

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Süheyla GÜRSÖZLÜ

İstanbul, 2012

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Süheyla GÜRSÖZLÜ

Danışman: PROF. DR. İBRAHİM ANIL

İstanbul, 2012

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı YÖNETİM VE ORGANİZASYON Bilim Dalı Doktora öğrencisi SÜHEYLA GÜRSÖZLÜ'nün tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 08.03.2012 tarih ve 2012-6/46 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy~~ ~~çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 11.10.2012

- 1) Tez Danışmanı : PROF. DR. İBRAHİM ANIL
2) Jüri Üyesi : PROF. DR. BİNALİ DOĞAN
3) Jüri Üyesi : PROF. DR. ŞAHAMET BÜLBÜL
4) Jüri Üyesi : PROF. DR. İŞİL PEKDEMİR
5) Jüri Üyesi : PROF. DR. CAVİDE UYARGİL



CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

KISALTMALAR LİSTESİ	xii
TABLO LİSTESİ	xiii
GENEL BİLGİLER.....	v
ÖZET	v
GENERAL INFORMATION.....	vi
ABSTRACT	vi
A RESEARCH ON THE ROLE OF GENDER AND ORGANIZATIONAL IMPLICATIONS	vi
TEŞEKKÜR	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALAR ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE ARAŞTIRMAMIZIN MODELİ.....	4
1.1. Cinsiyet Rolü Ve Örgütsel Yansımalar Alanındaki Araştırmalar, Varılan Sonuçlar	4
1.2. Cinsiyet Rolü ile Örgütsel Yansımalar Arasındaki İlişki.....	9
1.3. Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı ve Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımlık Algısı ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki	10
1.4. Örgütsel Adalet ile Örgütte Özdeşleme Arasındaki İlişki	10
1.5. Araştırma Modelindeki Değişkenlerle İlgili Tanımlar.....	11
1.6. Araştırma Modeli	13
1.7. Konunun Önemi	17
1.8. Araştırmanın Katkısı.....	18
BÖLÜM 2. KURAMSAL ÇERÇEVE	19
2.1. Cinsiyet Rolü	19
2.1.1. Cinsiyet Kimliği Kavramı ve İçeriği	19
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet.....	22
2.1.3. Cinsiyet Rolü	24
2.1.4. Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	35
2.1.4.1. Psikanalitik Kuram	35
2.1.4.2. Biyolojik Kuram	36
2.1.4.4. Bilişsel Gelişim Kuramı	37
2.1.4.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı.....	39
2.1.4.6. Sosyal Öğrenme Kuramı	41
2.1.4.7. Sosyal Bilişsel Kuram	42
2.1.4.8. Cinsiyet Rol Kuramı	43
2.1.4.9. Sosyal Rol Kuramı	44
2.1.4.10. Benlik Sunuşu Kuramı.....	44
2.1.4.11. Çok Faktörlü Cinsiyet Kimliği Kuramı.....	45
2.2. Örgütsel Yansımalar	46
2.2.1. Örgütlerde Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı.....	46

2.2.1.1. Cinsiyet Önyargısı	46
2.2.1.2. Cinsiyet Kalıpyargıları	48
2.2.1.3. Örgütlerde Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargıları	50
2.2.2. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Algısı	52
2.2.2.1 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	52
2.2.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	60
2.2.2.2.1 Fonksiyonalist Yaklaşım	60
2.2.2.2.2 Çatışmacı Yaklaşım.....	60
2.2.2.2.3 Etkileşimci Yaklaşım	61
2.2.2.3. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	62
2.2.2.4. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	69
2.2.2.4.1. İkili Rol Kuramı	69
2.2.2.4.2. İnsan Sermayesi (Beşeri Sermaye) Kuramı.....	69
2.2.2.4.3. Feminist Kuram.....	71
2.2.2.4.4. Marksist Kuram.....	72
2.2.2.4.5. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Kuramı	73
2.2.2.4.6. Kurumsal Kuram	74
2.2.3. Örgütsel Adalet.....	74
2.2.3.1. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımları.....	74
2.2.3.2. Örgütsel Adalet Boyutları	84
2.2.3.2.1 Dağıtım Adaleti	86
2.2.3.2.1.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı	90
2.2.3.2.1.2. Walster'ın Eşitlik Kuramı	91
2.2.3.2.1.3. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Kuramı	92
2.2.3.2.1.4. Berger Statü Değeri Kuramı	92
2.2.3.2.1.5. Leventhal'ın Adalet Yargı Kuramı	93
2.2.3.2.1.6. Lerner'in Adalet Güdüsü Kuramı.....	94
2.2.3.2.2 Prosedür Adaleti	95
2.2.3.2.2.1. Thibaut ve Walker İşlemsel Adalet Kuramı	98
2.2.3.2.2.2. Prosedür Tercih Modeli.....	100
2.2.3.2.3. Etkileşim Adaleti	101
2.2.4. Örgütle Özdeşleşme	104
2.2.4.1. Örgütle Özdeşleşme Kavramı ve Gelişimi	104
2.2.4.2. Kimlik Kuramları	115
2.2.4.2.1. Sosyal Kimlik Kuramı	115
2.2.4.2.1.1 Sosyal Sınıflandırma.....	119
2.2.4.2.1.2. Sosyal Özdeşleşme Teorisi	120

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA.....122

3.1 Araştırmanın Amacı122

3.2. Araştırma Hipotezleri125

3.3. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları126

3.4. Araştırma Anakütle ve Örneklemi.....126

3.4.1 Cinsiyet Rolü Ölçeği	132
3.4.2 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği	134
3.4.3 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği	135
3.4.4 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	135
3.4.5 Örgütle Özdeşleşme Ölçeği.....	138

3.5. Faktör Analizleri ve Güvenilirlik Analizleri.....138

3.5.1 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	139
--	-----

3.5.2 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	141
3.5.3 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	142
3.5.4 Örgütte Özdeşleşme Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	146
3.5.5 Cinsiyet Rolü Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	148
3.5.6 Cinsiyet Rolü Ölçeği'nin Hesaplanması	153
3.6 BULGULAR.....	155
3.6.1 Tanımlayıcı İstatistikler	155
3.6.2 Faktörlerin Birbirleriyle İlişkileri: Korelasyon Analizleri	157
3.6.3. Hipotez Analizleri.....	160
3.6.3.1 . Cinsiyetler ile Örgütsel Yansıma Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	162
3.6.3.2 Farklı Cinsiyet Roller ile Örgütsel Yansıma Değişkenleri Arasındaki İlişki	177
3.6.3.3 Cinsiyet Roller İçin ANOVA ve t Testi	226
3.6.4 Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi.....	236
3.7 Araştırma Sonuçlarının Literatürle Karşılaştırılması.....	241
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	246
KAYNAKLAR	251
EKLER	290
EK 1: FAKTÖR VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ	290
EK 2: TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	323
EK 3: YAPISAL EŞİTLİK MODELİ UYUM İNDEKSLERİ VE SYNTAX DOSYASI.....	347
EK 4: ANOVA TESTLERİ	357
EK 5: KORELASYONLAR VE 't' TESTLERİ.....	372
EK 6: ANKET	391

KISALTMALAR LİSTESİ

- BM : Birleşmiş Milletler
- CEDAW : Convention on Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi)
- FOS : Fear of Success (Başarı Korkusu)
- ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- ÖDV : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımalar ile İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar	4
Tablo 2. Bireysel ve Örgütsel Beklenti Örnekleri	77
Tablo 3. Etik Çalışma İklimleri Matrisi.....	81
Tablo 4. Adalet Kuramları.....	84
Tablo 5. Adalet Kuramı Kategorilerini Açıklayan Sorular	85
Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	132
Tablo 7 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları	140
Tablo 8 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları	142
Tablo 9. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	143
Tablo 10 Örgütle Özdeşleşme Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	147
Tablo 11. Cinsiyet Rolü Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	149
Tablo. 12. Kadınsılık ve Erkeklik Ölçeği Maddelerinin Bütün Denekler İçin (N=750)	152
Tablo. 13 Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nde bulunan erkeksi ve kadınsı sorularına verilen cevapların ölçek sonucunda elde edilen kadınsılık ve erkeklik puanları ile ilişkisi.....	153
Tablo 14. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nden Elde Edilen Puanlar	154
Tablo. 15 Cinsiyetine göre, Kadınsılık ve Erkeklik toplam puanlarının karşılaştırılması	154
Tablo. 16 Cinsiyet rollerinin dağılımı.....	155
Tablo 17. Faktörlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Değerleri.....	155
Tablo 18. Demografik Değişkenler Kontrol Edildiğinde Faktörlerin Birbirleriyle Korelasyonu.....	158
Tablo. 19 Kadınlarda Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri.....	165
Tablo. 20 Kadınlarda Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları	166
Tablo. 21 Kadınlarda Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	167
Tablo 22. Erkeklerde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	170
Tablo 23. Erkeklerde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	171
Tablo 24. Erkeklerde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları	172
Tablo 25. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	179

Tablo 26. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	180
Tablo 27. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	181
Tablo 28. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri ...	184
Tablo 29. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	185
Tablo 30. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	186
Tablo 31. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	189
Tablo 32. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	190
Tablo 33. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	191
Tablo 34. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	194
Tablo 35. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	195
Tablo 36. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	196
Tablo 37. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	199
Tablo 38. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	200
Tablo 39. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	201
Tablo 40. Erkek Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri	204
Tablo 41. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri.....	206
Tablo 42. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	207
Tablo 43. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	208
Tablo 44. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri.....	211
Tablo 45. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları.....	212
Tablo 46. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları.....	213

Tablo 47Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçlarına göre Kabul Edilenler	214
Tablo 48 Cinsiyet Rollerini İçin ANOVA Testi	227
Tablo 49. Cinsiyet Rollerine Göre Farklılık Gösteren Değişkenler İçin Scheffe Testi	227
Tablo 50Cinsiyet Rolü (Kadın Androjen ; Erkek Androjen) Değişkeni İçin ‘ t ‘ Testi....	231
Tablo 51Cinsiyet Rolü (Kadın Erkeksi ; Erkek Erkeksi) Değişkeni İçin ‘ t ’ Testi	231
Tablo 52Cinsiyet Rolü (Kadın Kadınsı; Erkek Kadınsı) Değişkeni İçin t Testi.....	232
Tablo 53Cinsiyet Rolü (Kadın Belirsiz;Erkek Belirsiz) Değişkeni İçin ‘ t ’ Testi.....	232
Tablo 54 Cinsiyet Değişkeni İçin ‘ t ‘ Testi.....	236
Tablo 55Medeni Durum Değişkeni İçin ‘ t ‘ Testi.....	237
Tablo 56 Çocuk Değişkeni İçin ‘ t ‘ Testi.....	239
Tablo 57 Demografik Değişkenlerin Modeldeki Değişkenlerle Korelasyonu	240
Tablo 58Araştırma Sonucunda Ortaya Çıkan Cinsiyet Önyargısı ve Cinsiyet Ayrımcılık Algısının Örgütle Özdeşleşme İlişkisinin Foley, Ngo ve Wong (2006) ile Karşılaştırılması	244

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırma Modeli	17
Şekil 2. Kadının Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller (Palmer ve Hyman, 1993, s.41).	64
Şekil 3. İş Ahlakı Kapsamı	79
Şekil 4. Öngörülen Kimlik/ Kimlik Saptaması /Şirket Kültürü.....	107
Şekil 5. Şirketin Kimlik Tabanlı Görünümleri	108
Şekil 6. Örgüte Bağlılık ile Sadakat İlişkisi	110
Şekil 7: Cinsiyet Rolü Sınıflaması.....	123
Şekil 8 Kadınlarda Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	164
Şekil 9 Erkeklerde Doğrulayıcı Faktör Analizi	169
Şekil 10. Kadınlarda Araştırma Modeli Sonuçları	174
Şekil 11. Erkeklerde Araştırma Modeli Sonuçları.....	174
Şekil 12. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	178
Şekil 13. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	183
Şekil 14. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi	188
Şekil 15. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi	193
Şekil 16. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi	198
Şekil 17. Erkek Kadınsı Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi	203
Şekil 18. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	205
Şekil 19. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	210
Şekil 20. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları.....	217
Şekil 21. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları.....	217
Şekil 22. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları.....	218
Şekil 23. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları.....	218
Şekil 24. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları	219
Şekil 25. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları	219
Şekil 26. Araştırma Sonucunda Ortaya Çıkan Cinsiyet Önyargısı ve Cinsiyet Ayrımcılık Algisinin Örgütsel Adalet Algıları ile İlişkisinin Foley, Ngo ve Wong (2005) ile Karşılaştırılması	242
Şekil 27. İleri Sürülen Teorik Model.....	242

GENEL BİLGİLER

Adı, Soyadı	: Süheyla Gürsözlü
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. İbrahim ANIL
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora – Şubat 2012
Anahtar Kelimeler	: Cinsiyet Rolü, Cinsiyet Ayrımcılık, Cinsiyet Önyargısı Örgütsel Adalet , Örgütle Özdeşleşme

ÖZET

CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışma, cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları alanında yapılmış nicel bir araştırmadır. Cinsiyet rolü, bireyin kendi kimliğini kadın veya erkek olarak algılayıp cinsiyetinin gerektirdiği davranışı göstermesidir. Bu cinsiyet rolleri, cinsiyeti tipleştiren olarak tanımlanan “kadınsı ve erkeksi” cinsiyet rolleri ile cinsiyeti tipleştirmeyen olarak tanımlanan “androjen ve belirsiz” cinsiyet rollerinden oluşmaktadır. Bu cinsiyet rollerine göre bireylerde, algı ve davranış değişiklikleri meydana gelmektedir. Bu araştırmada odaklanılan konu ise, bireylerin sahip olduğu cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkilerin saptanmasıdır. Buradaki örgütsel yansımalar ise, çalışanların kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, çalışanların cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşmedir. Cinsiyet rolü ile ilgili farklı konularda birçok araştırma yapılmış olup, bizim ele aldığımız şekilde bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmada cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler saptanacaktır. Bununla birlikte cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansımalar arasındaki ilişkiler saptanacaktır. Araştırmada, cinsiyet ve cinsiyet rolü bazında, çalışanların kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının ve çalışanların cinsiyet ayrımcılık algısının, örgütsel adalet algısı ile ilişkisine bakılacaktır. Ayrıca, örgütsel adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasındaki ilişki incelenecektir. Araştırmada bu sorulara yanıt aranmıştır. Bu araştırma, yerli yazında cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları oluşturan ilk çalışmalardan biridir. Araştırma sonucunda ortaya konulan bulguların ve modelin, yönetim yazınına katkıda bulunması hedeflenmektedir.

GENERAL INFORMATION

Name, Surmame	: Süheyla Gürsözlü
Field	: Business
Programme	: Management and Organization
Supervisor	: Professor İbrahim ANIL
Degree Awarded And Date	: PHD – February 2012
Keyword	: “Gender Role”, "Perceived Gender Bias against Women", "Perceived Personal Gender Discrimination", "Perceptions of Organizational Justice" and "Organizational Identification"

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE ROLE OF GENDER AND ORGANIZATIONAL IMPLICATIONS

This thesis which has been done based on gender role and organizational implications is a quantitative reserch. Gender role makes individual perceive his/her own identity as a man or woman and it makes them behave matching the requirements of those genders. These gender roles consist of two types, namely, the first one decribed as "sex-typed" is masculinity and feminity gender roles and the second one described as " nonsex-typed " is androgyn and undifferentiated gender roles. Perception and behaviour varieties appear in individuals through these gender roles. The basic target of this research is to determine the relations between gender roles of individuals and organizational implication variables. Organizational implications given here are "Perceived Gender Bias against Women", "Perceived Personal Gender Discrimination", "Perceptions of Organizational Justice" and "Organizational Identification". Although some certain researches have been done in relation to gender roles through different subjects up to now, any sample of the one approached by us has not been encountered yet.

The relation between gender roles and organizational implication variables is to be determined through the survey. In addition, the relations between genders (male and female) and organizational implication variables will be find out, as well. On the basis of gender and gender roles, the effects of Perceived Gender Bias against Women and Perceived Personal Gender Discrimination on Perceptions of Organizational Justice will be taken into consideration through the survey. Besides, the effect of Perceptions of Organizational Justice on Organizational Identification will be studied, as well. The responses of this hypothesis have been searched for in this study. This work is one of the first researches based on gender roles and organizational implications in local literature. It is aimed that the findings and sample, which have appeared at the end of this survey, will contribute management literature.

TEŞEKKÜR

Yerli yazında, cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları alanında yapılmış ilk çalışmalardan biri olan bu emek yoğun araştırmanın her aşamasında; bilimsel katkıları ve yönlendirmeleri ile tezimin şekillenmesinde büyük destek olan tez danışmanım Prof. Dr. İbrahim ANIL'a ; eleştirileriyle çalışmaya önemli katkılar sunan sevgili hocam Prof. Dr. Binali DOĞAN'a ; tez izleme jürilerinde konuya derinlik katan Prof. Dr. Şahamet BÜLBÜL'e ; doktora jürisindeki katkı ve eleştirileriyle Prof. Dr. Işıl PEKDEMİR ve Prof. Dr. Cavide UYARGİL'e ve de bu araştırmanın gerçekleşmesi esnasında verdikleri samimi yanıtlar ve sabırları için 750 firma çalışanına teşekkür ederim.

Doktora eğitimime başlamama destek olan en başta Yapı Grubu Başkanımız Hamdi ALTUNALAN'a ve tüm Seranit Granit Seramik San. ve Tic. A.Ş çalışanlarına teşekkür ederim.

Ayrıca, aldığım kararlara her zaman saygı duyan ve yanımda olup bana inanan ve doktora yaptığım sürece desteğini benden esirgemeyen sevgili eşime ; doktora yaptığım süre içerisinde hayatımıza giren canım kızıma; beni her zaman destekleyen anneme, babama, kayınvalideme, kayınpederime ve kardeşlerime teşekkür ederim.

Dr. Süheyla GÜRSÖZLÜ

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek için toplum ve kültür tarafından belirlenmiş, tanımlanmış ve her iki cins tarafından da benimsenmiş rol, görev, hak, sorumluluk ve davranışları tanımlar.

Toplumsal sistem içinde, belirli konumdaki kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten normlara rol denmektedir. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetinden farklı olarak, toplumda kadın ve erkeğe verilmiş roller bütünü olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, sosyalleşme süreci içerisinde oluşur. Bu nedenle de, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişmektedir.

Toplumsal cinsiyet, bir toplumsallaşma ürünüdür. Toplumsallaşma süreci, bireyin rollerini, içinde bulunduğu toplumun iyi ya da kötü olarak tanımladığı davranış kalıplarını, kurallarını, kültürel normlarını ve toplumsal cinsiyet rollerini öğrenme sürecidir. Toplumsallaşma süreci içerisinde bu normlar dışıl ve eril kalıplar üzerinde kadın ve erkeğe öğretilmektedir. Yapılan araştırmalar, bu süreç içerisinde sadece iki temel rolün olmadığını göstermiştir. Bireylerin sahip olduğu cinsiyet rolleri sadece eril ve dışıl olarak sınıflandırılmamakta; Bem'in geliştirdiği androjen, kadınsı, erkeksi ve belirsiz cinsiyet rolleri olarak da sınıflandırılmaktadır. Bireylerin sahip olduğu bu cinsiyet rolleri, kişilerin davranış ve kararlarında etkili olmaktadır. Bireylerin cinsiyet rolleri belli bir öğrenme süreci ile oluşurken, kalıpyargıları da bununla birlikte oluşmaktadır.

Bu çalışma, bu farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptayarak yönetim literatürüne katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu çalışma nicel bir araştırmadır. Tez çalışmasının konusu, farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkilerin saptanmasıdır. Örgütsel yansımalar ise, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşmedir.

Cinsiyet ayrımcılığı veya cinsiyet önyargıları toplumda çokça yaşanan problemlerdendir. Örgütlerde de kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısının olmaması kaçınılmazdır. Bu algılar da örgütsel sonuçlar üzerinde farklı etkiler yaratacaktır. Çalışanların örgütsel adalet algılarını etkileyerek, düşürecek ve bununla birlikte örgütsel adalet algısı düşük olan bireylerin, örgütle özdeşleşmesi de düşük olacaktır.

Örgütlerde çalışanların cinsiyet ayrımcılık algısı ve örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile ilgili yapılan ve önemli dergilerde yayımlanan araştırmalar mevcuttur. Ayrıca bu olguların, örgütsel adalet ve örgüte bağlılık ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine ilişkin yurtdışında yapılmış çalışmalar da bulunmaktadır. Fakat cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilmiş herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Bununla birlikte örgütsel adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasındaki ilişki de ortaya konmuştur. Bu çalışmamızda araştırdığımız ise, farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansımalar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Literatürde bu konuda çalışma bulunmamaktadır.

Plan

Çalışmanın birinci bölümünde cinsiyet rolü, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşme gibi temel kavramların bağlamından, içeriğinden ve araştırma için kurgulanan modelden bahsedilecektir. Burada kavramlarla ilgili alanında yapılmış belli başlı araştırmalara değinildikten sonra; üzerinde durulan problemin tanımı yapılarak kavramları etkilemesi beklenen değişkenler ve araştırma modeli ortaya konulacak; son olarak da konunun önemine ve araştırmanın katkısına değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın kuramsal altyapısı ele alınacaktır. Burada öncelikle cinsiyet rolü kavramı; örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı olguları incelenecek; daha sonra örgütsel adalet algısı ele alınarak alt süreçleri üzerinde durulacak ve örgütle özdeşleşme kavramı incelenecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümü,tamamen araştırma kısmına ayrılacaktır. Burada öncelikle, araştırmanın amacı üzerinde durulacaktır. Sonrasında araştırma hipotezleri, araştırma kısıtları ve varsayımları, anakütle ve örneklem, veri çözümleme yöntemi ve araştırmaya katılanlar ile ilgili bilgiler verilecektir. Sonra, hipotezlerin analizi için kullanılacak testler, değişkenler ve ölçeklerin neler olduğu ve bu ölçeklerin hangi kaynaklara dayandığı ortaya konulacaktır. Sonra faktör analizleri, güvenilirlik analizlerinin sonuçları sunulacaktır. Bulgular bölümünde öncelikle tanımlayıcı istatistikler verilecek, daha sonra araştırma modelindeki değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri, modelde yer alan hipotezlerin testleri, modelin cinsiyet ve cinsiyet rollerine göre analizleri sunulacak ve tartışılacaktır. Daha sonra demografik özelliklerden kaynaklanan algı farklılıkları incelenecek ve son olarak da araştırma sonuçlarının literatürle karşılaştırması yapılacaktır.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde ise sonuçlar ve daha sonraki araştırmalar için öneriler sunulacaktır.

BÖLÜM 1. CİNSİYET ROLÜ VE ÖRGÜTSEL YANSIMALAR ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE ARAŞTIRMAMIZIN MODELİ

1.1. Cinsiyet Rolü Ve Örgütsel Yansımalar Alanındaki Araştırmalar, Varılan Sonuçlar

Örgütsel yansımalar, kapsamı içerisinde belirtilen değişkenlerimiz, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşmeden oluşmaktadır. Aşağıda belirtilen araştırmalar, tarih sırası ile verilmiştir. Söz konusu araştırmalar, araştırmamanın tarihi, araştırmayı yapan kişi, makalenin adı ve makalenin katkısı şeklinde tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımalar ile İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar

Yıl	Yazar	Yayın Adı	Katkısı
1974	Sandra L. Bem	“The measurement of psychological androgyny” <i>Journal of Consulting and Clinical Psychology</i> , 42(2): 155-162.	Cinsiyet rollerinin belirlenmesinde kullanılan en popüler ölçek olan <i>Bem Cinsiyet Rolü Envanteri</i> ’ni geliştirmiştir.
1974	Sandra L. Bem	Akt. Wolff, S. and Watson, C. G. (1983). “Personality Adjustment Differences in the Bem Masculinity and Femininity Scales”, <i>Journal of Clinical Psychology</i> , (July 1983), Vol. 39, No. 4, pp. 543-550	Bem, bireyleri eril, dişil, androjen ya da belirsiz olarak sınıflandırmak için <i>erillik</i> ve <i>dişillik</i> ölçeklerini yayınlamıştır.
1979	G.N. Powell ve D.A. Butterfield	The “Good Manager”: Masculine or Androgynous?. <i>Academy of Management Journal</i> . 22(2), 395-403.	Yapılan araştırmada, “iyi bir yönetici androjendir” hipotezini çürütmüşlerdir. Onun yerine, “iyi bir yönetici”, erkeksi terimlerle tanımlanmıştır.
1981	Carol L. Martin ve Charles F. Halverso	“A Schematic Processing Model of Sex Typing and Stereotyping in Children.” – <i>Child Development</i> 52 (1981):1119-1134.	Cinsiyet şemalarının gelişimine vurguda bulunmuşlardır. Araştırmaya göre çocukların cinsiyetle ilgili düşünceleri, onlara bir cinsiyet ya da diğer cinsiyet ile ilgili tecrübelerini sınıflandırmalarında yardımcı olmaktadır.

1987	Kavuncu	Akt.: Dökmen, Z.Y. “BemCinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık veErkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri” <i>Kriz Dergisi</i> 7(1):27-40	Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin kadınsılık ve erkeksilik ölçeklerinin Türk toplumuna uyarlanmış formunu oluşturmuştur.
1989	G.L. Baril ve ark.	Are Androgynous Managers Really More Effective?, <i>Group&Organization Management</i> , 14(2), 34-249.	Araştırma sonucuna göre temel hipotez ve kuramsal literatürün tersine, kadınsılık ve erkeksilik düzeyinin her ikisi de yüksek olanlarla (androjen), her ikisi de düşük olanlar (belirsiz), üstleri tarafından en az etkili olanlar olarak değerlendirilmiştir.
1991	Robert H. Moor-man	“Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, <i>Journal of Applied Psychology</i> , 76:6, 845-855	Kişiler arası adaletin, örgüte bağlılıkla ilişkili tek adalet algısı olduğu saptanmıştır. Moorman, prosedür ve etkileşim adaletini, yönetici davranışlarının prosedürel adaleti değil sadece etkileşim adaletini etkileyebileceğini savunarak birbirinden ayırmıştır.
1992	Mael ve Ashforth	“Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, <i>Journal of Organizational Behavior</i> , Vol. 13, No. 2 (Mar., 1992), pp. 103-123	Örgütle özdeşleşme ölçeğini geliştirmişlerdir.Yapılan çalışmada örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabet ile örgütle özdeşleşme düzeyi arasında belirgin olarak olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir.
1992	Dean B. McFarlin ve Paul D. Sweeney	“Distributive and Procedural Justice As Predictors of Satisfaction with Personel and Organizational Outcomes”. <i>Academy of Management Journal</i> , Vol.35, No.3, 626-637	İşlemsel adaletin, daha çok sistem kaynaklı adalet algılarını; dağıtım adaletinin daha çok kişi kaynaklı kazanımlarından doğan adalet algılarını öngördüğü tezi, çalışmalarında “iki faktör modeli” olarak adlandırılmıştır.
1992	Janet T. Spence	Akt.: Elif Özdil Aydın (2009). Dönüştürücü Liderlik ve Toplumsal Cinsiyet Roller Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ankara: Ankara Ü. Sos.Bil.Enst. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Zehra Y. Dökmen), s.49.	Androjen olarak sınıflandırılan bireylerin en yüksek özsaygıya sahip kişiler olduklarını bulmuştur.
1992	Bass ve Avolio	Akt.:Maher,K.J. (1997). “Gender-Related Stereotypes of Transformational and Transactional Leadership”, <i>Sex Roles</i> , 37(3 /4), 209-225.	Kadın yöneticilerin, hem erkek hem de kadın astlar tarafından erkek yöneticilerden daha dönüştürücü lider olarakdeğerlendirildiğini bulmuşlardır.

1993	B. P. Niehoff ve R. H. Moorman	“Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”, <i>The Academy of Management Journal</i> , Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556	Örgütsel adalet algısı ölçeğini geliştirmişlerdir.
1994	R.L. Kent ve S.E. Moss	Effects of Sex And Gender Role On Leader Emergence. <i>Academy of Management Journal</i> . 37(5), 1335-1346.	Araştırmada 122 üniversite öğrencisine uygulanan <i>Bem Cinsiyet Rolü Envanteri</i> ve <i>Liderliğin Belirmesi</i> (leader emergence) ölçeğiyle;cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolünün, lider olarak belirmenin kişisel(kendi) ve grup algıları üzerindeki etkisi incelenmiş;lider olma konusunda kadınlar erkeklerden daha yatkın çıkmıştır.
1995	A.H. Eagly ve ark.	Akt.: Walsh, M.R. (1997). <i>Women, Men&Gender Ongoing Debates</i> . New Heaven&London: Yale University Press.	Eagly ve ark. kadınların feminen kavramlarla tanımlanmış rollerde daha yetenekli olarak algılandığını belirtirken;erkeklerin erkeksi terimlerle tanımlanmış rollerde daha yetenekli değerlendirildiklerini bulmuşlardır.
1996	J. I. Sanchez ve P. Brock	“Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?” <i>Academy of Management Journal</i> ,39 (3), 704–719.	Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık ölçeğini geliştirmişlerdir. Sanchez ve Brock’a göre algılanan ayrımcılık çalışan çıktıları üzerinde etkili olmaktadır.
1996	B. A. Gutek, A.G. Cohen ve A. Tsui	“Reactions to perceived sex discrimination”, <i>Human Relations</i> , 49 (6), 791–813.	Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ölçeğini geliştirmişlerdir.
1996	D. Park	Gender Role, decision style and leadership style: <i>Women in Management Review</i> 11(8), 1347, MCB University Pres.	Cinsiyet rolü, karar verme stili ve liderlik stili arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak görev yönelimi puanları Erkeksi grupta, ilişki yönelimi puanları Kadınsı grupta daha yüksek çıkmış ve bu farklar istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır.
		Akt. Dökmen, Zehra Y. (2004).	Yapılan meta-analiz sonucuna göre, 1970’lerden bu yana kadınlar erkeksi özellikleri daha çok benimsedikleri

1997	Twenge	Toplumsal Cinsiyet -Sosyal Psikolojik Açıklamalar-, İstanbul: Sistem Yayıncılık	için kadınla erkek arasında erkeksi özelliklerde benzerlik artmıştır, ancak kadınsı özelliklerdeki farklılık erkeklerin kadınsı özellikler benimsemelerinde birazcık artış olmakla birlikte, daha fazladır.
1999	Zehra Y. Dökmen	Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. <i>Kriz Dergisi</i> 7 (1): 27-40.	Dökmen tarafından yapılan araştırmada Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Kavuncu (1987) tarafından Türk toplumuna uyarlanan formunun psikometrik özellikleri incelenmiştir. Envanterin faktör yapısının netleşmesi için, kuramsal ve alternatif modeller geliştirilip bunların doğrulayıcı faktör analiziyle sınanmasına gerektiği belirtilmiştir.
1999	Maltby ve Day	Akt.: Dökmen, Zehra Y. (2004). Toplumsal Cinsiyet -Sosyal Psikolojik Açıklamalar-, İstanbul: Sistem Yayıncılık	Kadınlarda kadınsılığın, erkeklerde de erkeksiliğin kendi cinsiyetindekilere olumlu, diğer cinsiyettekilere de olumsuz tutumlarla ilişkili görüldüğünü belirlemiştir.
2002	N. Brewer, P. Mitchell ve N. Weber	“Gender Role, Organizational Status, and Conflict Management Styles”, <i>The International Journal of Conflict Management</i> , Vol. 13, No. 1, pp. 78-94	Araştırmada biyolojik cinsiyet için kontrolleri yaptıktan sonra; diğer cinsiyet rolleri ile karşılaştırdıklarında erkek bireylerin en fazla çatışma çıkaran tavrındayken kadın bireylerin en fazla çatışmadan kaçan tavrında olduklarını; androjen bireylerin ise uzlaştırıcı tavrıda olduklarını tespit etmişlerdir.
2003	Hang-Yue, Ngo, S. Foley, A. Wong ve R. Loi	“Who Gets More of the Pie? Predictors of Perceived Gender Inequity at Work”, <i>Journal of Business Ethics</i> , Vol. 45, No. 3 (Jul., 2003), pp. 227-241	Gerçekleştirilen çalışmanın regresyon analiz sonuçlarında denekler cinsiyet eşitsizliğini erkeklerin lehine algılamaktadır. Pozisyonu düşük olan çalışanların, pozisyonu yüksek olan çalışanlardan cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılayacakları hipotezi desteklenmemiştir. Kısa süre görev yapan kişilerin, uzun süre yapanlara göre cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılayacakları hipotezi desteklenmemiştir.

2004	S. Foley, N.Hang-Yue, ve R. Loi	“Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination: A Social Identity Perspective”, <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , 1-30.	Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ölçeğini geliştirmişlerdir.
2006	Foley, Hang-Yue ve Loi	“The effects of cultural types on perceptions of justice and gender inequity in the workplace”, <i>Int. J. of Human Resource Management</i> , 17:6 Jun 2006, 983-998	Kültür tiplerinden yatay ve dikey bireycilikte, hem algılanan cinsiyet önyargısı hem de algılanan cinsiyet ayrımcılığında pozitif ve önemli etkiye sahip olduğu; dikey bireyciliğin dağıtım adalet algısında önemli ve pozitif bir etkisi olduğunu; yatay kolektivizmin ise prosedür adalet algısı üzerinde önemli ve pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur.
2006	S. Foley, Hang-yue Ngo and R. Loi	“Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong”, <i>Sex Roles</i> , 55: 197-208	Çalışmanın bulguları şunlar olmuştur: (a)Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamaktadırlar; (b) cinsiyet, algılanan kadınlara karşı cinsiyet önyargısı ile algılanan kişisel cinsiyet ayrımı arasındaki ilişkiyi ılımlaştırmaktadır; (c) kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisi erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlüdür ve (d) algılanan kişisel cinsiyet ayrımı örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.
2008	A. Çıtak	Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Yüksek Lisans Tezi.	Araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyle olmuştur: Erkeksi, Androjen ve Belirsiz cinsiyet rolüne sahip kadın katılımcılar; Erkeksi, Androjen ve Belirsiz cinsiyet rolüne sahip erkek katılımcılardan, kadının çalışmasına yönelik daha olumlu tutumlara sahiptir.

1.2. Cinsiyet Rolü ile Örgütsel Yansımalar Arasındaki İlişki

Geleneksel olarak, bir bireyde cinsiyet rollerinin oluşması için üç temel aşamanın meydana gelmesi gerekmektedir. Bireyin ilk aşamada kendi biyolojik cinsiyetini algılaması, ikinci olarak karşı cinsiyeti algılaması ve son aşama olarak da sahip olduğu biyolojik cinsiyete göre, toplumsal cinsiyet rolleri bazında kadınsılık ve erkeksilik davranışlarını algılayıp ona göre davranmasıdır (Bem,2006,s.350). Eğer kadın ise kadınsı davranışlar sergilemesi ve algıyla tutumlarının bu yönde şekillenmesi; erkek ise erkeksi davranışlar sergilemesi ve algıyla tutumlarının erkeksi yönde şekillenmesidir.

Bem'in Cinsiyet Rolü Envanteri ile bireyler, cinsiyet rollerini sergileyen özelliklerine göre sınıflandırılabilir. Bireyler, kendi cinsiyet rollerine uygun uyumlu davranışlar, tutumlar ve özellikler sergilemektedirler (Palan, 2001, Özet sayfası). Buna göre bireyler, sadece kadınsı ve erkeksi değil androjen ve belirsiz dediğimiz, cinsiyet tiplemesiz cinsiyet rollerine göre uyumlu davranışlar, tutumlar ve özellikler de sergilemektedirler.

Bireylerin sahip olduğu bu farklı cinsiyet rolleri, bireylerin algı, tutum ve davranışlarında farklılıklar gösterecektir. Bu farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkilerde de farklılıklar yaratacaktır. Örneğin, Kadın Androjenlerde, Kadın Kadınsılarda, Kadın Belirsizlerde, Kadın Erkeksilerde; Erkek Androjenlerde, Erkek Erkeksilerde, Erkek Kadınsılarda ve Erkek Belirsizlerde, örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler aynı olmayacaktır. Çünkü, bu bireylerin cinsiyet rolleri birbirinden farklı olduğu için kendi cinsiyet rollerine özgü davranacaklardır. Ayrıca, bu cinsiyet rolleri ile biyolojik cinsiyet olan kadın ve erkekler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkileri kıyasladığımızda da bunların da farklı olduğu gözlemlenecektir. Çünkü cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, bireylerin toplumsallaşma sürecinde kazanmış olduğu cinsiyet rolleri göz ardı edilmektedir.

1.3. Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı ve Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki

Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ilişki bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar bu ilişkileri desteklemektedir. Loi, Hang-Yue ve Foley'in yaptığı çalışmalarda, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısındaki ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısındaki artışın, örgütsel adalet algılarında azalmaya sebep olduğu sonucu ortaya çıkarmıştır.

Çalışanlar, örgütlerinde cinsiyet ayrımcılığını hissetmeleri veya buna maruz kalmaları durumunda; örgütsel adalet algılamaları bundan olumsuz etkilenmektedir. Eğer örgütte, cinsiyet ayrımı yapılmasını engellemek amacıyla kurallar belirlenmişse bunu çalışanlar algılamakta ve örgütsel adalet algılamaları bundan pozitif yönde etkilenmektedir. Örgütün formel kuralları, çalışanlara ne şekilde adil davranılacağına belirlenmesinde rol oynamaktadır. Formel kurallar, yönetici davranışlarına işaret etmektedir. Bu kurallar, bireyin örgüte ilişkin yargılarında kritik rol oynamaktadır. Örgütte, ayrımcılık yüzünden zarar görenlerin zararları karşılandığında, bu örgütsel adalet algılamasını arttırmaktadır. Ayrımcılık yüzünden zarar görenlerin, zararlarının karşılandığı bir örgütte, çalışanların adalet algıları yüksek olmaktadır.

Örgütlerde gayri ahlaki uygulamaların önüne geçmede prosedürlerin resmileştirilmesi fayda sağlamaktadır. Resmileştirilmiş personel uygulamaları örgütte cinsiyet ayrımcılığının yapılma olasılığını azaltmakta ve çalışanlar cinsiyet ayrımcılığını daha az algılamaktadırlar (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1401). Böylece örgütte prosedürlere de güven sağlanmaktadır. Bu şekilde çalışanlar ,örgütteki uygulamaları daha adil olarak algılamaktadırlar.

1.4. Örgütsel Adalet ile Örgütle Özdeşleme Arasındaki İlişki

Bir örgütteki adaletli uygulamalar, çalışanlar bunları algıladıklarında onların örgütleriyle özdeşleşmelerini arttırmaktadır. İşlemsel adalet, örgüte bağlılık ve güven gibi davranışları etkilerken, dağıtım adaleti ücret doyumunu etkilemektedir. Günümüzde örgütlerde, adaletsiz uygulamalar açık bir şekilde değil de örtük(kapalı) bir

şekilde yapılmaktadır. Böylece, örgütlerdeki adaletsizlik algılamaları, prosedür adalet algısı ile etkileşim adalet algısı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütlerde algılanan prosedür adalet algısı da etkileşim adalet algısı da, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı pozitif etkileri bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada dağıtımsal ve prosedürel adaletin, işgörenin örgütüne olan bağlılığını belirleyen önemli unsurlar olduğu ortaya çıkarılmıştır (Faruk ve Naktiyok, 1970, s.181). Moorman ise, yönetici davranışlarının prosedürel adaleti değil de etkileşim adaletini etkileyebileceğini savunmuştur.

1.5. Araştırma Modelindeki Değişkenlerle İlgili Tanımlar

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ve bu değişkenlerin alt boyutlarının tanımları ve içerikleri aşağıda ele alınmıştır.

Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı: Cinsiyet önyargıları, en güçlü önyargılar içinde yer almaktadır. Cinsiyet önyargıları hem kadına hem de erkeğe yöneliktir; fakat kadına yönelik olanları daha kuvvetli ve belirgindir. Toplum içinde kadına yönelik negatif ayrımcılığın daha kuvvetli olması da bunu desteklemektedir.

Toplum içinde kadına biçilen roller, kadına yönelik önyargıların bir sonucu ve tezahürüdürler. Toplum içinde kadına biçilen roller “evinin kadını”, “yuvayı kuran”, “evini çekip çeviren”, “iyi eş”, “çocuklarına bakan” gibi rollerdir. Bunlar, erkek egemen bir toplumun kadına dikte ettirdikleridir. Bu toplumda kadın, erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanmakta; düşük seviyede görülmekte ve ayrımcılığa tâbi tutulmaktadır. Toplum içinde, kadına karşı önyargılı olunması çok yaygındır. Kız çocuklarının okutulmasına gerek olmadığı önyargısı, buna bir örnektir. Kadının çalışmaması, evinde oturması gerektiği önyargısı da bir başka örneği teşkil etmektedir.

Algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları, sistematik olarak erkeklerden ziyade kadınlar tarafından daha çok algılanmaktadır. Bu tür algılamalar, kadın ve erkek çalışanların (meslektaşların) birbirlerine karşı sergiledikleri farklı davranışların karşılaştırılmasıyla şekillenmektedir. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ise, kişinin yetkinlikleri veya iş performansından ziyade; kişinin cinsiyetine bakılarak

açıklanmaktadır. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, çalışan kişinin kadın veya erkek kimliği (cinsiyeti) nedeniyle işyerlerinde farklı veya benzer davranışlar göstermesiyle açıklanmaktadır (Onay, 2009, s.1102).

Örgütlerde Çalışanların Cinsiyet Ayrımcılık Algıları: Cinsiyet ayrımcılığı, erkek egemen toplumda, kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata *ayrımcılık* olarak yansması sonucunda; kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulması olarak tanımlanmaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2002).

Cinsiyet Rolü: İngilizcede cinsiyet “sex” sözcüğü ile ifade edilirken; toplumsal cinsiyet “gender” sözcüğü ile ifade edilmektedir. Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrım, 1960’lar ve 1970’lerde feministler ve diğer kuramlar tarafından toplumda kadınların ve erkeklerin ilişkilerinin ve pozisyonlarının daha eleştirel bir izahatını geliştirmek için yapılmıştır (Hearn ve Parkin, 2002, s.4). *Gender*, yani toplumsal cinsiyet, son yirmi senede, sosyal bilimlerin günlük dilinin parçası haline gelmiştir (Acker, 1992, s.565). Cinsiyet rolü (toplumsal cinsiyet rolü /gender role) ise, bireyin kendi kimliğini kadın veya erkek olarak algılayıp cinsiyetinin gerektirdiği davranışı göstermesidir (Aydın, 2009,s.39).

Örgütsel Adalet Algısı: Örgütsel adalet, Adams’ın eşitlik kuramıyla ortaya çıkmış bir kavramdır (Dinç ve Ceylan, 2008, s.14). Örgütsel adalet, örgüt içi ilişkiler kapsamında ortaya çıkan görev, hizmet, fırsat, ödül/ceza, ücret, statü gibi kazanımların paylaşımını ve bu yöndeki kararlar ve kişiler arası ilişkilerin adillğine ilişkin kavramları ifade etmektedir (Arbak ve Özmen, 2009, s.15). Çoğu çalışanın iş doyumu, sadece bir işe sahip olma, para kazanmaya değil; aynı zamanda kendileri hakkında verilen kararlarda adil davranılmasına da dayanmaktadır (Foley, Kidder ve Powell, 2002, s.473). Dağıtım adaletinin, ücret artışı veya performans değerlendirme ile oluşan doyum gibi insan kaynaklı sonuç değişkenlerine daha fazla etkisinin olduğu iddia edilirken; prosedürel adaletin daha çok, örgüt ve yetkililerin genel değerlendirilmeleri üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Greenberg, 1990, s.407).

Örgütle Özdeşleşme: Örgütle özdeşleşme, bireyin ve örgütün kimlikleri arasındaki bütünleşme süreci olarak tarif edilmektedir. (Tung, Huang, Chen ve Shih, 2005, s.786).

Örgütle Özdeşleşmeyi Sağlamanın Araçları: Örgütte paylaşılan ortak inançlar, tutumlar ve değerlerdir. Burada, örgüt kültürünün önemi ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde iyi bir iletişimin tesis edilmesi de örgütle özdeşleşmeyi desteklemektedir. (Bartel, 2001, s.379).

1.6. Araştırma Modeli

Araştırma modelimizde iki adet bağımlı değişken (örgütle özdeşleşme ve örgütsel adalet algısı), iki adet bağımsız değişken (örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı) bulunmaktadır. Bunların dışında araştırma modeli gizli değişken olan cinsiyet ve cinsiyet rolleri ile ayrı ayrı ilişkilendirilmiştir.

Modelin bağımsız değişkenlerinden biri, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısıdır. Bu değişken, Gutek ve arkadaşları (1996) ve sonra Foley ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilmiştir. Foley, Hang –Yue, Wong tarafından çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır.

Modeldeki bir diğer bağımsız değişken de örgütlerde kadın ve erkeklere yönelik çalışan cinsiyet ayrımcılık algısıdır. Bu değişken (1996) Sanchez ve Brock tarafından geliştirilmiştir. Foley, Hang –Yue ve Wong tarafından çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Sanchez ve Brock (1996) çalışmalarında algılanan ayrımcılığın çalışan çıktıları üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Loi, Hang-Yue ve Foley (2006) yaptıkları çalışmalarda, işgörenlerin adalet algılamaları, algılanan organizasyonel destek, örgüte bağlılık ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri de incelemişlerdir. Sonuçlar, hem prosedürel hem de dağıtımsal adaletin algılanan organizasyonel desteğin gelişmesine katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Ayrıca algılanan organizasyonel desteğin, örgüte bağlılık ve ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir. Örgüte bağlılık, ayrılma niyetiyle negatif ilişkili çıkmıştır (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, s.101).

Foley, Hang-Yue ve Loi (2006) çalışmalarında, cinsiyet ayrımcılık algılamalarının öncüllerini ve sonuçlarını incelemek için bir model geliştirmişlerdir. Modelde, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargısı, algılanan cinsiyet

ayrımcılığı belirli kestiriciler olarak alınmış ve örgüte bağlılık ve ayrılma niyetleri çıktı değişkenleri olarak nitelendirilmiştir. Bu çalışmada, Hong Kong’da görevlerini icra eden avukatların, bir örneklemeden toplanan verinin analiz edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları şunlar olmuştur: (a) Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamaktadırlar; (b) cinsiyet, algılanan kadınlara karşı cinsiyet önyargısı ile algılanan kişisel cinsiyet ayrımı arasındaki ilişkiyi ılımlıdır; (c) kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisi erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlüdür ;(d) algılanan kişisel cinsiyet ayrımı örgüte bağlılık ve ayrılma niyetlerini etkilemektedir (Foley, Ngo ve Loi, 2006, s.197).

Modeldeki bağımlı değişkenlerden biri örgütsel adalet algısıdır.Bu değişken Moorman tarafından geliştirilmiştir. Moorman’ın ölçeği çalışmada kullanılacak hali ile 1993 yılında Niehoff ve Moorman tarafından bir çalışmada kullanılmış ve üç örgütsel adalet boyutu için de güvenilirliği **0,90**’ın üzerinde olmuştur (Niehoff ve Moorman, 1993, s.537-538). Bu çalışma, “lider denetlemesi, işyeri adaletinin çalışan algılamaları ve çalışan vatandaşlık davranışından” oluşan üç model arasındaki ilişkileri incelemiştir. Moorman, Blakely ve Niehoff (1998)’un yaptıkları bu çalışmanın amacı: Prosedürel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkileyebildiğinin bir açıklamasını test etmek olmuştur. Test edilen model, prosedürel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini, bunun da çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışlarına teşvik ettiğini göstermiştir. (Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998, s.351).

Modeldeki bir diğer bağımlı değişken de örgütle özdeşleşmedir. Brown (1969) 12 soruluk bir örgütle özdeşleşme ölçeği geliştirmiştir. Brown’ın özdeşleşme yaklaşımı bağlılığın dört görünüşüne odaklanmıştır. Bunlar, örgüte çekim, örgütsel ve bireysel amaçların tutarlılığı, örgüte sadakat ve örgütsel üyeliğe kişinin bakışıdır. Cheney (1983) ise 25 soruluk bir ölçek geliştirmiştir (Bartels, 2006, s.5-6). Cheney’in örgütle özdeşleşmeyi ölçmek için geliştirdiği ölçüm aracı, üç alt boyutu göz önünde bulundurmaktaydı.Bunlar, bağlılık, sadakat ve örgütün hedeflerini benimseme; çalışanlar ile örgütün değer ve hedeflerinin benzerliğidir (Bulutlar ve Öz, 2010, s.80). Edwards ve Peccei (2007) de 3 boyut (kendini sınıflama, örgütsel amaç ve değerleri

paylaşım ve örgüte üyelik) ile 6 sorudan oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçekte, her bir boyut iki soruyla ölçülmektedir. Mael ve Ashforth (1989,1992) tarafından geliştirilen ölçek ise en fazla bilinen ve araştırmalara konu olan ölçeği oluşturmaktadır. Bu ölçek 6 sorudan oluşmaktadır. Mael ve Ashforth'un geliştirdikleri ölçeğin diğerlerinden farkı bunda duygusal yönlerin de işin içine katılmış olmasıdır (Bartels, 2006, s.9).

Bu çalışmada, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan ve pek çok diğer araştırmada kullanılan (Bhattacharya ve diğerleri, 1995; Mael ve Tetrick, 1992; Mael ve Ashforth, 1992; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Smidths ve diğerleri, 2001) örgütle özdeşleşme ölçeği kullanılacaktır. Buna ek olarak Mael ve Ashforth (1992) 6 sorudan oluşan anket için alfa katsayısı değerlerinin 0,80 üzerinde olduğu da belirtilmiştir.

Örgütsel adalet algısı, olumlu bir tutum olarak örgütle özdeşleşme üzerinde etkili olmaktadır. Bireyler örgütteki süreç ve mekanizmalar, görev ve ödüller ve kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığıyla ilgili yargılar geliştirmektedir. Bu yargılar tutumlarını belirlemektedir. Örgüte ve işlerine karşı tutumları böylece oluşmaktadır (Greenberg, 1990, s.339).

Hipotez 1: Cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İnsanlar doğduklarında biyolojik cinsiyetleri belirlidir. Kadın ve erkek biyolojik cinsiyetleri, toplumsallaşma süreci içerisinde kadınsı ve erkeksi davranışları kazanmaları ile beraberinde farklı rollere bürünmektedir. Buradaki hipotezimizde cinsiyetler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkinin olup olmadığı ispatlanacaktır. Bizim varsayımımız, sadece cinsiyetler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklarken, bireylerin toplumsallaşma süreci içerisinde kazandığı farklı cinsiyet rollerinden doğan algı ve davranış farklılıklarının göz ardı edilecek olmasıdır. Bu nedenle, kadın ve erkeğin toplumsallaşma süreci içerisinde sahip olduğu diğer roller ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkinin açıklanması

gereklidir. Bireyler kadınsı /erkeksi özelliğini yitirip farklı cinsiyet rollerine sahip olabilmekte ve algıları da bakış açıları da değişebilmektedir.

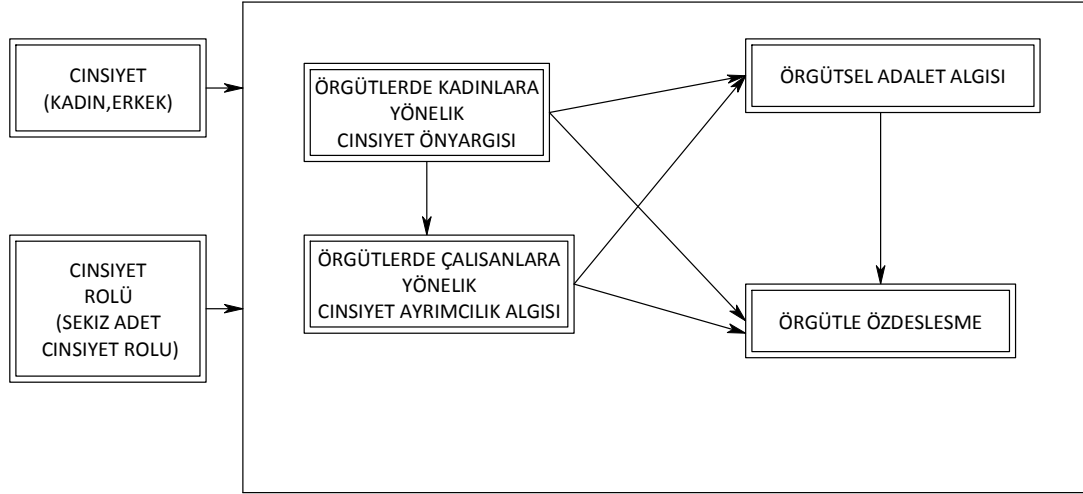
Hipotez 2: Farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Cinsiyet rolü bazında ilişkilendirilen değişken, Bem tarafından 1974 tarihinde geliştirmiştir. Cinsiyet Rol Envanteri' nin Türkçe formunun geçerliği ve güvenilirliği Kavuncu (1987) ve Dökmen (1991; 1999) tarafından yapılmıştır.

Buradaki hipotezimizde, cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkinin olup olmadığı ispatlanacaktır. Bizim hedefimiz, farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamaktır. Bu farklı cinsiyet rollerinin, bireylerde farklı algı ve davranış farklılıklarına neden olacağı ve sonuçların cinsiyetler (kadın, erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkisinden farklı çıkacağı varsayılmaktadır. Ayrıca, bu farklı dört ana cinsiyet rollerinin, kendi içlerinde de örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki sonuçlarının farklı çıkacağı varsayılmaktadır.

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ne göre, gelişmekte olan çocuk, toplumunun kadınlık ve erkeklik tanımlarını öğrenmektedir. Bem'e göre bireyler eril, dişi, androjen (erillik ve dişillik her ikisi de, ortanın üstünde) ya da belirsiz (her ikisi itibarıyla ortanın altında) olabilmektedirler (Ku ve Watt, 2009, s.14-15). Cinsiyeti tipleştiren bireyler, bilgiyi cinsiyet temelinde organize etmektedirler. Cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler, bilgiyi cinsiyetle ilişkili olmayan boyutlarla organize etmektedirler. Cinsiyeti tipleştiren bireyler, cinsiyet şematik olmaktadır. Androjen ve belirsiz (farklılaşmamış) bireyler ise cinsiyet aşematik (cinsiyet şematik olmayan) olmaktadır. (Schmitt, Leclerc ve Dubé-Rioux, 1988, s.124). Androjenlik, insanların hem kadınsı hem de erkeksi olabileceklerini ifade etmektedir (Dökmen, 2010, s.71). Cinsiyeti tipleştiren bireyler, kalıpyargılı daha dar sınırlar içinde davranışlara mecbur olurken; androjen bireyler daha çok davranışsal esnekliğe sahip olmakta ve hem erkeksi hem de kadınsı karakteristikleri benimseyebilmektedirler (Brewer, Mitchell ve Weber, 2002, s.80). Androjen bireyler, eril ve dişi kişilere göre geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmamakta ve daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahiptirler.

Androjen bireylerin fazla olduğu örgütlerde, kalıpyargılara yönelik davranışların daha az olabileceği beklenmektedir. Böylece daha uyumlu, iletişimin üst düzeyde olduğu, kadınlara yönelik cinsiyet önyargı ve ayrımcılığının olmadığı, kararların daha adaletle algılandığı, böylece örgütle özdeşleşmenin tesis edildiği örgütler ortaya çıkabilecektir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

1.7. Konunun Önemi

Örgütlerde artan kadın çalışanların ardından, kadın çalışanlara yönelik önyargıların oluşması ve bunun cinsiyet ayrımcılık ile ilişkileri kişilerin örgütsel adalet algılarına bakış açılarını farklılaştırmaktadır.

Örgütlerde çalışanların, cinsiyet ayrımcılık algısı ve örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarına yönelik yapılan uluslararası çeşitli araştırmalar olmasına rağmen; bizim kültürümüze yönelik geniş kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca uluslararası yazında Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin ilişkilendirildiği bir çalışmaya da rastlanılmamıştır.

İnsanlar, kadın veya erkek olarak biyolojik cinsiyetleri belirlenmiş bir şekilde doğarlar. Cinsiyet rollerinin oluşması ise toplumsallaşma süresince gerçekleşmektedir. Bireylerin kadınsı, erkeksi, androjen veya belirsiz cinsiyet rollerine sahip olması bu süreç içerisinde gerçekleşmektedir.

Toplumsallaşma sürecinin bir devamı olan iş hayatında kadınlar, feminen özelliklerini yitirip erkeksi özelliklere sahip olurken; erkekler erkeksi özelliklerini yitirmemektedirler. Bununla birlikte, kadın ve erkekler iş hayatında daha uyumlu ve esnek davranış gösteren androjen cinsiyet rol davranışları gösterebilmektedirler. Bunların yanı sıra uyumsuz olarak adlandırılan belirsiz cinsiyet rollerine rastlanılmaktadır. Bu farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özellikle bu konu, araştırılmaya açık bir alandır ve cinsiyet rollerinin ele alındığı bir model geliştirmenin literatüre anlamlı bir katkı sunacağı umulmaktadır.

Ayrıca burada, cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklarken bireylerin toplumsallaşma süreci içerisinde sahip olduğu cinsiyet rolleri göz ardı edilmektedir. Bununla birlikte sahip olunan cinsiyet rollerinin algı ve davranışlarda oluşturduğu farklılıklar da ele alınmamış olmaktadır. Çalışmada bu bütünsel bakış açısı literatüre katkı sağlayacaktır.

1.8. Araştırmanın Katkısı

Çalışmanın literatüre, konuya getireceği bütünsel bakış ve geliştireceği modelden dolayı ve uygulamada beyaz yakalıları için cinsiyet rolü; örgütlerdeki çalışan cinsiyet ayrımcılığı; örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları; örgütsel adalet algıları ve örgütle özdeşleşme ile ilgili yapacağı tavsiyeler ile katkıda bulunması beklenmektedir.

Bu araştırma, yerli yazında cinsiyet rolü kapsamında, örgütsel yansıma değişkenleri arasında ilişkileri araştıran ilk çalışmadır. Konunun tartışmaya, araştırma sonucunda ortaya konulan modelin de bilimsel yanlışlanmaya açılmasıyla; bu çalışmanın yönetim yazınına katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde, araştırma probleminin kuramsal altyapısı, problemin tanımı, araştırma modeli, konunun önemi ve araştırmanın katkısından bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın kuramsal altyapısı ele alınacaktır. Burada öncelikle cinsiyet rolü, daha sonra örgütlerde algılanan kadınlara yönelik

cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılığı incelenecek; daha sonra örgütsel adalet algısı incelenecek ve daha sonra da örgütle özdeşleşme incelenecektir.

BÖLÜM 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal çerçevesi ele alınacaktır. Burada cinsiyet rolü ve örgütsel yansımalar olarak ifade ettiğimiz örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşme incelenerek kuramsal yaklaşımlar ele alınacaktır.

2.1. Cinsiyet Rolü

Cinsiyet kimliği, kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlamasıdır. Bu kimlik, kişinin kendilik kavramında yer alan en önemli ögedir. Kendinizi ya da bir başkasını tanıtmanız istense büyük bir ihtimalle en başta söyleyeceğiniz özellik cinsiyetiniz olacaktır. Cinsiyet kimliği, kimliğin bütünleştirilmeye çalışıldığı ergenlikten önce kazanılır.

Cinsiyet rolü (toplumsal cinsiyet rolü) , bireyin kendi kimliğini kadın veya erkek olarak algılayıp cinsiyetinin gerektirdiği davranışı göstermesidir. Toplumsal cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir. Sosyalleşme süreci ile kız ve erkek çocukları, çeşitli nesneleri, etkinlikleri, oyunları, meslekleri ve hatta kişilik özelliklerini onlar için ‘uygun’ ya da ‘uygun değil’ olarak ayırt etmeyi öğrenirler (Aydın, 2009,s.39).

2.1.1. Cinsiyet Kimliği Kavramı ve İçeriği

İngilizcede, cinsiyet “sex” sözcüğü ile toplumsal cinsiyet ise “gender” sözcüğü ile ifade edilmektedir. Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrım, 1960’lar ve 1970’lerde feministler ve diğer kuramlar tarafından toplumda kadınların ve erkeklerin ilişkilerinin ve pozisyonlarının daha eleştirel bir izahatının geliştirilmesi için tanımlanmıştır (Hearn ve Parkin, 2002, s.4). Bundan sonra toplumsal cinsiyetin, sosyal bilimlerin günlük dilinin parçası haline geldiği ifade edilmektedir (Acker, 1992, s.565). Bilim insanları şimdilerde, seks sözcüğünü cinsiyetler arasındaki biyolojik bazı farklılıkları açıklamada; gender sözcüğünü ise kadın ile erkek arasındaki farklılıkların sosyal yorumunu açıklamada kullanmaktadırlar (Marini, 1990,s.95), (Fischer ve

Arnold, 1994, s.164).Türkçede, başka terimlerden de söz edilmekle birlikte cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimleriyle bu kavramlar karşılanmaya çalışılmaktadır (Dökmen, 2010, s.17-18). *“Dilbilgisinde cins (gender) kelimesi, olguları sınıflandırmanın bir yolu olarak, doğuştan gelen özelliklerin nesnel bir tanımından ziyade toplumsal olarak üzerinde uzlaşılan ayrımlar sistemi şeklinde kavranır.”* (Scott, 2007, s.3). Böyle olunca, seks bireyselliği ifade ederken; toplumsal cinsiyet, toplumsallığı ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet denildiğinde bireysel olarak kadın ve erkek değil, “cinsiyet farklılıklarının toplumsal organizasyonu” kastedilmektedir (Kardam, 2003, s.300). Pringle, biyolojik bağlantılı olarak toplumsal cinsiyet rollerinin, eril-dişil çerçevenin ötesinde esneklik potansiyeli sağladığını ifade etmektedir (Pringle, 2008, s.112). Toplumsal cinsiyet, cinsiyetin sosyal anlamı olarak anlaşılmaktadır (Baden ve Goetz, 1997, s.3). Toplumsal cinsiyet sosyal bir olgudur, dolayısıyla değişken ve değişime tâbidir (Acker, 1992, s.565).

Kişinin, “Ben kimim?” sorusuna verdiği cevaplar onun kimliğini oluşturmaktadır. Kimlik, bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerini göstermektedir. Bireyin ‘kim’ olduğu, kişisel özelliklerinin, rollerinin neler olduğu, neler yapabildiği kimlikle ilişkilidir. Bireysel kimlik (toplumsal cinsiyetle birlikte) tüm kimlik türlerinin en esas olanıdır. Kimlikler güçlüdür ve göz ardı edilmeleri imkânsızdır. Bilgin’in Sosyal Psikoloji Sözlüğü’nde(2003) kimlik şöyle açıklanmaktadır: “Kimlik, insanın kendini tanımlaması ve konumlanmasının ifadesidir”. Daha açık bir deyişle kimlik, insanın kendisini sosyal dünyasında nasıl tanımladığı ve nasıl konumlandığını yansıtır; onun kim olduğu ve nerede durduğuna ilişkin bir cevaptır. (Dökmen, 2010, s.12-13). Kimlik, kişinin toplum içindeki yerini belirler (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000, s.13). Kimlikler faydalı bir şekilde, grup üyelerinin yerine getirmeleri gereken bir grup/topluluk/organizasyon için önceden belirlenmiş kodlar (veya kurallar) olarak kabul edilebilir (Hsu ve Hannan, 2005, s.476). Kimlik, temel inanç ve varsayımlar, değerler, tavırlar, tercihler, karar önermeleri, alışkanlıklar ve kurallar gibi unsurları içermektedir. Kimlikler bireylere, bireylerin benliğini oluşturan sabit özellikler sağlamaktadır. Bireyin taşıdığı her kimlik, bireyin kim olduğu, birey için önemli olanın ne olduğu, eylemlerini nasıl gerçekleştirdiği ile ilgili belli normlara ve fikirlere referans olmaktadır (Tüzün, 2006, s.44-45). Kimlik kavramı, her birey için değişebilse de, geniş anlamda, bir

dereceye kadar bağlanma/güvende olma isteğini, bağlılık ya da paylaşılan özellikleri kapsar. Kimliğin bu kavramları birbirleriyle iç içedir ve ayrı fenomen olarak analiz edilemezler (Lee, 1971, s.214).

Cinsiyet kimliği ise, kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Dökmen, 2010, ss.12-13).Cinsiyet kimliği, kişilik ve davranış olarak gösterilen kadınlık ya da erkekliğin kişisel ve içsel anlamıdır; bir erkek ya da kadın olmanın öznel duyumdur. Cinsiyet rolü ise, kişinin kendini kişilik ve davranış olarak belli bir cinsiyette hissetmesi ve ona göre davranmasıdır(Dökmen,2010, s.27). Çocukların çoğu, kız ya da erkek olarak belirlenmiş cinsiyetlerini bilişsel olarak kabul ederler ve içinde bulundukları toplumun beklentilerine göre davranırlar. Çocuğun içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine toplumsallaşma süreci (socialization) denilmektedir (Thompson ve Austin, s.424).

Toplumsallaşma süreci içerisinde oluşan cinsiyetin, erillik ve dişillik olarak iki temel ayrımı bulunmaktadır. Erkek ve kız çocukları, çok erken yaşlarında sırasıyla eril ve dişil haline gelmektedirler(Bem,1983,s.598).Bireylerin gösterdikleri kişisel özellikler,toplum içerisinde kadınlara oranla erkekler için daha uygun olarak benimsenen özelliklerse, bu özellikler eril özellikler; kadınlara daha uygun olarak benimsenen kişisel özellikler ise dişil özellikler olarak tanımlanmaktadır. Eril ve dişil olarak oluşan bu biyolojik farklılıklara cinsiyet farklılıkları denilmektedir (Dökmen, 2010, s.6). Kadın ile erkek arasında psikolojik tutumlar yönünden de farklılıklar görülmektedir. Erkeklerle kadınları birbirinden ayıran bazı psikolojik tutumlar dişilliğin hususiyetleri olarak duygusal, duyarlı, dışavurumlu ve anaç ; erilliğin hususiyetleri olarak rekabetçi, faal, bağımsız ve etkili olarak tanımlanmaktadır (Fischer ve Arnold, 1994, s.166).

Aile, cinsiyet rollerinin oluşmasında bir temel oluşturmaktadır. Çocuklar anne ve babalarını model almak suretiyle, cinsiyet rollerini benimsemektedir. Cinsiyet rollerinin oluşmasında okul ve eğitim de etkili olmaktadır. Ders kitaplarında, erkek ve kadın karakterler için biçilen roller, çocukların beyinlerinde yer etmekte, bunlar insanların sonraki hayatlarında da onları etkilemekte ve hayatlarını şekillendirmektedir.

Sosyalleşme sürecinde, Türk aile yapısında göze çarpan özelliklerden birisi, erkek çocuklara göre kız çocuklarının başarısının düşük olması, daha az elverişli bir ortamın var olmasından kaynaklanmaktadır.

Yabancı kaynaklarda da -erkek çocuklarla karşılaştırıldığında- kız çocuklarının eğitimlerinin önündeki engellerden söz edilmektedir. Bu kaynaklarda, kız ve erkek çocukların eşit öğrenme fırsatına sahip olmaması dile getirilmektedir. Yine öğretmenlerin, erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında ayırım yaptıkları, erkek çocukları yeğ tutarken kız çocuklarının ihtiyaçlarını dikkate almadıklarından söz edilmektedir (Thompson ve Austin, s.424).

2.1.2.Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, bütün kültürlerde önemli bir sosyal kategoridir (Schmitt, Leclerc ve Dubé-Rioux, 1988, s.122). Toplumsal cinsiyet, toplumsallaşmanın bir ürünüdür. Toplumsallaşma sürecinde birey, içinde bulunduğu topluma dair pek çok şey öğrenir. Toplumsallaşma süreci, bireyin rollerini, içinde bulunduğu toplumun iyi ya da kötü olarak tanımladığı davranış kalıplarını, kurallarını, kültürel normlarını ve toplumsal cinsiyet rollerini öğrendiği bir süreçtir. Birey bu süreçte, öğrendiklerini benimser ve bunlar o bireyin birer parçası haline alır. Bu bağlamda, artık birey de o toplumun bir parçası olur. Toplumsallaşma süreci, çok küçük yaşlarda başlar. Ne zaman ki birey algılayabilecek kadar büyümüştür; işte o zaman toplumsallaşma sürecine dâhil olmuş demektir (Powell ve Gilbert, 2008, s.394).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek için toplum ve kültür tarafından belirlenmiş, tanımlanmış ve her iki cins tarafından da benimsenmiş rol, görev, hak, sorumluluk ve davranışları tanımlar. Kadına ve erkeğe atfedilen bu rol, görev, hak, sorumluluk ve davranışlar, kültürden kültüre değişkenlik gösterebilmekte, değişebilmektedir; ayrıca kültür de toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Kültür, toplumda öğrenme yoluyla edinilmekte ve semboller aracılığıyla da nesilden nesile aktarılabilmektedir. Kültür, bireyin toplumun değerler sistemine uyum sağlamasını temin etmektedir. Ayrıca kültürün, insanların tutum ve davranışlarını yönlendirme gücü de bulunmaktadır (Güneri, 2003, s.94).

Toplumsal cinsiyet, toplum içinde kadın ve erkeğe verilmiş roller bütününü ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyetinden farklı olarak, toplumda kadın ve erkeğe verilmiş roller bütünü olarak da tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet rolü tutumunun yapısı, kadınlar ve erkekler için uygun roller üzerine inanışlara dayanmaktadır. Bu tutumlar eşitlikçi (aynı rollerin kadınlar ve erkekler için kabul edilebileceği inancına bir eğilim) ile geleneksel (erkekler ve kadınlar için farklı rollerin uygun olacağı inancına bir eğilim) aralığında değişmektedir (Fischer ve Arnold, 1994, s.166). Rasyonel seçim kuramı (Becker, 1981), geleneksel yaklaşımlara uygun olarak, kadınların insan sermayelerinde daha az yatırım yaptıklarını; dikkatlerini bunun yerine ailelerindeki rollerine odakladıklarını; arzularını potansiyel olarak optimize veya maksimize edebildiklerinde, kendilerinin ömür boyu kazançlarını maksimize etmek için müşterek aile işi bölüşümü yoluyla kişisel ya da karşılıklı avantaj kazandıklarını ileri sürmektedir (Shortland, 2009, s.370).

Toplumsal cinsiyet perspektifi ile yapılan muhtelif çalışmalar, kadınların ev işini aileye bakmanın bir formu olarak gördüğünü ve bunun için oldukça çok enerji sarf ettiğini göstermiştir (Kroska, 2003, s.457). Bununla birlikte erkekler ve kadınların evdeki ve işyerindeki sorumluluklarına bakış açıları, aile rollerini daha doğru olarak ifade etmek için yeniden tanımlanmaktadır (Budworth, Enns ve Rowbotham, 2008, s.103).

Toplumsal cinsiyet ile ilgili son zamanlarda yapılan çalışmalar, erkek karşısında kadının pozisyonunun geçmiştekine oranla iyileştiğini göstermektedir. Örneğin Lewis (1992) ile Lyness ve Judiesch'in (2001) yaptıkları çalışmalar sonucunda, kadın yöneticilerin gönüllü işten ayrılma davranışlarının erkeklerinkinden farklı olmadığını; bunun ekonomik ve sosyal gelişimlere paralel olarak, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesinden ve geleneksel olarak kadının yapması gerektiğine inanılan ev işleri ve çocuk bakımının ayrı birer meslek haline dönüşmesinin bir neticesi olduğunu saptamışlardır. Günümüzde iş yaşamının kadınların ve erkeklerin de rollerini değiştirdiği bir hakikattir (Şener ve Doğan, 2007, s.179-180).

Kadın ve erkek arasında, değişen cinsiyet farklılıklarının davranış ve tutumda biyolojik bir tabana sahip olduğuna inanmak için sebep varsa da; cinsiyet rolü ayrışımı

ve katmanlaşmasında tarih ve kültürler arası farklılıkların varlığı ; sosyal etkiler cinsiyetler arasındaki farklılıkların belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Marini, 1990, s.95).

Cinsiyetler arasındaki farklılıkların belirlenmesinde, sosyal olarak iş yaşamının da etkisi büyüktür. Toplumsal cinsiyetin mücadele alanları günümüzde hemen hemen her iş kolunda görülmektedir. Bu, kadının iş hayatında giderek daha fazla rol almasıyla ilgilidir. Geçmişe oranla kadınlar çok çeşitli işlerde çalışmakta, geçmişte erkeklerin yaptığı pek çok işi artık kadınların da yaptıkları görülmektedir. Bunun neticesinde birçok meslek kolunda toplumsal cinsiyetle ilgili konuların tartışılması ve araştırılması ihtiyacı doğmaktadır.Örneğin, günümüzde toplumsal cinsiyet ile uluslararası ilişkilerin birbiriyle ne ölçüde etkileşim içinde olduğu konusunun tartışıldığı görülmektedir. Böylesi bir ihtiyaç doğmasının çeşitli sebepleri vardır; mesela birçok ülkede toplumsal cinsiyet rollerinin parçalanması ve yeniden tanımlanması süreci yaşanmıştır (Kardam, 2003, s.299). Aşağıda da cinsiyet rolü ve yaklaşımları ele alınarak açıklanacaktır.

2.1.3. Cinsiyet Rolü

Toplumsal sistem içinde belirli konumdaki kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten normlar bulunmakta ve bunlara “rol” adı verilmektedir (Gündüz Kalan, s.77). *“Rol, örgütlü sosyal bir yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla etkileşimi yönlendiren kuralları gösterir.”* (Dökmen, 2010, s.28). Rol tanımını böyle yapınca, toplumsal cinsiyet rollerinin tanımı da kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri (cinsiyet rolü), bir toplum içinde kadın ve erkek için belirlenmiş davranış normlarına uygun olarak erkek ve kadından yapmaları beklenen davranışlardır. (Helvacıoğlu, 1996, s.10).

Toplum bir bireyin cinsiyetini göz önünde bulundurarak olması gerekenleri belirler. Cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir. Cinsiyet rollerini toplum, kadın ve erkeğe yüklemektedir (Helvacıoğlu, 1996, s.10). Eğer bir birey, kadın cinsiyeti taşıyorsa toplum ondan dişil yani kadınsı olmasını; erkek cinsiyeti taşıyorsa ondan eril yani erkeksi olmasını ve bu bağlamda o rol ve özellikleri taşımasını bekler. Bu özellikler, o

toplumun her bireyi tarafından bilinir ve uygulanır. “Toplum, kadın ve erkeğe farklı davranır; onlara farklı özellikler, davranışlar, görevler yükler. Örneğin, genelde kadından “ev işlerini” yürütmesi istenirken; erkekten “ailenin gelirini” sağlaması beklenir.” (Dökmen, 2010, s.17).

Beklentilerin öğretildiği - aileler, akranlar, okullar, medya ve de toplum -her iki cinsiyet için uygun gördüğü kıyafet, kişilik, aktiviteler gibi özelliklere ilişkin bu süreç cinsiyet rolü sosyalleşmesi (gender role socialization) denmektedir. Cinsiyet rolü sosyalleşmesi sürecinde, toplumun kadından ve erkekten beklediği dişillik ve erillik, bireyin kıyafetlerini, vücut dilini, sözlü ve sözsüz iletişim şekillerini, yürüyüşünü ...vb. hayatını devam ettirirken bulunduğu her davranış ve hali içerir ve bu özellikler o toplumun kültürünü yansıtır. Bunun da, dünyadaki bütün kültürlerin kadın ve erkekler arasında ayırım yaptığı gerçeğinin bir yansıması olduğu dile getirilmektedir (Cook ve Rothwell, 2004, s.47).

Toplumsallaşma sürecinde, kadına ve erkeğe atfedilen bu dişil ve eril özellikler stereotipleşmiş (kalıpyargı) özelliklerdir ve bu bağlamda bu özelliklere “toplumsal cinsiyet stereotipleri” de denmektedir.

“Stereotip” kavramı, stereos (katı) ve typos (özellik, tip) kelimelerinden oluşmaktadır. Stereotip (kalıpyargı) birey, grup ya da topluluklar ile ilgili yaygın inanç ve kalıplaşmış yargılardır. Cinsiyet rolü stereotipi, kadın ve erkeğe ilişkin bir inançtır (Özen Kutanis ve Hancı, s.458). Stereotipler, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaz ve o gruba ait herkesi aynı kalıba sokar. Ayrıca, stereotiplerin belirli gruplara dair olan beklentileri de belirlediği ve arttırdığı da söylenebilir. Stereotipleştirilen gruplar genellikle cinsiyet grupları, yaş grupları, meslek grupları, azınlık grupları ve milliyetlerdir (Ku ve Watt, 2009, s.14-15).

Cinsiyet grupları, stereotiplerin hedef aldığı gruplar arasında yer alır. Toplumsal cinsiyet stereotipleri adı verilen bu stereotipler, iki farklı toplumsal cinsiyet grubunda oluşacağı düşünülen psikolojik özellikler ve davranışlar olarak tanımlanır. Erkeklerle “daha agresif” atfının yapılması ile kadınlara “daha duygusal” atfının yapılması stereotipleşmiş özelliklere örnek olarak verilebilir. Ayrıca stereotipler, geleneksel

cinsiyet rollerini destekler (Ku ve Watt, 2009, s.14-15). Cinsiyet rollerine uygun olarak, erkekler daha fazla oranda ailenin erkeğe özgü işlerini yapmakta, her hafta ücretli işe daha fazla saat ayırmakta ve ailenin kadına özgü işlerini ve çocuk bakımını az bir oranda yapmaktadırlar (Kroska, 2003, s.471). Bununla birlikte erkeklerin ve kadınların ev ve işyerindeki sorumluluklarına bakışının zaman içinde değiştiği de bir gerçektir (Budworth, Enns ve Rowbotham, 2008, s.103).

Bu da cinsiyet ile ilgili kalıpyargıların (stereotipler) zamanla değişebildiğini göstermektedir. Kültürel ve ekonomik çevredeki değişimler, kadın ve erkek arasındaki ayrımları azaltmaktadır. Bunun sonucunda kadınlar daha fazla “maskülen” özellikler kazanırken; erkeklerin de “feminen” özelliklere az da olsa aşinalık kazandıkları görülmektedir (Bu görüş, Bem’in geliştirdiği Cinsiyet Şema Kuramı’yla uyushmaktadır.),(Ku ve Watt, 2009, s.14-15). Böylece “uniseks” bir rol dediğimiz “androjen” cinsiyet rolüne doğru gidilmektedir. Kadınlar, iş döngülerine giderek daha fazla katılmaya başlamışlardır (Scott, 2007, s.54). Kadınların iş hayatına daha fazla katılmaları maskülen özellikler göstermelerinde etkili olmuştur. Kadındaki bu büyük değişime karşılık erkekler de ev işlerinde daha fazla pay almaya başlamışlardır. Bununla birlikte bir vakıa olarak, kadınlardaki maskülen özelliklerin artışı, erkeklerdeki feminen özelliklerin artışından çok daha fazla olduğu kaydedilmektedir (Dökmen, 2004,s.24). Bu durum, sosyoekonomik statüyle açıklanmaya çalışılmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi toplumsal cinsiyet, sosyalleşme süreci içerisinde oluşmaktadır. Bu nedenle toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişmektedir (Özvarış, 2008, s.168). Her kültür, kendi “erillik” ve “dişillik” boyutları ile örtüşen geniş bir ağı içermektedir (Schmitt, Leclerc ve Dubé-Rioux, 1988, s.122). Sosyalleşme sürecinde kadınsılık ve erkeksilik, kadın veya erkek biyolojik cinsiyete, sosyal ve kültürel beklentilerin eklenmesi ile oluşan düşünce, davranış ve görünüşü kapsamaktadır (Özen Kutanis ve Hancı, s.458). Bu süreç içerisinde, kız ve erkek çocukları, çeşitli nesneleri, etkinlikleri, oyunları, meslekleri ve hatta kişilik özelliklerini onlar için uygun ya da uygun değil olarak ayırt etmeyi öğrenmektedirler (Dökmen, 2004,s.20).

Toplumsal cinsiyet gelişimini ve farklılık nedenlerini tanımlayabilmek amacı ile bir şema kuramı geliştirilmiştir. Bu kuramın öncüleri, Sandra L. Bem (1974), Martin ve Halverson’(1981) dur.

Toplumsal cinsiyet şema kuramı, şema kavramı temel alınarak açıklanmaktadır. Bem, toplumun bir kadını dişil, bir erkeği de eril olarak farklılaştırdığını; yani cinsiyeti sınıflandırdığını belirtmektedir. Bu sınıflama çerçevesinde oluşan şemaların, toplumsal cinsiyet kategorilerinin anlamlarını kavramaya yardımcı olduğu belirtilmektedir. Bem’e göre, toplumsal cinsiyet şema kuramı, dişil ve eril olmanın bilişsel yapısıdır. (Dökmen, 1999, s.28). Şema, “bireyler için bir kavramı tanımlayan birbiri ile ilişkili unsurların ağı” olarak tanımlanmaktadır (Lemons, 1996, s.398). Başka bir deyişle “şema kavramı, spesifik örneklerle tecrübeden ayrılmakta; şemalar yeni bilginin işlenmesini, organize edilmiş geçmiş bilginin bilişsel yapılarına ulaşarak, depolanan bilginin geri bildirimini sağlamaktadır” (Fiske ve Linville, 1980, s.543). *Şema, bireyin algılarını organize eden ve yönlendiren bir çağrışımlar ağıdır.* Bir şemanın oluşabilmesi için, öncelikle bir çocuğun kendisi ve çevresindekileri kadın ve erkek olarak tanımlayabilmesi gerekir. Bem’e göre, gelişen çocuk, bulunduğu toplumun kadınlık ve erkeklik tanımlarını öğrenmektedir (Dökmen, 2010, s.65). Şema bu bağlamda oluştuktan sonra, şemaya çocukların eril ve dişil faaliyetleri, davranışları, ilgileri vb. ile ilgili bilgileri dâhil olur. Bu özellikler dahilinde şema oluştuktan sonraki aşamada, çocukların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranmaları beklenir (Güldü ve Ersoy-Kart, s.105) (Palan, 2001, Özet sayfası). Çocuk cinsiyet ile ilgili bu zengin içeriği değerlendirerek özümsemekte ve cinsiyet şeması aracılığı ile bilgiyi kodlamayı ve örgütlemeyi öğrenmektedir (Dökmen, 2004, s.65).

Kuram, bireylerin bu şemaların etkisi ile erkeksi ya da kadınsı rolleri kazandıklarını; hatta bu şemalara uygun şekilde davranma zorunluluğu hissettiklerini ileri sürmektedir. Toplumsal cinsiyet şeması, kadın ve erkek özelliklerinin algılanmasında ve bilginin işlenmesinde temel oluşturan bir çerçevedir. Hemen her kültürde kadınsı ve erkeksi özellikler belirlenmiş, kadın ve erkeğin toplumdaki yeri, yapabileceği işler ve faaliyetler cinsiyetleri temelinde ayrıştırılmış ve tanımlanmıştır. Çocuklar da gelişim süreci içinde, yaptığı gözlemler yoluyla kadın ve erkeğe özgü

davranışları, görev ve sorumlulukları özümseyerek; algıladıkları bu cinsiyet çağrışımlarına göre davranmayı öğrenmektedirler. Yani kadınsılık ve erkeksilik, toplum tarafından kabul edilen, cinsiyet rolüne uygun davranma ve tutum göstermeye yöneliktir. Bu özellikler, aynı zamanda sistematik olarak cinsiyet ile ilişkili ve kalıpyargısal ve toplum tarafından idealize edilmiş özelliklerdir (Berzins,1979,s.250), (Özbay, Terzi, Erkan, Çankaya,2011,s.60-61).

Bem, Cinsiyet Rolü Şeması'nı geliştirirken, önce 400 kişilik özelliği belirlemiştir. Bunların yarısının olumlu değeri olan ya kadınsı ya da erkeksi özellikler; diğer yarısının da nötr değeri olan ve ne kadınsı ne de erkeksi özellikler olduğu ifade edilmektedir. Bu özelliklerin, bağımsız hakemler (üniversite öğrencileri) tarafından değerlendirilmesi suretiyle toplumun kadınlar ve erkekler için daha uygun bulduğu özelliklerin belirlendiği belirtilmektedir (Dökmen, 1999, s.28). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri, eril ve dişil cinsiyet rollerini bağımsız olarak ölçebilmesi; androjenlik ölçümü sağlaması nedeniyle ve güvenilir psikometrik niteliklere sahip olduğu için, özellikle psikoloji ve diğer alanlarda yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri, 20 eril, 20 dişil ve 20 nötr olmak üzere toplam 60 niteleyiciden (sıfat) oluşmaktadır. Envanterde yer alan 20 nötr niteleyici, sosyal kabul edilebilirlik ölçeği olup; cinsiyet rolü bakımından tamamen bağımsızdır ve diğer iki ölçek için nötr bir bağlam sağlamak üzere kullanılmaktadır (Dökmen, 1991, s.81). Bem (1974) cinsiyet rolü yönelimini oblik bir model içinde tarif etmektedir. Modelde, kadınsılıkta yüksek ve erkeksilikte düşük (kadınsı) bireysel değerler; erkeksilikte yüksek ve kadınsılıkta düşük (erkeksi) bireysel değerler; hem kadınsılıkta hem de erkeksilikte yüksek olan (androjen) bireysel değerler ve hem erkeksilikte hem de kadınsılıkta düşük olan (belirsiz - farklılaşmamış) bireysel değerler skalası bulunmaktadır (Ku ve Watt, 2009, s.14-15).

Bem, erkeksilik ve kadınsılık olarak ayırdığı cinsiyet rolünün *erkeksilik* boyutunu saldırgan, bağımsız, tarafsız, mantıklı, rasyonel, analitik ve kararlı olmak olarak sıfatlandırırken; kadınsılık boyutunu tersine, duygusal, duyarlı, açıklayıcı, işbirliği yapan, önsezili, sıcak ve ince düşünceli olarak sıfatlandırmaktadır (Dökmen, 1999, s.31-32),(Bem, 1983, s.598). Cinsiyet rolü olarak, erillik ve dişilliğin kadın ve erkek bireylerde, biyolojik cinsiyetten bağımsız olarak değişen düzeylerde

görülebileceği belirtilmiştir (Palan, Charles ve Kiecker, 1999, s.364). Buna göre, bir kadın eril özellikler gösterebildiği gibi bir erkek de dişil özellikler gösterebilecektir. Bu da kadın erkeksi, erkek erkeksi olarak tanımlanan ya da erkek kadınsı, kadın kadınsı olarak tanımlanan cinsiyet rollerinin de oluştuğunu göstermektedir.

Literatürde, cinsiyet rolünün diğerk boyutu olan androjenlik iki farklı bakış açısı ile ele alınmaktadır. Birincisi, androjen bireyin, toplum tarafından belirlenen kadınsı ve erkeksi özelliklerin ikisini de eşit oranda ve eşzamanlı olarak içermesi; ikincisi ise androjen bireyin, toplum tarafından belirlenen cinsiyetine özgü özelliklerin hepsini içermesi durumunda olmamasıdır. Bu, iki bakış açısında ortak nokta ise androjen bireyde, hem kadınsı hem de erkeksi özelliklerin bir arada bulunuyor olmasıdır (Bem, 1993,s.120). Androcini (çift cinsiyetlilik) kavramı ile Bem, erillik ve dişillığın birbirlerine zıt kutupta olmadığını ve beraber olabileceğini belirtmiştir. Erillik ve dişillığın iki ayrı boyut olduğunu ve bir bireyin her iki boyutta yüksek (ya da androjen) olabileceğini ortaya çıkartmıştır (Gentry ve Haley, 2001, s.259). Bem, androjenliği “bir bireyin erilliği ile dişillliği arasındaki o kişinin erillik ve dişillik değerleri bakımından standardize edilmiş fark” olarak tanımlamıştır (Bem,1974, s.158) (Hogan, 1977, s.1009).

Yukarıda da belirtildiği gibi androjenlik kavramı, her birimizin içinde bir erkek bir de kadın olduğu görüşüne dayanmaktadır. Buradaki erkeklik ve kadınlık kavramları ise cinsiyet tabanlı şematik işlemeden türeyen bilişsel yapılardan oluşmaktadır. (Bem,1981, s.363-365). Cinsiyet rol envanteri, kadınsılık ve erkeksilik temel varsayımına dayanmaktadır. Erkeksilik ve kadınsılık, olumlu tutum ve davranışların birbirini tamamlayıcı alanlarını temsil etmektedir. Bu yüzden prensipte, bir birey için hem erkeksi hem de kadınsı olmak; hem araçsal hem etkili olmak; hem temsili hem müşterek olmak mümkündür. Bireylerin hem kadınsı hem erkeksi olması tercih edilen bir unsurdur (This Week’s Citation Classic, CC/Number 41, October 12, 1981, <http://garfield.library.upenn.edu/classics1981/A1981MH61900001.pdf>, 23).

Bireylerin, hem erkeksi hem kadınsı olması demek; kadın ya da erkek biyolojik cinsiyetine sahip kişilerin içinde, hem erkeksi hem kadınsı cinsiyet rolünün olması

demektir. Bu da kadın androjen ve erkek androjen olarak tanımlanan cinsiyet rollerini oluşturmaktadır.

Cinsiyet şema kuramı, cinsiyet rollerini sınıflarken “cinsiyeti tipleştiren ve cinsiyeti tipleştirmeyen” ayrımını yapmaktadır. Bem’e göre cinsiyete uygun tercihlerin, yeteneklerin, kişilik özelliklerinin, davranışların, kendilik kavramının kazanılması süreci cinsiyet tiplemesi süreci; toplumun cinsiyetlerden beklediği özellikleri kazanmış, toplumsal anlamda cinsiyetin tipik bir bireyi olmuş diğer bir deyişle cinsiyetleri ayırıştırma sürecini tamamlamış bireye de cinsiyeti tipleştiren birey denir. (Dökmen, 2010, s.31). Bem’e göre (1987), bir cinsiyeti tipleştiren birey, erkeksilik ve kadınsılığın hâkim kültürel tanımlarına öz algılamasıyla katılan kişidir (Rice, 2006, s.26). Cinsiyeti tipleştiren bireyler, kodlama eğiliminde olmaktadır ve gelen bilgiyi, bir cinsiyet şemasına dayanarak; geleneksel iki kutuplu erillik/dışılık boyutunu organizasyon prensibi olarak kullanarak organize etmektedirler. Burada, sadece kadınsı ve erkeksi olduklarına göre bilgiyi organize etmemektedirler; ayrıca benlik kavramlarını ve davranışlarını da cinsiyet temeline göre birbirlerinden farklı görmektedirler. Cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler baskın tanımlandıklarından, mümkün mertebe diğer cinsiyet-ilişkili olmayan boyutlarda bilgiyi organize etmede kullanırlar ve böylece, cinsiyeti tipleştiren bireylerle karşılaştırıldığında, daha az ihtimalle cinsiyet şematik işlem yapmaya koyulurlar. Örneğin, cinsiyeti tipleştirmeyen birey, kadın ya da erkek olduğu için değil, içinden öyle geldiği için insanlarla ilgilenir. Oysa cinsiyeti tipleştiren birey, cinsiyetle ilgili özelliklerin çağrışımlarını önemseyerek tanımlamaktadırlar. Dahası, cinsiyeti tipleştiren bireyler, kültürünün cinsiyet uygunluk tanımları ile uyumlu olacak şekilde davranışlarını yerine getirme konusunda endişe duymaktadırlar. Cinsiyeti tipleştirmeyen bireylerse, tersine erillik ve dışılığın geleneksel sınırlarını büyük bir olasılıkla aşmaktadırlar. Cinsiyet şema kuramının temel iddiası, cinsiyeti tipleştiren bireylerin, cinsiyeti tipleştirmeyen bireylerden daha cinsiyet şematik olduğudur. Androjen ve belirsiz (farklılaşmamış) bireyler ise cinsiyet-aşematik (cinsiyet şematik olmayan) olmaktadır. (Schmitt, Leclerc ve Dubé-Rioux, 1988, s.122). (Dökmen, 2004, s.67).

Androjen bireyler, cinsiyeti tipleştiren bireylerden farklı hareket etmektedirler. Kuvvetli cinsiyeti tipleştiren bireyler kalıpyargısal davranışlara mecbur olurken; androjen bireyler daha çok davranışsal esnekliğe sahip olmakta ve hem erkeksi hem de kadınsı karakteristikleri benimseyebilmektedirler (Brewer, Mitchell ve Weber, 2002, s.80). Androjen bireyler, içinde bulundukları toplumca belirlenmiş olan cinsiyet tiplemesi ile kendisini kısıtlamaz. Eril ve dişil kişilere göre, geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmamakta ve daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahip olmaktadır. Bu nedenle, daha geniş düşünerek farklı tercihler kullanmaya yönelebilirken; ortama bağlı olarak kadınsı ya da erkeksi davranışları benimseyebilirken; cinsiyeti tipleştiren ya da belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler daha kalıpyargılı ve daha dar sınırlar içinde davranışlar sergilemektedirler. Her cinsiyete özgü özellikleri bir arada gösteren bireyler oldukları için benlik saygıları, sosyal uyum ve psikolojik sağlık yönünden çok daha iyidirler. Bu özellikleri ise bu bireyleri, toplum içinde farklı bireyler yapmaktadır (Bem, 1974,s.158),(Berzins,1979,s.252) Androjen bireylerin fazla olduğu örgütlerde kalıpyargılara yönelik davranışların daha az olabileceği beklenmektedir. Böylece daha uyumlu, iletişimin üst düzeyde olduğu, kadınlara yönelik cinsiyet önyargı ve ayrımcılığının olmadığı; kararların daha adaletle alındığı, böylece örgütle özdeşleşmenin tesis edildiği örgütler ortaya çıkabilecektir.

Cinsiyeti tipleştiren bireyler, bilgiyi cinsiyet temelinde organize ettiklerinden; cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler ise muhtemelen bilgiyi daha az cinsiyet temelinde organize ettiklerinden (Schmitt, Leclerc ve Dubé-Rioux, 1988, s.122), kalıpyargısal davranış gösterme ihtimalleri de azalmaktadır. Tüm bunlar, cinsiyeti tipleştiren bireylerin cinsiyet önyargı geliştirme ihtimallerinin, cinsiyeti tipleştirmeyen bireylerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. İş hayatındaki kadına karşı önyargılar nedeni ile kadınlar engellenmektedirler (Ngo, Foley, Wong ve Loi, 2003, s.231). Kadınların yöneticiliğe uygun olmadıkları, erkeklerin daha uygun oldukları şeklindeki bir düşünce önyargıya örnek teşkil etmektedir (Gardiner ve Tiggemann, 1999, s.302). Foley, Hang-Yue ve Loi (2006)'nin yaptıkları bir çalışmanın bulguları erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamakta olduklarını ortaya koymuştur (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2006, s.197).

Bem'e (1974) göre eril erkekler ve dişil kadınlar; dişil erkeklere ve eril kadınlara göre,cinsiyet şeması kuramının iddia ettiği bilgi işleme sürecini daha yoğun yaşamaktadırlar. Burada iddia edilen eril erkekler ve dişil kadınların, dişil erkeklere ve eril kadınlara göre cinsiyet temelinde daha kalıpyargısal davranış ve tutum sergileyebilecekleridir. Androjen bireyler, eril veya dişil kişilere göre geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmadıkları için, daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahiptirler (Holt, 1998, s.930). Androjen bireyler, gerektiğinde erkeksi –bağımsızlık-ve gerektiğinde kadınsı -oyunculuk, şakacılık- davranışlarını göstermişlerdir. Androjen bireyler, hem daha fazla bağımsız hem daha fazla bakım verici ve ilgi göstericidir. Aşırı uçlarda bulunan, Kadınsı Kadınlar ve Erkeksi Erkekler (cinsiyeti tipleştiren), androjen bireylerin tersine, diğer cinsiyete uygun davranış göstermekten kaçınırlar ve bu tür faaliyetlerde bulunmaktan dolayı psikolojik rahatsızlık duyarlar (Dökmen, 2004, s.72). Buna karşılık, Belirsiz kişiler (Kadın Belirsiz veya Erkek Belirsiz) için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Bu kişilerin uyum sağlamada zorluklarla karşılaştıklarınnın söylenebileceği belirtilmektedir (Holt, 1998, s.930).

Cinsiyet alışmaları üzerine literatürün çoğu, kadınların işe alımı ve gelire odaklanmaktadır (Bouta, Frerks ve Bannon, 2004, s.91).

Geçmişte yapılan araştırmalar, erkeklerle kadınların meslek seçimlerinin farklı olduğunu bulmuştur. Fakat daha yakın zamanlarda yapılan çalışmalarda, kadınların meslek seçimlerinin erkeklerinkine daha benzer olduğu bulunmuştur. Mesleki seçimlerdeki cinsiyet farklılığının azalmasının, toplumsal değişimi yansıtabileceği belirtilmektedir (Powell ve Butterfield, 2003, s.89).

Yapılan araştırmalar, kadınların lider olmalarına erkeklerinkine göre daha olumsuz bakıldığını göstermiştir. Bu bağlamda, Rudman ve Kilianski (2000) geleneksel cinsiyet rolü tutumlarına sahip kişilerin, kadın otoritelere karşı çıktıklarını bulmuştur (Wolfram, Mohr ve Schyns, 2007, s.19-20).

Yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların işte başarısız olduklarında mücadele glerinin kırıldığını bulunmuştur. “Başarı korkusu” kavramı (FOS) kadına özel bir problem olarak 1968 yılında Matina Horner tarafından geliştirilmiştir. Horner, kadın

deneklerinin yüzde 62'sinin, erkeklerin sadece yüzde 9' luk oranı ile karşılaştırıldığında başarı-ilişkili imalara yazılı cevaplar içeren hikâyelerde olumsuz imgelerde bulunduklarını bulmuştur. Horner, başarı korkusu olan kadınların, erkeklerle rekabet içinde olduklarında performanslarının azaldığını ortaya çıkarmıştır (Henley, 1985, s.103-104) Öte yandan çalışma hayatına giren kadınlar, yoğun bir iş ve ev ortamı arasında yaşamaktadırlar. Geleneksel rolünü aksatma korkusu yaşayan kadın, çoğunlukla geleneksel rollerini aksatmayacak alanlara ya da yarı zamanlı işlere yönelmektedir. Kadınların, erkeklere göre işte daha fazla devamsızlık yaptıkları (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001, s.276) ve kadın işgörenler arasında aile büyüdükçe işten ayrılmanın çoğaldığı bildirilmektedir (Şimşek ve ark., 2001, s.287). Sonuç olarak kadınlar çalışsa da ev kadını, anne ve eş rollerini sürdürmekte; dolayısıyla geleneksel rollerinde fazla değişiklik yapmadan yeni roller benimsemiş görünmektedirler. Kadınlara sosyalleşme sürecinde empoze edilen cinsiyet rolü, kadınların çalışma yaşamına girmesini ve ileriye yönelik beklenti geliştirmesini zorlaştırmaktadır. Öte yandan, kadınların açık bir şekilde ücreti az olan işlerde toplandıkları görülmektedir (Pfeffer ve Davis-Blake, 1987, s.20). Kadın, güvenli olmayan işleri aramaya itilmektedir. Kadının daha zor ve uzun saatler çalışmaya zorlanması da başka bir gerçeği oluşturmaktadır. Kız çocukları, ailelerinin geçimine katkıda bulunmaları uğruna eğitimden yoksun bırakılmaktadırlar (Sonpar ve Kapur, 2001, s.66). Zirai işlerde, kadının erkeğin yapması gereken işleri de yaptığı görülmektedir. Böylece kadın sıklıkla, hem ev işlerini yapan, hem de ailenin geçimini sağlayan kişi haline gelmektedir (Bouta, Frerks ve Bannon, 2004, s.91-92). Reklam sektöründe ise kadınların “cinsel objeler” olarak kullanıldığı görülmektedir (Coughlin ve O'Connor, s.238).

Kadınların iş hayatına daha fazla katılmaları, eril özellikler göstermelerinde etkili olmaktadır. Bununla birlikte, erkeklerin dişillik düzeylerinde gözle görülür bir değişiklik olmadığı öne sürülmektedir. Kadınların eril özelliklerinin artmasına rağmen, erkeklerin dişil özelliklerinde bir artış görülmemesinin sosyoekonomik statüyle açıklanabileceği ifade edilmektedir. Williams ve Best'in (1990) yaptıkları çalışmaya göre, gelişmiş ülkelerde kadın ve erkek tiplerindeki arasındaki fark düşükken; kadın ve erkeklerin arasındaki eğitsel başarılarıdaki farkın yüksek olduğu ülkelerde bu fark yüksek çıkmaktadır (Singh-Manoux, 2000, s.94).

Geleneksel cinsiyet rolü yaklaşımları, zaman içinde yerlerini yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Geleneksel cinsiyet rolü yaklaşımı ve ölçeklerinin kadınsılığı ve erkeksiliği, bir ucunda aşırı erkeksilik, diğer ucunda da aşırı kadınsılık bulunan tek bir boyut olarak ele almaları eleştirilmiş; böylece yeni ölçekler geliştirilmiş ve kadınsılık ile erkeksiliğin birbirinden bağımsız iki boyutlu bir yapı gösterdiği ileri sürülmüştür. Sandra L. Bem (1974)'in Bem Cinsiyet Rolü Envanteri bunlara bir örnek ve en popüler olanıdır (Dökmen, 1999, s.28).

İş hayatında, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığının algılanması üzerinde, kişilerin dişil ve eril özelliklerinin ve bunlar arasındaki etkileşimin/geçişlerin düzeyinin belirleyici olacağı varsayılmaktadır. Bu hipotez, bir kadın çalışanın iş hayatında yüzde yüz dişil özellikler göstermeyeceğini ileri sürer. Buna göre, bu kadında var olan erkeksi özelliklerin ve androjen özelliklerin de algılanması üzerine etkisi olacaktır. Bu noktada androjenlik, kadınsılığın ve erkeksiliğin güçlü yanlarının karışımı olan insan işlevi için bir ideal olarak tanımlanabilir. (Dökmen, 2010, s.71).

Kadın ve erkeklerin, liderlik rolüne kazandırdıkları farklı özellikleri inceleyen araştırmalar, erkeksi ve kadınsı özelliklerin karışımının daha etkili bir yönetici yarattığını göstermiştir. Sargent (1981) her iki cinsin yöneticilerinin diğer cinsin en iyi özelliklerini benimseyerek daha etkili hale geleceklerini; yani androjen yöneticiler olacaklarını savunmuştur. Androjen cinsiyet rolü taşıyan bireylerin, daha esnek oldukları ; liderlik davranışları ve etkililik arasındaki esneklik gereksiniminin liderlik kuramlarında açıklanmış olduğu belirtilmektedir. Cann ve Siegfred (1990) da liderlerin davranışsal olarak androjen olmaları gerektiğini söylemektedirler. Bem (1974)'e göre de yönetsel başarı ile tek bir cinsiyete özgü rol davranışı arasında bir ilişki yoktur. Yani, androjen yönetici daha etkili olmaya yatkındır (Özdil Aydın, 2009, s.49). Geleceğin yöneticileri androjen özelliğe sahip yöneticiler olacaklardır. Böylece ileriki zamanlarda androjen organizasyonların da ortaya çıkması mümkün olabilecektir. Yoksa organizasyonlar şimdiki gibi erkek egemenliğinde ve maskülen geleneklerle yönetilmeye devam edilecektir (Priola, 2004, s.421).

Brewer ve ark. (2002), üç benzer organizasyonda erkekler ve kadınların biyolojik cinsiyet, cinsiyet rolü, organizasyonel statü ve çatışma yönetimi davranışları arasındaki

ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; biyolojik cinsiyet için kontrolleri yaptıktan sonra, diğer cinsiyet rolleri ile karşılaştırdıklarında; erkek bireylerin en fazla çatışma çıkaran tavrındayken, kadın bireylerin en fazla çatışmadan kaçan tavrında olduklarını, androjen bireylerin ise uzlaştırmacı tavırda olduklarını görmüşlerdir (Brewer ve ark., 2002, s.78).

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ne getirilen en önemli eleştiri, cinsiyet rolü kavramının içeriğini doldurmadığı ; maskülenlik ve feminenlik ölçütlerinin birden fazla niteliği ölçmesinden dolayı da içsel tutarlılığının olmadığı iddia edilmektedir. Bununla birlikte bugüne kadar Bem Cinsiyet Rolü Envanteri ile biyolojik cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda sıkça kullanılmamıştır (Palan, Charles ve Kiecker, 1999, s.366).

2.1.4. Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Cinsiyet rolü ile ilgili, günümüze kadar birçok kuram ortaya konulmuştur. Bunların bazı örnekleri Sigmund Freud'un ve Nancy Chodorow'un "*psikanalitik kuramı*" ; Jean Piaget ve Lawrence Kohlberg'in "*bilişsel gelişim kuramı*" ; Miller ve Dollard'ın "*sosyal öğrenme kuramı*" ve bu kuramı geliştirerek adını "*sosyo-bilişsel kuram*" olarak değiştiren Albert Bandura, Sandra Bem ve Martin Halverson'un "şema kuramı" oluşturmaktadır. Aşağıdaki geliştirilmiş bu kuramlar hakkında bilgiler yer almaktadır.

2.1.4.1. Psikanalitik Kuram

Bir bireyin, toplumsal cinsiyet rolü gelişimini açıklayan kuramların belki de üzerinde en çok konuşulanı ve özellikle feministler tarafından eleştirileni Sigmund Freud'un "toplumsal cinsiyet gelişim kuramı"dır. 1924 yılında geliştirdiği bu kuramı ile Freud, çocukların cinsel duyguları olduğunu söyleyen ilk bilim insanı olarak kabul edilir. (Dökmen, 2004, s.32).

Freud'a göre, cinsiyet rolleri 12-13 yaş grubu içinde oluşmaktadır. Bu rollerin kazanılması ise üç temel aşamada gerçekleşmektedir. Çocukların cinsiyetler arasındaki farklılıkların farkında olmadıkları dönem, farklılıkları anlamaya başladıkları dönem ve ödipal dönemdir (Gündüz Kalan, s.78). Bu dönemlerde, çocuğun maruz kaldığı sosyal kodlar ve iletiler onun toplumsal cinsiyet rollerini oluşturmaktadır.

Kuram, özdeşleşme ve içselleştirmeden oluşan bilinçaltı süreçlerini vurgulamaktadır. Cinsiyet rolüne uygun davranışlarda bulunma (erkeklerde erkeksi, kadınlarda kadınsı davranış); küçük yaşlardan itibaren, çocuğun kendi cinsiyetinden ebeveyni ile kurduğu özdeşim süreci ile bağlantılıdır. Karşı cinsiyete uygun davranışlarda bulunma ise, karşı cinsiyetten olan ebeveyn ile özdeşim kurmayla açıklanmaktadır. Freud'a göre, çocuk kendi cinsiyetindeki ebeveyniyle özdeşim kurarak, onun özelliklerini alır ve sonuç olarak, erkek çocuklar nasıl bir erkek olmaları gerektiğini; kız çocuklar da nasıl bir kadın olmaları gerektiğini öğrenirler. Bireyin, toplumsal ve psikolojik açıdan uyum içinde olması için kendi cinsiyetine uygun bir cinsel rolüne sahip olması gerekmektedir. (Dökmen, 2004, s.32).

Freud'un çocuklarda cinsiyet rolünün oluşması ile ilgili fikirleri eleştirilmiştir. Yine Freud, kadını ikinci sınıf olarak gördüğü ve ciddiye almadığı ithamlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Freud'un dişiliği "edilgen" kabul etmesi ve küçük kız çocuklarının cinsel rolünün "erillik" taşıdığını söylemesi bilhassa feministlerce çok eleştirilmiştir (Donovan, 1999, s.181-182).

2.1.4.2. Biyolojik Kuram

Wood ve Eagly (2002) cinsiyet farklılıklarını, biyolojik faktörlere (üreme organlarına, hormonlara, beyin yapısına vb.) dayanarak açıklayan görüşlere sahiptirler (Dökmen, 2004, s.40).

Kurama göre "cinsiyet farklılıkları" doğal olarak meydana gelmiş ve öğrenilmiş; "cinsiyet rolleri" ise öğrenilmiştir. Cinsiyet farklılıkları biyolojik, psikolojik ve sosyal bileşenlere sahiptir. Tüm kadınlar ve erkekler beyin yapısındaki farklılıkları nedeni ile değişik biyolojik/psikolojik oluşuma sahiptirler (Wood ve Eagly, 1999, s.421). Bu farklılıkların değişmez nitelikte olduğu belirtilmektedir. Bu nedenledir ki kadınların bilişsel performanslarının, erkeklere göre daha zayıf olduğu ileri sürülmektedir (Dökmen, 2004, s.41-42). Bununla birlikte, kadınların sözel yeteneklerinin daha gelişmiş olması; buna karşılık da erkeklerin mekânsal yeteneklerde daha iyi olmaları beynin özelleşmesine dayanarak anlatılmaktadır (Güldü ve Ersoy-Kart, s.101). Böylece, erkek ile kadın arasındaki doğal fark, sonradan sosyal olarak öğrenilen cinsiyet rolleri ve etiketleri tarafından şekillendirilmektedir (Dökmen, 2004, s.41-42).

Biyolojik kuramın savunucularına da pek çok eleştiri yapılmıştır. Cinsiyet farklılıklarının, biyolojik faktörlere bağlanması çoğu zaman erkek üstünlüğünü kabul etmek anlamına geldiği söylenmiştir. Freud'un "anatomi kaderdir" ilkesinin bu yaklaşımda "biyoloji kaderdir" ilkesine dönüştüğü ileri sürülmüştür (Dökmen, 2004, s.45).

2.1.4.3. Sosyobiyojik Kuram

Sosyobiyojik yaklaşım, yüz binlerce yıllık evrimsel süreci ve genetik değişimi cinsiyet farklılıklarını açıklamada temel almaktadır. Sosyobiyojik kuram, insanın biyolojik bir varlık olduğu kadar, sosyal bir varlık olduğu gerçeğini de kabul eder. Edward O. Wilson (1975) sosyobiyojik kavramını ilk kullananlardan ve sosyoloji ile biyoloji ilişkisini kuranlardan biridir (Wilson, Barash ve Dawkins, s.263).

Sosyobiyojik kuramda, tüm sosyal davranışların biyolojik temellerinin olduğu savunulmaktadır. Bu kuramın, Darwin'den aldığı en önemli kavram doğal seleksiyon dur. Kavram, içerilen bireysel farklılıklarda, genlerin çevre kadar önemli bir rol oynadığı varsayımıyla; diğerlerine karşı çevrenin bazı organizmaların varlıklarını sürdürmeleri ve başarılı üremelerini sağladığı düşüncesini ortaya koymaktadır (Wilson, Barash ve Dawkins, s.263-264). Kuramda, insan türünün evrimin bir ürünü olduğu ve bu süreç içinde nesiller arası bilgi aktarımının çok büyük oranının, genler tarafından gerçekleştirildiği kabul edilmektedir. İlâveten, öğrenmenin de insan davranışlarında çok önemli bir yere sahip olduğunu kabul etmektedirler (Burcu, s.182).

Wilson, belirli sınıflara girmek ve belirli roller oynamak için insan biyolojisinin genetik bir eğiliminin var olup olmadığının sorgulamasını yapmaktadır.(Wilson, 1982, s.554).

2.1.4.4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim kuramlarını ortaya koyan en önemli iki isim, Jean Piaget ve Lawrence Kohlberg'dir. Bilişsel gelişim kuramını ,1954 yılında ilk kez ortaya koyan İsviçreli psikolog Jean Piaget, çocukların kendi dünyalarında nasıl düşündüklerini ve benliklerini nasıl oluşturdıklarını incelemiştir.(Cook-Cottone, 2004, s.180-181),(James, 2001, s.237).

Cinsiyetleri ayırıştırma, bilişsel gelişim kuramının evrensel ilkesidir. Çocuklar ilk olarak kendi cinsel kimliklerini öğrenirler ve daha sonra başkalarınınkini öğrenirler. Kurama göre, insanların bilişsel tutarlılığa ihtiyaçları vardır; çocuklar için bu tutarlılık “nasıl en uygun kız ya da erkek” olunduğunu bulmaktır. Kız, olduğunu anlayan bir çocuk kadınsı nesne, etkinlik ve davranışları; kendini erkek olarak tanımlayan bir çocuk da erkeksi nesne, etkinlik ve davranışları tercih etmeye başlayacaktır (Dökmen, 2004, s.39).

Piaget, kuramında çocukların cinsel kimliklerini, 5-6 yaşında kendilerine benzer şekilde algıladıkları kişilere benzemek için, tipik davranışlarda bulunarak geliştirdiklerini öne sürmektedir. Lawrence Kohlberg ise, 1966 yılında Piaget’in sıralı düşünce süreci aşamalarını alarak toplumsal cinsiyet rolü gelişimini açıklamada kullanmıştır (Martin, Ruble ve Szkrybalo, 2002, s.910). Kohlberg’e göre çocukların cinsiyet rolünü öğrenme yolu, onların dünyayı anlama düzeylerinin bir işlevidir (Sammors, s.1). Toplumsal cinsiyet rolüne göre, toplumun onayladığı özelliklere sahip erkek ve kız çocuğu olmak gerekmektedir (Güldü ve Ersoy-Kart, s.105). Çocuklar, bu tanımlamaları yaptıklarında deneyimlerini de erkeklik ve kadınlık kategorilerine göre organize etmeye başlamaktadırlar. Kurama göre, tanımlamalar bir modele bağlı kalınarak değil; anne, baba, kardeş, medya vb. çeşitli kaynaklardan elde edilen soyutlamalardan yola çıkılarak yapılmaktadır (Dökmen, 2004, s.39).

Bilişsel gelişim kuramına göre, çocukların maskülen ve feminen özelliklerini benimsemeleri, kendilerini bu şekilde kimliklemek istemeleri ile ilgili iken; toplumsal cinsiyet şema kuramında, sosyal öğrenme kuramındaki gibi öğrenme süreci ile çocuklar cinsiyet şeması geliştirirler ve bu şemaları cinsiyete dayalı özelliklerle betimlerler (Güldü ve Ersoy-Kart, s.105-106).

Gilligan (1993), Piaget, Kohlberg gibi gelişim kuramcılarının ve Freud’un, “kadının moral (ahlaki) gelişimi erkeğe kıyasla tamamlanmamış ve daha az gelişmiş” olarak nitelendirmelerine karşı çıkmıştır (Dökmen, 2004, s.39). Gilligan’a göre bunlar erkek kuramcılarının “erkek standartlı” açıklamalarıdır.

2.1.4.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bem tarafından geliştirilmiş kurama, Martin ve Halverson da katkı sağlamıştır. Kuram, cinsiyetlerin ayrıştırılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin kazanılmasıyla ilgili olarak yaptıkları açıklamaları kapsamaktadır. Sosyal öğrenme kuramı gibi cinsiyet şema kuramı da cinsiyeti tipleştirmenin öğrenilen bir fenomen olduğunu varsayar; dolayısıyla ne kaçınılmazdır ne de değiştirilemezdir (Bem, 1983, s. 603).

Kuram, şema temeline dayanmaktadır. Bir şema “bazı bireyler için bir kavramı tanımlayan birbiri ile ilişkili unsurların bir ağı” olarak tanımlanmaktadır (Lemons, 1996, s.398). Başka bir deyişle “şema kavramı spesifik örneklerle tecrübeden ayrılmakta; şemalar yeni bilginin işlenmesini, organize edilmiş geçmiş bilginin bilişsel yapılarına ulaşarak, depolanan bilginin geri bildirimini sağlamaktadır” (Fiske ve Linville, 1980, s.543).

Bem, cinsiyet şeması kuramını “bir kimsenin cinsiyetinin (eril ya da dişi) bireyin bilişsel yapısını (bireyin algısını organize eden ve ona yol gösteren çağrışımların bir ağı) nasıl etkilediğinin bir açıklaması” olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle, cinsiyet şema kuramı, bir kimsenin cinsiyetinin kendini algılamasında o kişinin belleğindeki parçaları nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Gentry ve Haley, 2001, s.259). Bem (1974) cinsiyet rolü yönelimini oblik bir model içinde tarif etmektedir; modelde, kadınsılıkta yüksek ve erkeksilikte düşük kadınsı bireysel değerler; erkeksilikte yüksek ve kadınsılıkta düşük erkeksi bireysel değerler; hem kadınsılıkta hem de erkeksilikte yüksek olan androjen bireysel değerler ve hem erkeksilikte hem de kadınsılıkta düşük olan belirsiz (farklılaşmamış) bireysel değerler skalası bulunmaktadır (Ku ve Watt, 2009, s.14-15).

Martin ve Halverson, şema gelişimi ve işlevinin oluşumsal taraflarından söz etmişlerdir. Martin ve Halverson (1981) ile Martin (1991, 1993) tarafından önerilen ve geliştirilen toplumsal cinsiyet şemasıyla bilgi işleme kuramı (gender schematic processing theory), diğer bilişsel gelişim kuramları gibi cinsiyet şemasına odaklanmıştır. Toplumsal cinsiyet şeması ile bilgi işleme kuramı, çocuğun cinsiyetle

ilgili bilgilerin işlenmesine aktif olarak katıldığını ileri sürmektedir. Bilgi işleme kuramında temel olarak iki tip şemanın ele alındığı belirtilmektedir:

Birinci tip şema, genel cinsiyet şemasıdır. Bu şema, çocuğun nesneleri, davranışları, kişilik özelliklerini ve rolleri gruplaması için gereken genel bilgileri içermektedir. Bu şemada, kadın ve erkeğin birbirlerinden farklı olduğuna ilişkin kalıpyargılar bulunur; her cinsiyetle ilişkili bulunan özelliklerle ilgili listeler vardır.

İkinci tip şema, kendi cinsiyeti şemasıdır. Bu şemada, bireyin kendi cinsiyetine ilişkin bilgiler vardır. Bu şema, ilk şemanın daha dar ama ayrıntılı bir şeklidir; kişinin kendi cinsiyetine geleneksel olarak uygun bulunan davranışları ve bunlarla ilgili ayrıntılı eylem planlarını içerir (Dökmen, 2004, s.75). Bu iki şemaya, daha az ayrıntılı içeriklendirilmiş bir üçüncü tip şemanın eklenebileceği, bunun da diğer-cinsiyet şeması olduğu bildirilmektedir.

Diğer-cinsiyet şemasında da diğer cinsiyetin davranışları ve eylem planlarının bulunduğu; ama kendi cinsiyeti şemasındaki gibi zengin ve ayrıntılı içeriğe sahip olmadığı ifade edilmektedir (Dökmen, 2004, s.75).

Bu kuram, diğer kuramlardan farklı olarak toplumsal cinsiyet şemasının bellek ve davranış üzerine etkilerini kabul ederek, normal bilgi işleme sürecini vurgulamaktadır. Kalıpyargıların, çevreden gelen bilgilerin basitleştirilmesini sağlayan olumlu yönlerini ele alarak; bu kalıpyargıların niçin sürdürüldüğünü anlamaya çalışır. Ayrıca bu kuram, her şeyin “kadın için” ve “erkek için” olarak sınıflanmasını değil, bireyin ait olduğu cinsiyet grubuna göre “benim için” “benim için değil” şeklinde sınıflanmasını ele almaktadır (Dökmen,2010,s.80).

Cinsiyet şeması kuramı, iş hayatı için, çalışanların adalet algılamalarının gelişmesinde bilişsel süreçleri nasıl etkileyebildiğinin anlaşılması için bir çerçeve sunmaktadır (Lemons, 1996, s.398).

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’ne getirilen en önemli eleştiri, cinsiyet rolü kavramının içeriğini doldurmadığı ve maskülenlik ve feminenlik ölçütlerinin birden fazla niteliği ölçmesinden dolayı da içsel tutarlılığının olmadığı iddia edilmektedir.

Bununla birlikte, bugüne kadar Bem Cinsiyet Rolü Envanteri ile biyolojik cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda sıkça kullanılmamıştır (İlarslan,2008,s.12). Bussey ve Bandura çocuklardaki cinsiyet ile ilgili davranışlarla cinsiyet şema bağlantısının (örneğin, oyuncak bebekler kızlar içindir, ben bir kızım, bebekler benim içindir) görgül olarak tam gösterilemediğini belirtmektedir (Dökmen,2004,s.79).

2.1.4.6. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı , J. Miller ve N. Dollard'ın 1941 yılında yayınladıkları Sosyal Öğrenme ve İmitasyon (Social Learning and Imitation) kitaplarında ilk kez ileri sürülmüştür (Lam, Kraus ve Ahearne, 2010, s.61). Albert Bandura, bu kuramın öncüsü olarak kabul edilmektedir (Erdoğan, s.7).

Miller ve Dollard'ın ortaya koydukları bu kuram, Robert Sears, Julian Rotter, Ronald Akers, Walter Mischel ve Albert Bandura gibi kuramcılar tarafından genişletilmiştir. Ancak tüm kuramcıların, sosyal öğrenme kuramında söz ettikleri üç temel prensip vardır. Birincisi, ödül ve ceza gibi davranışlara verilen cevaplar, bir bireyin belirli bir ortamda bir davranışı tekrar edip etmeyeceği olasılığını etkiler. İkincisi, bireyler genellikle kendileri ile bir tuttukları bireylerin davranışlarını model alırlar. Üçüncüsü, bireyler diğer bireyleri kendilerine model aldıklarında, onların davranışlarını ve sonuçlarını gözlemlerler ve buna “temsili öğrenme” adı verilir (Ormrod, 1999, s.1).

Bandura'ya göre diğer şeyler nasıl öğreniliyorsa cinsiyet rolleri de aynı şekilde öğrenilmektedir. Öğrenmede iki temel etmen söz konusudur. Bunlardan biri pekiştirme, diğeri de taklittir (temsili) (Lam, Kraus ve Ahearne, 2010, s.62). Sosyal öğrenme kuramı, destekleme, cezalandırma, yok etme ve adapte etme gibi kavramları içermektedir. Kuram, (Bandura,1977) bireysel davranışın, hem çevre hem de bir kimsenin proaktif olarak önemli sosyal gönderilerden öğrenme güdülenmesi tarafından edinildiğini ileri sürmektedir (Lam, Kraus ve Ahearne, 2010, s.61). Çocuklar, cinsiyetlerine uygun davranışlarda bulunduklarında ödüllendirilirken; cinsiyetlerine uygun olmayan davranışları için cezalandırılırlar (Bem, 1983, s.599). Buna göre örneğin, erkek çocuklar atılgan ve saldırgan olduklarında; matematikle ilgilendiklerinde ödüllendirilirken; kız çocukları , sessiz ve edilgen olduklarında, yazın

ve sanat ile ilgilendiklerinde ödüllendirilmektedirler. Bununla birlikte kuram, hemen bütün çocuklar için cinsiyetlerine bağlı olarak farklı pekiştirmelerin olduğunu vurgulamaktadır (Hill, Song ve West, 2009, s.91).

2.1.4.7. Sosyal Bilişsel Kuram

1986 yılında, Albert Bandura tarafından ortaya konan bu kuramın kökeni, J. Miller ve N. Dollard'ın 1941 yılında ortaya koydukları sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır. Ayrıca, Albert Bandura, 1963 yılında sosyal öğrenme kuramının gelişimine de katkıda bulunmuştur (Ratten, 2010, s.5).

Sosyal bilişsel kuramın gelişiminde, toplumsal cinsiyet gelişimi üçlü karşılıklı nedensellikte açıklanmaktadır. Kişisel faktörler, davranış örüntüleri ve çevresel faktörler olarak üçlü karşılıklı nedensellik modelinde birlikte ele alınmaktadır. Kişisel faktörler, bilişsel, duygusal ve biyolojik olayları, cinsiyet bağlantılı kavramlaştırmaları, davranışsal ve yargısal standartları ve benzerlik düzenleyici etkileri inceler. Davranış, cinsiyetle bağlantılı etkinlikleri, örüntüleri ifade eder. Çevresel faktörler ise, günlük yaşamda karşılaşılan, geniş bir sosyal etkiler ağını gösterir. Bunlar, karşılıklı etkileşim içindedir; ama tek bir örüntü göstermezler. Her birinin katkısı duruma ve fırsatlara bağlı olarak değişir, biri diğerine göre daha baskın da olabilir (Dökmen, 2010, 63-64).

Toplumsal cinsiyetin gelişiminde, üç tür sosyo-bilişsel etkiden bahsedilmektedir: Model alma, doğrudan yaşantı ve öğretim. Bu çerçevede oluşturulan öğrenme modeli ile sosyo-bilişsel kuram, bir kimsenin farklı bilgiye maruz kalmak yoluyla öğrendiğini ileri sürmektedir (Ratten, 2010, s.5), (Dökmen, 2010, 64). Kuram, bireylerin nasıl davranış geliştirdikleri ve bunları nasıl korudukları ya da değiştirdikleri konularının üzerinde durmaktadır. Kuram, düşünce ve eylemin çok yönlü belirleyenlerini ve içinde ilişkilendikleri düzenleyici mekanizmaları açıklamaktadır (Bussey ve Bandura, 1992, s.1237). Bireylerin zihinlerinin, aktif olarak çalıştığından ve diğer bireylerin davranışlarını inceleyerek, bu davranışlar içinde yer alan bilgileri edindiğinden söz etmektedir. Kurama göre birey, edindiği bilgileri kendi değer ve beklentileri bağlamında incelemekte ve gerekirse bu davranışları kendi kişiliğine adapte etmektedir (Ratten, 2010, s.5).

2.1.4.8. Cinsiyet Rol Kuramı

Cinsiyet rol kuramı ve farklı formülasyonları 1930'lara dek uzanmaktadır. *"Genel olarak cinsiyet rol kuramı, temel kısıtlamalarını kalıplaşmış kişiler arası beklentilere yerleştiren toplumsal yapıya bir yaklaşım biçimidir."* (Connell, 1998, s.78).

Kuramın temel söylemi, formüllerin ayrıntılarda farklılaştığıdır. Bununla birlikte, rol kuramının mantıksal özünü biçimlendiren, beş ortak nokta bulunmaktadır. Bu ortak noktaların ikisi temel metaforu yani, oyuncu ve senaryoyu belirtmektedir. Sırasıyla birincisi, kişi ile işgal ettiği toplumsal konum arasındaki analitik ayrım; ikincisi, söz konusu konuma özgü eylemler veya rol davranışları kümesidir. Diğer üçü ise, oyunun sahnelenme ve yazıya dökülme araçlarını belirtmektedir. Birinci olarak, belirli bir konuma hangi eylemlerin uygun olduğunu ve rol beklentileriyle, normları tanımlar. İkincisi, karşıt konumlarda bulunan insanların (rol göndericiler, gönderme grupları) kontrolündedir; üçüncü olarak, öyle ki bu insanlar bunları yaptırımlar aracılığıyla (ödülleri, cezalar, olumlu ve olumsuz pekiştirmeler) uygulayarak. Bu kavramlar, rol kuramının genel bir toplumsal etkileşim analizine girdiğinde kullandığı araçları oluşturmaktadır (Connell, 1998, s.77).

Cinsiyet rol kuramı, yukarıda belirtilen beş noktada, erkek ve kız çocuklarının uygun davranış ve tutumları ile aileden ve içinde büyüdükleri kültürden öğrendiklerini varsaymaktadır. Böylece, fiziksel olmayan cinsiyet farklılıkları, sosyalleşmenin bir ürünü olmaktadır. Cinsiyet rol kuramının, rol kuramının bazı problemlerini paylaştığı bildirilmektedir. Buna göre cinsiyet rolü kuralcıdır, roller göreceli sabit ve değişmez olarak addedilmektedir. Dahası, bireylerin bunları kendi istekleriyle benimsedikleri ve "oynadıklarını" ve cinsiyet rollerine bireysel değişim yoluyla direnilebileceğini varsaymaktadır (Béres, s.183).

Cinsiyet rolü kuramı, toplumsal yapıyı kişiliğin oluşumuyla birleştirmektedir. Bireylerin, toplumsal ilişkilere yerleştirilmesini betimlemek üzere basit bir çerçeve sunmaktadır. Temel görüşleri, bu sürecin "rolün öğrenilmesi", "toplumsallaşma" veya "içselleştirme" aracılığıyla gerçekleştiğidir. Böylece, kadınlık karakterinin kadınlık rolüne toplumsallaşmayla ve aynı şekilde, erkeklik karakterinin de erkek rolüne toplumsallaşma ile ulaştığı; bu bağlamda sapkınların da, toplumsallaşma sürecinde

meydana gelen kimi aksamalar sonucu sapma gösterdikleri belirtilmektedir (Connell, 1998, s.79).

2.1.4.9. Sosyal Rol Kuramı

Eagly (1987) tarafından geliştirilen sosyal rol kuramı (Social Role Theory) cinsler arasındaki iş bölümünün, sosyal davranışlarda ve kişiliklerde farklılıklar yaratan cinsiyet kimliği rollerine ilişkin beklentiler yarattığını iddia etmektedir (Harrison ve Lynch, 2005, s.227). Kuram, cinsel kimlik gelişiminin belirli bir statü için kişiden beklenen ve davranış kalıbı olarak tanımlanan sosyal rollerin edinilmesine bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Cinsiyet farklılıklarının yapısal olduğunu, ailedeki ve işyerindeki değişen sosyal pozisyonlarla ilişkili değişen tecrübelerden öğrenildiğini belirtmektedir (Thompson, 2004, s.217-218).

Sosyal rol kuramı, insan davranışını “bireyselden sosyal yapıya doğru” açıklamaktadır (Lemay, s.225).Kurama göre, cinsler biyolojik ve sosyal olarak davranışlarını kendi cinsiyetine göre eğitmektedir; ayrıca sosyal yapının, cinsiyet farklılıklarının altında yatan en önemli etken olduğunu belirtir. Bununla birlikte, cinsiyetler arası farklı davranışın, bir toplum içindeki iki cinsiyet arasındaki iş bölümü tarafından belirlendiğini de söylemektedir. Yani iş bölümü, toplumsal cinsiyet rollerini oluşturmakta ve cinsiyetçi sosyal davranışa yönlendirmektedir. Kısacası kadınlar ile erkekler arasındaki, bütün davranışsal farklılıkların cinsiyet kalıpyargıları ve sosyal rollerle açıklanabileceğini ileri sürmektedir. Eagly, bu kalıpyargılar ile kadın ve erkeğin rolleri değişirse, sosyal rollerin de farklılaşacağını söylemektedir (Dökmen, 2010, s.80-82). Öte yandan sosyal rol kuramı, rolü değerlendirilmemiş bireylerin, değerlendirilmiş rollerin ediminden yararlanabileceğini belirtmektedir (Stenius, Veysey, Hamilton ve Andersen, 2005, s.182).

2.1.4.10. Benlik Sunuşu Kuramı

Toplumsal cinsiyetle ilgili kuramlardan birini de benlik sunuşu kuramı oluşturmaktadır. Benlik sunuşu kuramı (Deux ve Major, 1987) toplumsal cinsiyetle ilgili davranışların kazanılışıyla değil, gösterilişiyle ilgilidir. Kurama göre, cinsiyetle bağlantılı sosyal davranışlar pek çok faktörden etkilenmektedirler; çok esnekler ve ortama bağımlıdırlar. Kurama göre, kişinin duruma göre değişen davranışları kendi

toplumsal cinsiyet kavramlarına, ortama ve başkalarının beklentilerine uygun davranma kararına bağlıdır (Dökmen, 2010,s.87-88).Buna göre, kişilerin başkalarına gösterecekleri toplumsal cinsiyetle ilişkili davranışları, büyük ölçüde kendilerini nasıl sunmak istediklerine bağlı olmaktadır. “Örneğin bir kişi, işyerinde patronunda olumlu bir izlenim yaratmak için atılgan, girişimci ve acımasız davranmaya karar verebilir; bu özellikleriyle erkeksi bir görünümde olacaktır. Ancak, bir arkadaşının kişisel bir sorununu dinlerken yumuşak ve empatik davranmayı tercih edebilir, bu özellikleriyle de kadınsı özellikler göstermiş olacaktır.” (Dökmen, 2004, s.87-88).

2.1.4.11. Çok Faktörlü Cinsiyet Kimliği Kuramı

Çok faktörlü cinsiyet kimliği kuramına (Multifactorial Gender Identity Theory) göre bireylerin “cinsiyet kimlikleri”, kişisel özellikleri, cinsiyet rolü davranışları, cinsiyet tutumları gibi birçok farklı faktörün ölçülmesiyle belirlenebilir (Palan, 2001, s.5).

Çok faktörlü cinsiyet kimliği kuramı ,Spence (1993)’nin bir önerisidir. Spence’e göre toplumsal cinsiyet özelliklerini tek ya da iki faktörle açıklamak mümkün olamayacaktır. Bunun yerine, toplumsal cinsiyet kimliklerinin, birbirleriyle ilişkili pek çok faktörden oluşan bir yapı olarak kavramlaştırılması gerekmektedir. Kuramda toplumsal cinsiyetle ilişkili fenomenler dört önemli boyuta ayrılmaktadır. Birincisi, toplumsal cinsiyet kimliği ya da benlik kavramı (kişinin temel kadınsılık ve erkeksilik duyumu); ikincisi, araçsal (instrumental) ve dışavurumcu (expressive) kişilik özellikleri (kalıpyargılı olarak kadın ya da erkekle bağlantılı olduğu düşünülen özellikler); üçüncüsü, toplumsal cinsiyetle ilişkili ilgiler, rol davranışları ve tutumlar; dördüncüsü, cinsel yönelim (Dökmen, 2010, s.88) (Koestner ve Aube, 1995, s.687).

Bireylerin çeşitli özellikleri vardır ve bunların kimi, bu dört boyutun bazılarında kadınsı, bazılarında ise erkeksi olabilmektedir. Örneğin, kişilik özellikleri kadınsı bir çizgi gösterirken, ilgilerinin bir kısmı erkeksi ya da tutumlarının bir bölümü erkeksi çizgiler taşıyabilmektedir. “Spence’e göre, genellikle kişinin benlik kavramı biyolojik cinsiyetiyle paraleldir. Gerçekte, bireyin biyolojik cinsiyetine uygun olarak kadınsı ya da erkeksi olan yanları kadar, biyolojik cinsiyetine uymayan karşıt cinsiyet rol yönelimleri olabilir; ama kişi kendisini yine de biyolojik cinsiyetine uygun olarak

kadını ya da erkeksi olarak tanımlar ‘bütüncül benlik kavramı’ buna göre oluşur.” (Dökmen, 2004, s.89).

2.2. Örgütsel Yansımalar

Bu bölümde, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşme ele alınacaktır.

2.2.1. Örgütlerde Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı

Bu kısımda, cinsiyet önyargısı konuları incelenecektir. Önce cinsiyet önyargısı, kalıpyargılar ve akabinde de örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarından bahsedilecektir.

2.2.1.1. Cinsiyet Önyargısı

Literatürde, birçok önyargı tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmektedir:

- Önyargı, belli bir grubun üyelerine yönelik olumsuz tutumdur (Baron ve Byrne, 1991);
- Önyargı, bir dış gruba ve o grubun üyelerine ilişkin olumsuz değerlendirmelerdir (Augustinos ve Walker, 1995);
- Önyargı, bir grubun üyelerine yönelik olumsuz tutum, duygu ya da davranışlardır (Brown, 1998).
- Önyargı ya da peşin hüküm, belirli bir grubun üyelerine, sadece bu gruba ait olmaları dolayısıyla gösterilen olumsuz tutumdur. Her türlü gerçek kanıttan yoksun olarak, peşinen üretilmiştir ve bireyden ziyade gruba yöneliktir (Bilgin, 2003) ,(Dökmen, 2010, s.98).

Önyargılar tutumlar gibi, bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluşmaktadır. (Herek, s.1).Cinsiyet önyargısı, genel olarak bir cinsiyete karşı, diğer cinsiyetin üyelerince gösterilen olumsuz tutumlara karşılık “gelmektedir.Becker(1957)’in ayrımcılık kuramına göre, kadınlara karşı güçlü bir önyargıya sahip girişimciler, keyfiliklerine teslim olarak, kadınları faydadan yoksun

bıraktıklarıdır. Becker'in klasik kuramı, ayrımcılığın kaynağının kişisel önyargı olduğunu varsaymaktadır (Weber ve Zulehner, 2009, s.1).

Ayrımcılığa sebep olan cinsiyet önyargıları, en güçlü önyargılar içinde yer almaktadır. Cinsiyet önyargıları, hem kadına hem de erkeğe yöneliktir; fakat kadına yönelik olanları daha kuvvetli ve belirgindir. Toplum içinde kadına yönelik negatif ayrımcılığın daha kuvvetli olması da bunu desteklemektedir (UNESCO Bangkok, 2007, s.6). Cinsiyet önyargılarının varlığı, kız çocuklarının toplum içinde yeteneklerini sergilemelerini engellemektedir. Kız çocuklarıyla erkek çocukları karşılaştıran araştırmalar, bazı konularda kız çocuklarının daha yetenekli olduklarını göstermiştir. Örneğin Maccoby ve Jacklin, kızların sözel yeteneklerinin daha iyi olduğunu söylemektedirler. Bazı araştırmalar, daha bebekken bile kızların sözel iletişimle ilgili konularda daha iyi olduğunu göstermektedir (Cook ve Rothwell, 2004, s.53). Yine Maccoby ve Jacklin, erkeklerin mekânsal yeteneklerinin kızlardan üstün olduğunu söylemektedirler. Onlara göre erkek çocukların matematik yetenekleri de 12-23 yaşından sonra daha hızlı gelişmektedir (Cook ve Rothwell, 2004, s.54).

Cinsiyet önyargıları, zaman içinde farklı şekillerde görülebilmektedir. Eskiden açıkça belirtilen / gösterilen cinsiyet önyargıları, değişen normlar sebebiyle günümüzde sembolik, dolaylı ya da gizli şekillerde ortaya çıkmaktadır (Dökmen, 2004, s.103). Toplum içinde kadına biçilen roller de, kadına yönelik önyargıların bir sonucu olarak dolaylı veya gizli olarak belirmektedir. Toplum içinde kadına biçilen roller “evinin kadını”, “yuvayı kuran”, “evini çekip çeviren”, “iyi eş”, “çocuklarına bakan”, “ailesi için en iyi olanı yapmak isteyen”, “sadık kadın ve anne” gibi rollerdir. Bunlar, erkek egemen bir toplumun kadına dikte ettirdikleridir. Bu toplumda kadın, erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanmakta, düşük seviyede görülmekte ve ayrımcılığa tâbi tutulmaktadır. Toplum içinde, kadına önyargılı olunması çok yaygındır. Kız çocuklarının “okutulmasına gerek olmadığı” önyargısı buna bir örnektir. Kadının çalışmaması evinde oturması gerektiği önyargısı da bir başka örneği teşkil etmektedir. Suudi Arabistan'da otoriteler kadınların araba kullanmasına müsaade etmemekte ve erkeklerin de yaklaşık üçte ikisi, kadınların yönetimde liderlik pozisyonlarına gelmesinin yasaklanması gerektiğine inanmaktadırlar.

(http://web.me.com/dtkenrick/KNC/Sample_chaps_files/11Kenrick_ch11.pdf,s.36).

Oluşan bu cinsiyet önyargılarının önlenmesi için hikâyeler, şarkılar, aktivitelerle, kızlarla erkeklerin aynı rolleri paylaşabileceği ve erkeklerle kadınların aynı meslekleri seçebileceği gösterilmelidir. (UNESCO Bangkok, 2007, s.6).

Cinsiyet ile ilgili oluşan bu yargılar, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişebilir. Sosyoekonomik kalkınma, kültür, kentleşme ve coğrafi yerleşim gibi faktörlerin, cinsiyet rollerinin oluşmasında etkileri bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde, kadın ve erkek rolleri arasındaki fark düşükken; kadın ve erkeklerin eğitsel başarılarının arasındaki farkın yüksek olduğu ülkelerde ise kadın ve erkek rolleri arasındaki farkın yüksek olduğu belirtilmiştir. Williams ve Best (1990) yüksek bir güç mesafesi ve düşük düzeyde okuryazarlık ve sosyoekonomik gelişmeye sahip ülkelerde, güçlü erkek kalıpyargıları olduğunu ortaya çıkartmışlardır (Singh-Manoux, 2000, s.94).

2.2.1.2. Cinsiyet Kalıpyargıları

Toplumun bir grup olarak kadınlardan ve bir grup olarak erkeklerden beklediği bazı davranışlar ve özellikler vardır. Bunlara “cinsiyet kalıpyargıları” denmektedir (Dökmen, 2004, s.107). Williams ve Best (1990)’e göre kalıpyargılar, psikolojik ya da davranışsal bir özelliğin hangi cinsiyeti daha çok tanımladığına dair yargılar ve inançlardır (Herrington ve Nee, 2005, s.12). Bir cinsiyete özgü algılanan özellik, diğer cinsiyete yakıştırılmaz. Çünkü bir özelliğin iki cinsiyete özgü olarak algılandığı durumda, iki cinsiyeti ayırt edebilmek güçleşir. Kalıpyargılar (stereotipler), içinde sosyalleşilen kültürden edinilir. Akran baskısı, sosyalizasyon süreçleri, inanç sistemleri ve cinsiyet, spesifik kalıpyargılara tutunmayı etkiler (Marinova, 2003, s.4). Kalıpyargılar, bir gruba ilişkin bilgi, inanç ve beklentilerimizi içeren bilişsel yapılar olup; cinsiyet, ırk, yöre, ulus ve meslek grupları gibi çeşitli gruplardan olan insanların, kategorileştirilerek aslında çok çeşitli özellikler gösterebilecekleri / gösterdikleri halde, hepsi aynı özelliği / özellikleri gösteriyor gibi düşünülmesi eğilimine “kalıpyargılı düşünme” denilmektedir (Dökmen, 2010, s.31). Betimleyici cinsiyet kalıpyargılarına göre, kadınların erkeklerden daha fazla sıcaklık göstermeleri ve ailenin doyurulmasını sağlamaları beklenirken; erkeklerden yüksek düzeyde rekabet göstermeleri ve saldırgan olmaları beklenmektedir (Carli, 2001, s.731-732). Kalıpyargı İçerik Modeli (SCM)

(cinsiyet gruplarını da içeren) kültürel gruplar üzerine inançları iki boyutta organize etmektedir (rekabet ve sıcaklık boyutlarında olmak üzere). SCM, bir kalıpyargının içeriğinin ve bir sosyal gruba karşı oluşan gizli önyargı tipinin, bunların toplum tarafından destek ya da itibar görmesinden kaynaklandığını belirtmektedir (Cikara ve Fiske, 2007, s.103-104).

Kalıpyargılar, bir gruba ait herkesi aynı kalıba sokar ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmazlar (Harris ve Fiske, 2006, s.847). Cinsiyet grupları da kalıpyargıların hedef aldığı gruplar arasında yer almaktadır.

Kalıpyargıların bazı işlevleri şunlar olduğu belirtilmektedir:

- (1) Ana-baba tarafından onaylanmak, arkadaşlar tarafından beğenilmek gibi bazı psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına yardım ederler;
- (2) Bireysel, kendilik değerini artırmayı ya da olumlu sosyal kimlik oluşturmayı sağlarlar;
- (3) Sosyal gruplara ilişkin olumsuz tutumları haklı çıkarma ihtiyacını karşılarlar;
- (4) Sosyal çevreye ilişkin algıların belirginleşmesini, kolayca biçimlenmesini, bilgi verici olmasını ve zenginleşmesini sağlarlar (Dökmen, 2004, s.98-99).

Kadın ve erkeğe atfedilen dişil ve eril özellikler kalıpyargı haline gelmiş özelliklerdir. Bu özelliklere “toplumsal cinsiyet kalıpyargıları” da denilmektedir. Kalıpyargılar birey, grup ya da topluluklar ile ilgili yaygın inanç ve kalıplaşmış yargılar iken; cinsiyet rolü kalıpyargısı da kadın ve erkeğe ilişkin bir inanç olmaktadır (Özen Kutanis ve Hancı, s.458). Geleneksel cinsiyet rollerinde, değişim için toplumsal baskıya karşın kültür hâlâ bizlerin kalıpyargısal olarak maskülen ya da feminen görünme ve davranmanın çekimine kapılmamıza yol açabilmektedir (Ickes, 1993, s.71). Erkekler ve kadınlar cinsiyet rol kalıpyargılarını, maskülenlik ve feminenlik üzerine paylaşılan kültürel inançların bir kümesi olarak edinmekle birlikte, davranışlarında da şemayı bu yönde şekillendirmektedirler (Khamseh, 2011, s.1). Bazı, erkek kalıpyargılar “evin reisi”, “güçlü”, “sert”, “agresif” iken ; kadın kalıpyargıları da “anne”, “yuvayı kuran”, “evini çekip çeviren” ve “duygusal” olarak sayılabilir (Dökmen, 1999, s.31-32).

Oluşan bu cinsiyet kalıpyargıları, hem kadınların hem de erkeklerin davranışlarını sınırlandırmaktadır; fakat kadınların sınırlandırılması erkeklere göre çok daha fazla olmaktadır. Cinsiyet kalıpyargılarının bir başka özelliği büyük güç (power) farklılıklarına dayanmasıdır. Kadının karşısındaki erkeğin, iş ortamında güç sahibi olması örneğinde olduğu gibi. Cinsiyet kalıpyargılarının bir diğer özelliği de diğer cinsiyetten bireylerle olan yakın ilişkiler nedeniyle çok karmaşık olmasıdır (Dökmen, 2010, s.105-106). Cinsiyet temelli kalıpyargıların etkisi ile erkekler örgütlerde eşit vasıfta kadınlara göre, daha sık ve hızlı terfi edebilmektedirler (Mihail, 2006, s.682).

Kalıpyargılar kolayca değişmemektedirler. Kalıplara göre düşünmenin daha doğumla birlikte başladığı ve yetiştirilme sürecinde devam ettiği ifade edilmektedir. Ebeveynin ve arkadaşların neyi uygun göreceğini toplum belirlemektedir (Palmer ve Hyman, 1993, s.40). “Toplumsal cinsiyet rollerinin özel yaşamla ilgili olan boyutlarının çok zor değiştiğini ve uzun zaman aldığını dünya deneyimi göstermektedir. Birincil toplumsallaşma evresinde kazanılan bu tür değerler ve benimsenen rol modelleri bu rollerin algılanmasında ve yaşama geçirilmesinde uzun süreli olarak etkili olmaktadır.” (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s.1).

2.2.1.3. Örgütlerde Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargıları

Algılanan cinsiyet önyargısı, kadının / erkeğin bir örgütte diğerine göre sistematik olarak dezavantajlı olduğu durumu gösterir. Bu tür algılar, erkek ve kadın meslektaşlar tarafından birbirlerine karşı sergiledikleri farklı davranışların kıyaslanması sonucu oluşmaktadır. Algılanan cinsiyet önyargısı, erkek ve kadınların kişisel kararlarında ve çalışma koşullarında karşılaştıkları durumlar nedeni ile ortaya çıkmaktadır (Hirsh and Kornrich, 2008, s.1402-1403).

Örgütlerde kadınlar, kendi cinsiyetlerine yönelik önyargıları sıkça algılayabilmektedirler. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısını algılamaktadırlar. Bu, kadına toplum tarafından biçilen cinsiyet rolleri ve bu rollerin örgüt hayatındaki yansımalarından kaynaklanmaktadır (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s.7). Kalıpyargı İçerik Modeli (SCM) önyargıların bir toplum/topluluk içinde oluşuklarına dikkat çekmektedir (Cikara ve Fiske, 2007, s.104). Bem (1974)’in cinsiyet şema kuramına

göre, bir örgütte cinsiyeti tipleştiren erkek çalışan sayısı ne kadar fazla olursa, kadın çalışanların kendilerine yönelik önyargı algılama ihtimallerinin, o kadar fazla olacağını belirtmektedir. Yine bir örgütte, androjen özelliklere sahip çalışanlar çoğaldıkça önyargı algılanma ihtimalinin düşeceği belirtilmektedir. Çünkü cinsiyeti tipleştiren bireyler önyargılı hareket edecekken, cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler ise daha düşük ihtimalle bunu yapacaklardır (Brewer, Mitchell ve Weber, 2002, s.80).

Toplumda, kadınlara erkeklerden daha az yeteneklilermiş gibi davranıldığında, bu anlayışın örgütsel yapılanmada da onları terk etmeyeceği ifade edilmektedir (Palmer ve Hyman, 1993, s.40). Bunun sonucu olarak da kadınlar iş hayatında, kadınlara karşı önyargılı davranan güç dağılımı, ödüller ve fırsatlar gibi iş yapıları ve örgütsel pratiklerin bir sonucu olarak yükselemeyeceklerdir (Ngo, Foley, Wong ve Loi, 2003, s.231).

Örgütlerde kadınlara yönelik oluşan bu cinsiyet önyargıları, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Erkeklerin yönetici olarak daha başarılı olacakları, kadınların erkeklere oranla başarılı olamayacakları şeklinde bir yargı, kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarından birini oluşturmaktadır. Kadınlar, bunun sıkıntılarını örgütlerde yaşamaktadırlar. Kadınların, lider ya da yönetici olma yollarının çoğu zaman kapalı olmasında böylesi önyargıların payı bulunmaktadır (Dökmen, 2004, s.128). Toplumda oluşan kadınların, erkeklerin ve yöneticilerin özelliklerine ilişkin oluşan bu tür algılar, kadınların lider olmalarına yönelik önyargıların oluşmasına neden olmaktadır. (Wolfram, Mohr ve Schyns, 2007, s.19-20). Çeşitli sebeplerden, genelde erkekler başarılı bir yöneticinin özellikleri olarak tanımlanan, rekabetçi, kuvvetli, sorumluluk alan, kendine güvenen vb. özelliklere sahip görülürken; kadınlar, duygusal, itaatkâr, şefkatli ve insana yönelik özelliklere sahip olarak algılanmaktadırlar. Kalıpyargı olarak, erkek lider organizasyonel amaçları; kadın lider ise insanlar ve ilişkileri çağrıştırmaktadır. Böylece, kadınların “erkeksi” meslek olarak görülen yöneticiliğe uygun olmadıkları, erkeklerin yöneticilik mesleğine daha uygun oldukları şeklinde bir önyargı oluşmaktadır (Gardiner ve Tiggemann, 1999, s.302). Kadına bu şekilde önyargılı davranılması, kadının kendilik algısını olumsuz etkilemektedir (Dökmen, 2004, s.119).

Önyargılar, çoğu insanın yanlış eğitimi ve yanlış bilgilenmelerine bağlanabilir. Bu konuda medyaya da sorumluluk yüklenebilir. Şöyle ki medya olumsuz kalıpyargılar üretebildiği gibi olumlu kalıpyargılar da üretebilmektedir. Yaygın bir şekilde yanlış anlamaların önyargılardan dolayı oluştuğuna inanılmaktadır (Asian Institute of Journalism and Communication, 2011, s.3-4).

Çitçi, kamu sektöründe yaptığı araştırmada, insan kaynakları müdürlerinin kadın çalışanları sorumluluk ve seyahati gerektiren işler için uygun bulmadıkları ve daha istikrarsız bir çalışma hayatları olduğunu düşündüklerini saptamıştır (Kandiyoti, 1997, s.42).

Pazy (1986)'nin İsrail'de yaptığı bir çalışmada yükselme (terfi) adayının cinsiyeti ve tecrübeyle arasındaki ilişkisi farklı çıkmıştır. Kadın yönetici altında çalışmış kişilerin, adaylar arasından kadın yönetici seçme eğiliminde olduğunu tespit etmiştir. Tharenou (2002), kadın çalışanların, bir organizasyonda kadın yöneticiler erkeklerden fazla çalışmadığında, büyük ihtimalle erkekler kadar ilerleyemeyeceklerini zannettiklerini ve ilerleyebilmek için örgütlerini değiştirebildiklerini bulmuştur (Ngo, Foley, Wong ve Loi, 2003, s.232). Kadınlara karşı cinsiyet önyargısının, cinsiyet ayrımcılık üzerindeki pozitif etkisinin erkeklere kıyasla kadınlar için, daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Foley, Ngo ve Loi, 2006, s.197). Bundan sonraki aşamada, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının etkili olduğu örgütlerde cinsiyete dayalı ayrımcılıktan bahsedilecektir.

2.2.2. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Algısı

Bu kısımda ilk önce cinsiyet ayrımcılığı ve yaklaşımları incelenecektir. Akabinde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılığından bahsedilecektir.

2.2.2.1 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

“Cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumun hemen her kesiminde yer alan kişi ve kurumların yanında temelde anne-babaların, yakın akraba ve komşuların, kız çocuklarına küçük yaşlardan itibaren erkek çocuklarına olduğundan farklı yaklaşımları ile başlamaktadır.” (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s.6).

Literatürde, cinsiyete dayalı ayrımcılık için cinsiyetçilik (sexism) teriminin de kullanıldığı görülmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bunlar aşağıda verilmektedir:

- Cinsiyete dayalı ayrımcılık, erkek egemen toplumda kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata ayrımcılık olarak yansımaları sonucunda; kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulmasıdır (Sakallı-Uğurlu, 2002).
- Glick ve arkadaşları, cinsiyetçiliğin *düşmanca* cinsiyetçilik ve *korumacı* cinsiyetçilikten oluştuğunu ileri sürmüş ve bu iki cinsiyetçiliği şöyle tanımlamışlardır: **Düşmanca cinsiyetçilik**, kadının erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanması, düşük seviyede görülmesi ve ayrımcılığa tâbi tutulmasıdır. **Korumacı cinsiyetçilik** ise, kadının korunması, yüceltilmesi ve sevilmesi gibi olumlu tutumları içermekle birlikte, kadının erkeğe göre düşük seviyede olduğunu gösteren bir önyargıdır (Sakallı-Uğurlu, 2002) (Dökmen, 2010, s.117).
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s.5).

Cinsiyete dayalı ayrımcılıkta belirtildiği gibi, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaktadır. Dolaylı ayrımcılık, bir kişinin, kendisinden bir şey (örneğin bir iş) isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi belli bir şarta bağlaması durumunda da ortaya çıkmaktadır. Söz konusu şartın, aşağıda belirtilen özellikleri taşıması halinde “cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılıktan” söz edilebileceği ifade edilmektedir. Eğer söz konusu şart(1):

- a) Hem erkek, hem de kadınlara uygulanıyor veya uygulanacaksa;

- b) Yerine getirebilecek kadınların oranı erkeklere nazaran daha küçük ise;
- c) Yerine getirememek, ilgili kadının zararına ise;
- d) Öne süren kişi, bu şartı, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak savunamıyorsa; o ortamda dolaylı ayrımcılığın varlığından söz edilebilmektedir (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s.5-6).

Cinsiyet temelli ayrımcı davranışlar, kadın ve erkeğin toplumsal konum ve rollerinden kaynaklanmakta; kuşaktan kuşağa kültürel koşullandırma yoluyla aktarılmakta ve günümüzde de geçerliliğini sürdürmektedir. Kadınların hukuk, siyaset, örgütlenme, eğitim hizmetlerinden yararlanabilme gibi alanlarda olduğu gibi; bir işe girebilme, o işi ellerinde tutabilme, işlerinde ilerleyebilme doğrultusunda da ayrımcı davranışlarla karşılaşabilmekte oldukları görülmektedir (Altan, 2006, s.229).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, daha çok iş ve eğitim gibi alanlarda ortaya çıkmaktadır (Dökmen, 2004, s.123). Bazı toplumlarda erkek çocukların okutulup kız çocuklarının okutulmaması cinsiyete dayalı ayrımcılığa örnek olarak verilebilir. Birçok kaynaktan, kız çocuklarının eğitimlerinin önündeki engellerden söz edilmektedir. Buna göre kız çocukları, erkek çocukları kadar eşit eğitim fırsatlarına sahip olamamaktadırlar. Erkek öğrencilerle kız öğrenciler arasında öğretmenler de ayırım yapmakta; erkek öğrenciler kollanırken, kız çocuklarının ihtiyaçları dikkate alınmamaktadır (Thompson ve Austin, s.424). Kız çocukları, eğitimden yoksun bırakılmakta ve ailelerinin geçimine katkıda bulunmaları için çalıştırılmaktadırlar (Sonpar ve Kapur, 2001, s.66).

İş dünyasında ise tüm dünyadaki kadın istihdamı artarken; istihdamın kadınlaşması, firmaların kadınları bünyelerinde çalıştırmalarının kendilerine sağladığı bazı avantajlardan kaynaklanmaktadır. Kadınların, erkeklere nazaran düşük ücretlere razı olmaları bu avantajlardan birisi olarak sayılmaktadır. Kadınlar, işverenlerce çoğu kez daha uysal görülerek düşük ücretlerle, uzun sürelerle çalıştırılmaktadır (Altan, 2006, s.229). İş dünyasındaki diğer avantajlardan biri olan yeni iş modelleri ile de kadının iş hayatına daha fazla katılması sağlanmıştır. Esnek çalışma sistemleri, kadınlar için uygun çalışma sistemleri olarak sunulmuştur. Değişen iş modelleri ile birlikte, hem erkeğin hem de kadının çalıştığı ailelerde çoğalma olmuştur (Scott, 2007, s.54).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık eğitim ve iş yaşamı dışında daha önce de belirtildiği gibi farklı durum ve koşullarda da ortaya çıkabilmektedir. Bu, bir dereceye kadar ev işlerindeki ayrım olarak ve eşit olmayan bir bölüşüm örneğinde olduğu gibi çeşitli şekiller ve görünüşlerde ortaya çıkabilmektedir (Dryler, 1998, s.376). Farklı bir örnekte de kadın, hem ev işlerini yapmakta hem de zirai işlerde erkeğin yapması gereken işleri de yaparak ailenin geçimini sağlamaktadır (Bouta, Frerks ve Bannon, 2004, s.91-92). Ekonomik ve coğrafi koşullara bağlı olarak, bazı kadınlar kendilerini tamamen ev işlerine ve hane içi üretime verebilmektedirler. Bununla birlikte, ekonomik katkısının büyüklüğüne karşın, kadın emeğinin, toplumsal kabul görmediği de görülmektedir (Kandiyoti, 1997, s.27).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığı diğer bir alanın, politika olduğu görülmektedir. Kadınlar, erkeklerle karşılaştırılacak olduğunda, politikaya daha az atılmaları kadınların ikincil konumlarından kaynaklanmaktadır. Dişilik ve erkeklik kurgularına dayalı olarak özel ve kamusal alanı bölen bir suni ayrım, kadınları özel alana hapsederken; politik alanı, erkeklere özgü kılmaktadır. Böylece kadınlar, politika alanından dışlanmaktadır. Günümüzde politika, kadına yönelik ayrımcılığın en yoğun yaşandığı alanlardan biri olarak gösterilmektedir. Joan W. Scott'a göre toplumsal cinsiyet, siyasi iktidarı kavramak, meşrulaştırmak ve eleştiriye tâbi tutmak için sürekli yinelenen bir referanstır. Toplumsal cinsiyet, kadın ile erkek arasındaki karşıtlığa işaret ederken bu karşıtlığın anlamını da oluşturmaktadır. Siyasi iktidarı temize çıkarmak için bu referans güvenilir ve değişmez olmalı, doğal ya da ilahi düzenin bir parçası gibi algılanmalı ve insanlar tarafından inşa edilen bir şey gibi görünmemelidir. Bu şekilde, hem kadın ile erkek arasındaki ikili karşıtlık, hem de toplumsal cinsiyet ilişkilerine dair toplumsal süreç, iktidarın manasının bir parçası haline gelmektedir. Bu fikri, herhangi bir şekilde sorgulamak ya da değiştirmek bütün bir sistemi tehdit etmek anlamına gelmektedir. Politika, erkek iktidarının en güçlü (ve son) kalesi olduğu için kadınların bilincine en son ulaşan konu olmakta olduğu ve olacağı ileri sürülmektedir (Aydın, 2008, s.103-104). Scott, cinsiyet farklılığının “sosyal ve kültürel” olarak inşa edilmiş bir anlam taşıdığını, bireysel olarak dişilin ve erilin kimlik oluşumunu yönlendirdiğini ve kendisini güç ilişkileri içinde gösterdiğini iddia etmiştir (Kardam, 2003, s.300).

Kadının az temsil edildiği bir diğer alanı ise, uluslararası ilişkiler oluşturmaktadır. Uluslararası ilişkiler, diplomatlık, deyim yerindeyse erkek mesleği olarak görülmektedir. Uluslararası ilişkiler, toplumsal cinsiyet boyutunu göz ardı etmektedir. Böylece uluslararası ilişkilerin, uluslararası süreçlerin toplumsal cinsiyet rollerinden soyutlanmış olduğu (iddiasını) varsayımını desteklediği ileri sürülmektedir. Yani toplum içinde kadının rolü ve pozisyonunun, kadın ve erkeğin izafi konumlandırılışının uluslararası ilişkileri etkilemediği yönünde mevcut anlayışı teyit etmektedir (Kardam, 2003, s.307).

İnsanlar arasında cinsiyet farklılığı nedeniyle ayırım gözetilmemesi ve kişilere eşit davranılması gerekmektedir. Bu anlayış, günümüzde hemen hemen tüm hukuk sistemlerince tanınarak, güvence altına alınmış olmasına karşın, çeşitli alanlarda ayrımcı uygulamaların örnekleri ile karşılaşılabilir. Ayrımcı düşünce ve davranışların temelleri, sosyal ve kültürel nedenlere dayalı olduğundan, uygulamaların hukuki düzenlemelerle engellenebilmesi güç olmaktadır. Bir gerçek olarak, bütün kültürlerde kadınlarla erkekler arasında ayırım yapılmaktadır (Cook ve Rothwell, 2004, s.47).

Küreselleşme ile birlikte, kadınlarla erkekler arasında yapılan bu ayrımcılık ve kadının sömürülmesi artmıştır. Küreselleşme, üretimin ve tüketimin dünya ölçeğinde planlandığı, serbest rekabet ve piyasa düzeninin uluslar üstü kuruluşlarca denetlendiği ve kuralların uluslar üstü anlayışla çalıştığı bir sistemdir. Küreselleşme, üretim ve finans sürecinin uluslararası ölçekte büyümesi, işletmelerin birleşmesi ve çokuluslu işletmelerin artması olarak da tanımlanmaktadır (Seymen ve Bolat, 2005, s.4-5). Çokuluslu şirketler, geçmişte, kadın emeğini sömürmeleri nedeniyle yoğun eleştiri ve tepkiler almışlardır. Sayıları giderek artan serbest bölgeler de kadın emeğinin sömürülmesi için elverişli ortamlar sunmaktadır. Bu bölgelerde kadın işçilerin çalıştırılması çeşitli sosyal sorunları beraberinde getirmektedir (Toroslu, 2000, s.12).

Bununla birlikte, çokuluslu şirketler çalışma hayatı ile ilgili bir dizi hususa (çalışan hakları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, çocuk işçi çalıştırılmaması, kadınlar gibi risk gruplarının korunması vb.) riayet etmekle yükümlüdürler (Ersöz, 2007, s.40). Bazı çokuluslu şirketler, kendi istekleriyle gönüllü olarak kodlar belirlemektedirler. Çokuluslu şirketlerin, toplumda

kendilerine karşı artan tepkilere bir önlem olarak kendi istekleriyle, kendi içlerinde geliştirdikleri kodlara, özel kodlar adı verilmektedir. Böylece, birçok çokuluslu şirket kendi davranış kodlarını geliştirmektedir. Nike Davranış Kodları ve Shell Davranış Kodları bunlara örnek olarak verilebilir.

Davranış kodlarının oluşturulmasında, uluslararası kuruluşların büyük katkıları olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü bunlara bir örnektir. Avrupa Topluluğu bünyesinde de konuyla ilgili çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Amaç ,davranış kodlarını geliştirmek olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü bu amaçla, İşte Temel Prensipler ve Haklar Deklarasyonu'nu yayınlamıştır ki bu deklarasyon çeşitli iş davranış kodlarını içermektedir (IOE General Council, 1999, s.2). Ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu deklarasyonuna tam uyulması için özel sektörün gönüllü olması gerekmektedir. Çünkü, deklarasyonda gönüllü uyulabilecek kodlar da bulunmaktadır. Uluslararası kuruluşların belirledikleri davranış kodları, çalışan hakları, emeğin sömürülmemesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tedarikçi hakları vb. konularda yoğunlaşmaktadır.

Kadının çalışma yaşamındaki “eşitsizlik durumunu” ortadan kaldırmak için yapılan diğer bir çalışmanın sonucunda “pozitif ayrımcılık” kavramı, 1970-80’li yıllarda şekillenmiştir:

- 1970, *Eşit Ücret Sözleşmesi (EPA)* ile eşit işe eşit ücret alımı sağlanmış, bu sayede kadın ile erkek daha eşit pozisyona gelmiştir.
- 1975’de *Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi (SDA)* ile cinsiyet ayrımcılığı istihdam, eğitim ve çeşitli hizmet alanlarında yasaklanmıştır (Yalım, 2005, s.275-276).
- 1996, *İstihdam Hakları Sözleşmesi (ERA)*, çalışanların haklarını geniş bir perspektifle ele almış ve belirli kurallar getirerek pozitif ayrımcılık çerçevesini belirginleştirmiştir.
- 1999 yılında, çalışanlar için doğum izni düzenlemeleri yapılmıştır.

- 2003 yılında yapılan *Eşit İstihdam Düzenlemeleri* ile din ve cinsiyet tabanlı ayrımcılıklar daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve mesleki maaş şemaları hazırlanırken yapılan haksızlıklar önlenmeye çalışılmıştır (Yalım, 2005, s.276).

İnsan hakları bağlamında, kadınlarla ilgili Birleşmiş Milletler (BM) sisteminin en büyük başarısı, kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlaması; hem ulusal yaşamlarında hem de kamusal ve özel alanlarda Kadınlar Konvansiyonu'na taraf devletlerin takip etmesi gereken, kadınlara karşı ayrımcılığın tasfiyesini sağlayacak normatif standartları CEDAW (Convention on Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women= Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi) antlaşmasıyla belirlemesi ve ayrımcı pratiklerin teşhis edilip çözüm üretebilen mekanizmalar sağlaması olduğu bildirilmektedir (Kardam, 2003, s.317).

BM Genel Kurulu'nca 1979 yılında kabul edilen ve tüm dünyada kadınlar için bir temel haklar bildirgesi niteliği taşıyan CEDAW, devletlerin bu alandaki yükümlülüklerini göstermektedir (Altan, 2006, s.231). “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, “Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Beyannamesi”nde yer alan ilkeleri uygulamaya ve bu maksatla bu nevi ayrımcılığın her şekli ve tezahürünün ortadan kaldırılması için tedbir amaçlı alınmış ortak kararlar bütünüdür. Sözleşmenin Bölüm I, 1. maddesine göre: “Kadınlara karşı ayırım” deyimi, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.” (Akıllıoğlu, 1995, s.207).

T.C. Anayasası'nın 50. maddesinde de “*Kimse...cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz... kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm, kadınların çalışma koşullarının biyolojik ve genetik özellikleri göz önünde tutularak özel olarak düzenlenmesini öngörmektedir.

Cinsiyetler arasında eşit davranma, kişiler arasında *cinsel kökenli bir ayrım gözetmeme* düşüncesini ifade etmektedir. Çalışma yaşamında cinsel kökenli bir ayrım gözetilmemesi, hukukun eşitlik ilkesinin ve İş Hukuku'ndaki işverenin *eşit işlem* borcunun da bir gereğidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da kadınlarla ilgili olarak onları koruyucu bazı hükümler bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, örneğin cinsiyet temelli ücret ayrımcılığını engelleyen hükümler içermektedir. Kanunun “eşit davranma ilkesi” madde 5’de şöyledir:

MADDE 5. - *İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye; belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde;, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle, özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İş Kanunu, s.3).

Çalışma yaşamında, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik çabalar, salt yasal düzenlemeleri ve kadının eğitimini öngörmekte, bu anlamda önemli olmakla birlikte yetersiz kalmaktadır. Kadınların, erkeklerle eşit yasal haklara sahip olmalarına ve cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmış olmasına karşın, olumsuz durumlarının sürdüğü bildirilmektedir. Buna da, açık engellerin kaldırılmış olmasına karşın, gizli engellerin varolmasının rol oynadığı belirtilmektedir (Dökmen, 2004, s.128).

Kadının “ikincil” konumunu düzeltmeye yönelik, oluşturulan sosyal politikalar da üretim sürecindeki, toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklı ayrımcılığı giderme konusunda yetersiz kalmaktadır. Cinsiyete dayalı istihdam ayrımcılığını, kadın ve

erkeklerle -aynı ya da benzer işler için- farklı ücretler ödenmesini ve cinsel tacizi yasaklayan birçok yasa olmasına karşın; toplumsal kuvvetlerin hâlâ kadınları erkeklerle oranla ikincil saymaya devam ettikleri görülmektedir (Palmer ve Hyman, 1993, s.40).

Cinsiyet kalıpyargılarının, önyargılarının ve ayrımcılığının, günümüzde eskiye oranla azaldığı fakat bununla birlikte yeni şekilleriyle sürdüğü belirtilmektedir (Dökmen, 2010, s.120). Günümüzde cinsiyet önyargıları ve ayrımcılığı daha karmaşık bir görünüm almıştır.

2.2.2.2.Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Cinsiyete dayalı ayrımcılığa yaklaşımlardan fonksiyonalist yaklaşım, çatışmacı yaklaşım ve etkileşimci yaklaşımın bakış açıları ortaya konulacaktır. Bunlar hakkında açıklamalara aşağıdaki metinde yer verilmiştir.

2.2.2.2.1 Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşıma göre, kadın ve erkeğin ilkel toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı iş bölümünü oluşturmuştur (Demirbilek, 2007, s.13). Fonksiyonalist yaklaşım, dışının evde çocuklarıyla ve onların bakımları ile ilgilenmesi; erkeğin ise ailenin ihtiyaçlarını karşılaması, dış dünya ile ev arasını ilişkilendiren açık cinsiyet rolü ayrımları üzerinde durmuştur (Gillies, 2003, s.3). “Fonksiyonalistlere göre, kadının duygusal rollerde,erkeğin ise araçsal, evin dışında aile bütünlüğünü sağlayıcı rollerde uzmanlaşmaları, cinsiyet ayrımcılığının varlığını sürdürmektedir.” (Demirbilek, 2007, s.16).

2.2.2.2.2 Çatışmacı Yaklaşım

Çatışmacı yaklaşım, cinsiyet esaslı ayrımcılığı açıklarken; kadın ve erkek arasındaki güç farklılaşması ve dünyadaki çatışmalar üstünde durmaktadır. Onlara göre, bunlar bilhassa kadınlar için dezavantajla sonuçlanmaktadır. Çatışmacı yaklaşım, erkeklerin kadın gücüne yönelik büyük güçlerini kullanarak kadınları ikinci plana ittiğini söylemektedir. Cinsiyet eşitsizliği, insan haklarının esirgenmesi anlamına gelmektedir (Nzaid, 2011, s.6). Çatışmacı yaklaşım, cinsiyet eşitsizliğini bir sorun olarak görmektedir. Cinsiyet eşitsizliği, sosyal yapılardaki güç dengesizliklerini yansıtmaktadır. Bu görüşe göre, cinsiyet kalıpyargılarının kabulü kadınlar aleyhine

cinsiyet körlüğünün devam etmesindeki başlıca sebeplerden birini oluşturmaktadır (Jack, 2003, s.3). Bu nedenledir ki, cinsiyet esaslı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınların şikâyetlerini dile getirip seslerini duyurmaları, kendilerine sempati duyan erkeklerin ve diğer ezilen kesimlerin desteklerini alarak mücadele etmeleri gerekmektedir. “Çatışmacılar açısından cinsiyet eşitsizliği sorununun çözümü, adil toplum ve sosyal değişimi sağlayacak sosyal eylemi gerektirmektedir.” (Demirbilek, 2007, s.18).

2.2.2.2.3 Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşıma göre, biyolojik cinsiyet doğuştan kazanılmakta, toplumsal cinsiyet ise öğrenilmektedir ve dolayısıyla sosyaldır. Etkileşimciler, cinsel kimliğin çocukluğun ilk yıllarında ebeveynler, yaşlılar, öğretmenler ve medya ile etkileşim sonucunda geliştiğini ileri sürmekte ve cinsiyet rollerinin, kimlik duygusundan türediğini belirtmektedirler. Etkileşimciler, cinsiyet rollerinin sosyalleşme ile nasıl edinildiğini ve buna bağlı olarak kadın ve erkeklerden toplumda ne tür tutum ve davranışların beklendiğini açıklamaya çalışmaktadırlar. Etkileşimci yaklaşım, cinsiyet eşitsizliğini anlama konusunda kadın ve erkek davranışlarını temsil eden semboller ve sosyal tanımlamalara vurgu yapmaktadır (Demirbilek, 2007, s.20). Bunların etkisi ile kadınlar, toplumsallaşma sürecinde pasif ve bağımlı olarak yetiştirilmektedirler. Bu sebeple de daha fazla saldırgan ve bağımsız olarak yüreklendirilen erkeklerden, daha az baskın konumda bulunmaktadır. Böylece her iki cinsiyetten kişiler, kadınların ikinci planda olduğunu öğrenerek büyümektedirler. Bunun iş hayatında yansımaları olmaktadır. Kadınların iş hayatında, hem ırkçı hem de cinsiyetçi kalıpyargılardan dolayı cesaretleri kuvvetlice kırılmaktadır. Örneğin işe alım süreçlerinde, kadınlar işe girmek için ısrarcı olsalar da, işe alanlar onları adeta sistematik bir şekilde dışlamaktadırlar (Fillieule, 2010, s.6). Oluşan, bu cinsiyet rolleri ve eşitsizliğin değişimi, sosyalizasyon sürecinin değişmesiyle mümkün olabilir. Bu da kızların daha atılgan olmaya cesaretlendirilmesi, erkeklerin pasifliğinin kabulüne zorlanmasıyla mümkündür. Etkileşimciler bu noktada görevi okullara vermektedirler. Etkileşimciler, kadınlara yönelik ayrımcılığın ve önyargının, sosyalleşmedeki farklılıklardan ortaya çıktığına işaret etmektedirler (Demirbilek, 2007, s.20).

2.2.2.3. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

ILO'nun tanımına göre, işyerinde ayrımcılık, “işyerinde fırsat ve davranış eşitliğini geçersiz kılacak ya da aksatacak etkisi olan her çeşit ayrımcılık, dışlama ya da tercih”tir. (<http://www.ilo.org/public/english/comp/business/info/discrim.htm>, erişim tarihi: 06.02.2011). Bu davranışlar genellikle cinsiyete, renge, ırka, dine, politik görüşe, sosyal ya da ulusal kökene dayalı olarak gerçekleşmektedir(ILO Convention, <http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?query=C111&query0=111&submit=Display>, erişim tarihi: 06.02.2011).

Örgütlerde çalışanlara yönelik algılanan cinsiyet ayrımcılığı ise, çalışanların kadın veya erkek kimliği nedeni ile işyerlerinde farklı veya benzer şekilde davranışlar görmesi şeklinde açıklanmaktadır. Bireyler, cinsiyet ayrımcılığını algıladıkları zaman kendi cinsiyet üyelerinin diğer cinsiyete göre “iş”te sistematik olarak dezavantajlı olduklarına inanırlar. Cinsiyet ayrımcılığı, kişinin yetkinlikleri veya iş performansından ziyade, kişinin cinsiyetine bakılarak açıklanabilir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1402-1403). Yani kadınlar, iş performanslarından dolayı cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmemekte; cinsiyetinden ve kendilerine atfedilen rollerden dolayı ayrımcılığa uğradığını düşünmektedir. Ayrıca sadece kadın çalışanların değil, erkek çalışanların da cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğrayabileceği belirtilmektedir (Onay,2009,1103). Kadınlar için, cinsiyet ayrımcılığını algılamaları bazı çıktılarla ilgilidir. Bu çıktılar arasında, iş hayatında algılanan prestij durumu ve düşük güç, yüksek iş çatışmaları, düşük özgüven, fazla iş verilmemesi, artan depresyon ve endişe durumu sayılabilir. İki grup arasındaki en temel farklılık, kadınların bu ayrımcılığı kişiselden ziyade, ait olduğu gruba yönelik olarak algılamasıdır (Onay,2009, 1102).

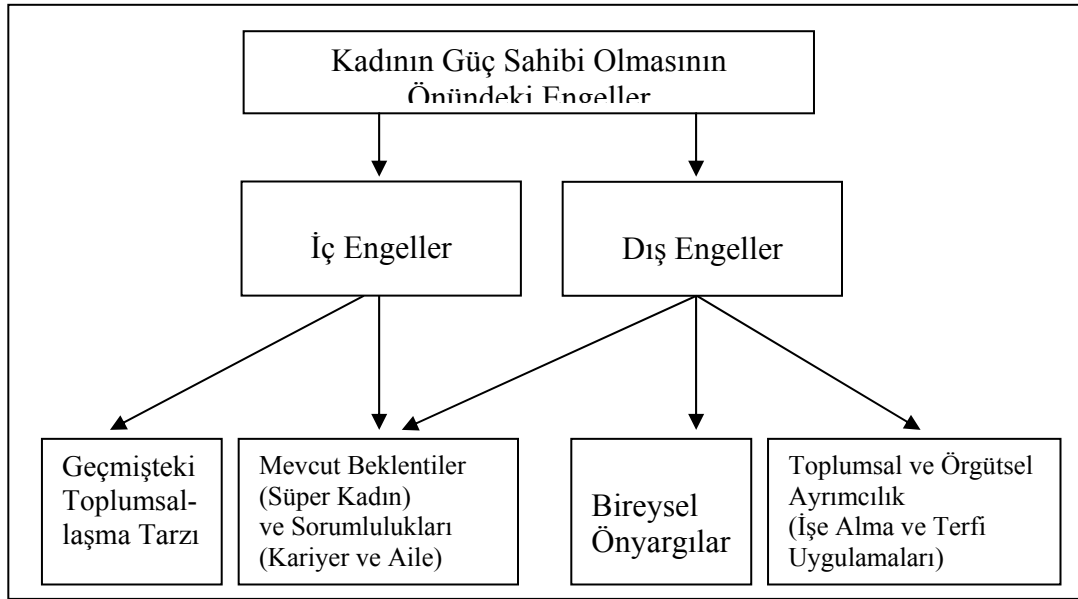
İşyerinde yukarıda da belirtilen cinsiyete dayalı ayrımcı davranışlarla, kadınlar açık, gizli (örtülü) ya da dolaylı olarak karşılaşabilmektedirler (Dökmen, 2004, s.126). Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı birinin cinsiyet, medeni hali, hamileliği ya da hamile kalma ihtimali üzerine ayrımcılığı içermektedir. Kadınların ortalama ücretleri, erkeklere göre daha düşüktür (Altan, 2006, s.238). Bu doğrudan cinsiyet ayrımcılığına bir örnek oluşturmaktadır. “Eğer bir şirket aynı işi yapan erkeğe, kadınlardan daha fazla ücret ödüyorsa bu doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır... Ayrımcılık aynı zamanda bir kişiyi

cinsiyeti, medeni hali, mevcut ya da müstakbel hamileliği nedeniyle, zor durumda bırakacak mantıksız bir talepte bulunmak ve herkesin bu talebi yerine getirmesini istemek şeklinde olursa, burada da dolaylı ayrımcılık söz konusu olacaktır.” (Artuner, 2006, s.90). Bir işletme, personel gereksinimini karşılamak üzere yaptığı bir duyuruda, yalnızca erkek adayların başvurularının dikkate alınacağını belirtiyorsa, bu açık ayrımcılık olmaktadır.Öte yandan bir kadın, işyerinde daha iyi koşulları olan bir üst kademeye gelebilmede, evlenip, çocuk sahibi olunca işten ayrılabilceği varsayılarak tercih edilmiyor ve yerine bir erkek tercih ediliyorsa; burada da örtülü ayrımcılık yapılmış olmaktadır (Altan, 2006, s.238-239). Meyerson ve Fletcher’e göre, şirketler dünyasında cinsiyet ayrımcılığını saptamak kolaydır; ama günümüzde açık sergilenmesi nadirdir. Bunun yerine, kadınlara karşı ayrımcılık daha çok önyargısız gibi görünen çalışma pratikleri ve kültürel normlar içerisine gizlenmiştir (Meyerson ve Fletcher, 2006, s.75).

Kültürel normlar içine gizlemede önemli bir örnek işe alımlardaki tercihlerdir. Kişiler kabiliyetlerine dayanılarak işe alınmayıp, cinsiyet işe alım kararında etkili olabilmektedir. Bu durumda, cinsler işe alımda eşit fırsata sahip olmamakta ve eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaktadır (Gilliland, 1993, s.718).

İşyerlerinde prestijli işlerde, yüksek pozisyonlarda ve maaşı yüksek işlerde de cinsiyet ayrımcılığı yapılabilmektedir. Örgütlerde, çok fazla maaş verilen işlerin baskın grup olan beyaz erkekler tarafından yapılmakta olduğu belirtilmektedir. Bu, erkeklerin örgütler içindeki avantajlı konumlarına işaret etmektedir. Arzu edilen birçok işte kadının başarısının azaldığı ve maaşları düştüğü ifade edilmektedir. Kadınların en arzulanan işlere girişinin sınırlandırılması, kadın baskın işlerdeki ücretleri kadın işgücü arzındaki artıştan dolayı düşürmekte, bu süreç mesleki dışlama olarak bilinmektedir. Mesleki topluluklarda kadınların artması ile maaşlarının da artacağı söylenmektedir (Huffman, 1999, s.739). Kadın yöneticilerin mevcudiyetinde ise, bu yöneticiler yüksek statülü pozisyonlarda olmadıkları sürece cinsiyet-ücret boşluğunun kapatılamayacağı belirtilmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1404). Ayrımcı davranışlar çalışma yaşamında kadınların işlerinde ilerleyebilmelerini, mesleki eğitim olanak ve fırsatlarından yararlanabilmelerini engelleyebilmektedir (Altan, 2006, s.229).

Örgütlerde, kadının yükselmesinde ve bununla birlikte güce ulaşmasındaki en büyük engellerden biri de rol tanımları ve rol beklentileriyle ilgilidir. Alt yönetim düzeylerinde kalıplar ve beklenen “kadınca” davranışlar, kimi zaman bir kadın yöneticinin güç elde etmesini engellemektedir. Örgüt içinde kadınların yükselmesini destekleyen bir sistem yoksa, kadınların güce ulaşması daha da güçleşmektedir. Cinsiyete dayalı istihdam ayrımcılığı, örgütlerde güce ulaşmanın önündeki en belirgin engeli oluşturmaktadır (Palmer ve Hyman, 1993, s.40).



Şekil 2. Kadının Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller (Palmer ve Hyman, 1993, s.41).

Kadınlar iş yaşamında giderek daha fazla başarı elde etseler de, üst yönetimde yeterince yer alamamaktadır (Meyerson ve Fletcher, 2006, s.75). Kadınlar çalıştıkları örgütün yönetim hiyerarşisinde nadiren yükselmektedirler. Mevcut ama tanımlanmayan, doğrudan gözlenemeyen engellerle karşılaşmakta ve yükselmemektedirler. Bu durum “cam tavan etkisi” (glass ceiling effect) olarak nitelendirilmektedir (Dökmen, 2004, s.128). Cam tavan terimi, bireysel bir yetersizlik nedeniyle yükselmemeyi değil, sadece kadın olmaktan dolayı yükseltilmemeyi ifade etmektedir. Bu nedenle, hiyerarşinin tepesine doğru kadın sayısı azalmakta, hatta sıfırlanmaktadır (Dökmen, 2010, s.204). Kadınların yönetim kademelerindeki yerleri erkeklere göre daha düşüktür (Altan, 2006, s.238). Çünkü kadınların yönetimin yüksek kademelerine gelmeleri bir “cam tavan” tarafından engellenmektedir (Huffman, 1999, s.738-739). Yönetim piramidinde yukarı

doğru çıkıldıkça kadınların sayısı azalmaktadır. Kadınların resmen amir, yönetici gibi konumlara gelmelerini engelleyecek (tavan) yönetmelikler ya da yasalar bulunmakla birlikte; kadınların yükselmesini önleyen görünmeyen, gayriresmi (cam) uygulamalar olduğu ve kadının ne kadar çabalasa da bir türlü bu “cam tavan”ı aşamadığı bildirilmektedir (Dökmen, 2004, s.128). Meyerson ve Fletcher’e göre bu cam tavanı parçalamak için küçük bir kazanımlar -kuruluşlarda hâlâ mevcut olan kurnaz ayrımcı kuvvetleri hedefleyen bir dizi aşamalı değişiklik- stratejisi gerekmektedir. Cinsiyet önyargıları, yazarlara göre ancak ayrımcılığın derinlerdeki köklerini açığa çıkaran ve yok eden aşamalı değişiklikler amaçlayan sürekli bir kampanyayla giderilebilir (Meyerson ve Fletcher, 2006, s.75-76).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı birbiri ile ilişkili kavramlar olup, bazı sınırlılıklar yaratmaktadır. Bu sınırlılıkların, kadının kendini gerçekleştirmesini engellediği ve çeşitli düzey ve biçimlerde sorunlara neden olduğu belirtilmektedir (Dökmen, 2004, s.138). Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı genellikle “daha bireysel” algılanmaktadır. Algılanan “cinsiyet ayrımcılığı” ile algılanan “cinsiyet önyargısı” kavramları arasındaki temel fark, grup- birey ayrımları ile ilgilidir. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlıyken; kadınlara yönelik olarak gerçekleşen cinsiyet önyargısı, işyerinde bulunan kadın ve erkeklere yönelik olarak ortaya çıkan kişisel kararların sonucu ve çalışma şartlarının genel değerlendirmesi şeklinde meydana gelmektedir. Cinsiyet önyargısı, örgütsel çıktıların bir sonucu olarak oluşmakla birlikte, algılanan ayrımcılık ise kadın veya erkek cinsiyet kimliğine karşılık yapılan önyargılardan oluşan ayrımcılıktan doğmaktadır (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1402-1403), (Onay,2009, 1103).

Organizasyon içinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için yönetimin, değişimi sağlayarak, ayrımcılığa karşı önlemler alması ve kadınları cinsiyet farkı gözetmeden sistemle bütünleştirecek yollar bulması gerekmektedir (Palmer ve Hyman, 1993, s.41). Bu da, örgüt kültürünün güçlü olmasını beraberinde getirmektedir. Örgüt kültürünün güçlü olması da örgütte cinsiyet ayrımı vakalarının azalmasını sağlayacaktır. (Okay, 2002, s.64). Örgüt kültürü, örgütün paylaştığı değerler, inançlar ve davranışlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürünün, bireyin davranışına etkisi olmaktadır.

Kültür, bireyler tarafından öğrenilebilen ve belirli davranış kalıplarına transfer edilebilen bir unsur olarak kabul edilmektedir. Kültürün belirlediği kalıplara göre birey, kendi davranışlarının olumlu veya olumsuz sonuçlarını görerek bir öğrenme sürecinden geçmektedir. Sonuç olarak kültür, ortak düşünce ve tavırların oluşumuna yol açan, örgüte yeni giren bireylere de aktarılan bir mekanizma olarak çalışmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.348). Bu durumda, örgüt kültürü güçlü olduğunda, örgütte cinsiyet ayrımcılığı gibi arzu edilmeyen uygulamaların görülme olasılığı da azalacaktır. Güçlü bir örgüt kültürü, örgüt içinde ayrımcılık vakalarının ve adaletsiz uygulamaların azalmasını teşvik edecektir. Güçlü örgüt kültürü, örgütsel amaçlarla bütünleşmeyi sağlayan, mükemmelliğe önem veren, takım çalışmasına ve güvene dayalı, müşteri hizmetlerine önem veren, çalışanların başarısıyla övünen, üyeler arası bütünleşme ve uyumu sağlayan, gelişmeye açık, eşitliğe önem veren, örgüte bağlılık duygusu oluşturan kültür olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2007, s.159). Örgütlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili yapılmış bazı araştırmalar aşağıdaki gibidir.

Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda cinsiyetlerine yönelik uygulamalarla; karşılaştıklarında iş memnuniyetleri, iş motivasyonları ve örgütlerine bağlılıkları azalmaktadır. Bu koşullarda, işyerinden ayrılma vakalarında artış olacaktır. Kadınlar, ayrımcılığı algıladıklarında örgütlerinden ayrılmaktadırlar. Bu nedenle örgütlerde, kadın yeteneklerin ayrılmasını önleyici programlar geliştirilmektedir. Deloitte’de böyle bir program geliştirilmiş ve kadınların işten ayrılması engellenmeye çalışılmıştır. Bu, örgütte kadın çalışanlara bakış açısında devrim niteliğinde değişim sağlanarak başarılmıştır. Örgüt kültürü değişmiş, böylece örgüt değişimin faydalarını görmeye başlamıştır (McCracken, 2006, s.58-59).

Yapılan bir araştırmada, kadın ve erkeklerin örgütsel adalet algılarını doğrudan etkileyebilecek cinsiyet ayrımının düzeyi konusunda farklı algılara sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu kadın ve erkeğin, örgüt kazanımları açısından farklı değerlere önem vermesinin bir sonucudur. Örneğin kadınlar, erkeklere oranla kişiler arası davranışlara daha fazla önem verirler. Kadınlar, adaletsizlikler karşısında erkeklere göre daha toleranslı olabilmektedirler. Bununla birlikte kadınlar, herkese eşit davranılmasına daha çok önem vermektedirler. Kadınlar, çalıştıkları kurumlarda cinsiyet ayrımcılığını

algıladıklarında bu performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Cinsiyet ayrımcılığını algılama en nihayetinde işten ayrılma eğilimlerinin gelişmesine neden olmaktadır. Mobley'nin(1982) yaptığı bir çalışmada da iş doyumunun işten ayrılma niyetine doğrudan bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Eker, 2006, s.35).

Yapılan başka bir çalışmada, prestijli işlerde çalışan kadınlar, çalışmayan kadınlara göre daha avantajlı olmaktadır. Fakat, bu kadınlar da kendilerini çalışan erkeklerle karşılaştırdıkları için daha mağdur hissetmektedirler. Çünkü erkeklerle kendilerini karşılaştırdıklarında göreceli olarak daha az avantajlı olduklarını görmektedirler (Greenberg, 1987, s.12).

Algılanan ayrımcılıkla ilgili çalışmaların, Carlson ve Swartz (1988)'ın yaptığı gibi cinsiyet ve ulusal kökenler itibariyle insanları ayırmak şeklinde de yapılması gerektiği belirtilmektedir (Konrad ve Linnehan, 1995, s.810).

Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak yapılan, bazı çalışmaların sonuçları göstermiştir ki erkekler, eşit vasıfta olan kadınlara göre daha sık ve hızlı terfi etmektedirler (Mihail, 2006, s.682). Geleneksel cinsiyet rolü tutumlarına sahip kişiler, kadın otoritelere itiraz etmektedirler ve kadınların lider olmalarına erkeklere göre daha olumsuz bakılmaktadır (Wolfram, Mohr ve Schyns, 2007, s.19-20).

Birçok araştırma, iş gücünün cinsiyete dayalı eşitsizliğini göstermektedir. Baskın bir şekilde, erkeklerin bulunduğu işyerlerinde veya kadınların daha az istenen işlere yoğunlaştığı yerlerde, çalışanların ayrımcı uygulamalara yönelik algılarının daha kuvvetli olacağı ifade edilmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s. 1403). Ngo ve ark. tarafından (2003) gerçekleştirilen bir çalışmanın sonuçları da bu yönde kanıtlar sunmuşlardır. Çalışmanın sonuçları, kadınların daha az ya da daha yüksek bir yüzde ile temsil edildiği örgütlerde istihdam edilmiş deneklerin; cinsiyet eşitsizliğini, her iki cinsiyetin, dengeli yüzdelerle istihdam edilmiş olduğu örgütlerdekinden daha fazla algılamakta olduğunu açıklamıştır (Ngo, Foley, Wong and Loi, 2003, s.235).

Yapılan bazı çalışmalarda, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların haksız ödeme karşısında daha az tatminsizlik yaşamaya ve bunu daha fazla kabul etmeye meyilli oldukları bulunmuştur (Lee ve Farh, 1999, s.133).Öte yandan, Graham ve Welbourne

(1999) onlardan daha az kazanabiliyor olsalar da kadınların; aynı şekilde konumlanmış erkeklerinkine eşit ya da onlardan daha yüksek düzeyde ücret tatminine, sahip olduklarına dair bazı kanıtların var olduğunu söylemektedirler. Graham ve Welbourne, Major'ın (1994) "salahiyet modelini" kullanarak iki şirkette başlatılan verimlilik primi programlarından önce ve sonra, ücret tatmininde cinsiyet farklılıklarını inceledikleri çalışmanın sonuçlarına göre; kadınların verimlilik primi uygulaması başlatılmadan önce, erkeklerden daha fazla ücret tatminine sahip olduklarını ve bu farkın düşük ücretli çalışanlar arasında daha büyük olduğuna dair bazı kanıtlar var olduğunu göstermiştir (Graham ve Welbourne, 1999, s.1027).

İşyerinde algılanan ayrımcılığın, çalışan verimliliği üzerinde negatif etkilere sahip olduğu hipotezi pek çok araştırmanın bulguları tarafından desteklenmektedir (Sanchez ve Brock, 1996, s.713).

Yapılan çalışmalarda algılanan ayrımcılığın, çalışan çıktıları üzerinde ve diğer iş stresi sebeplerinin ötesinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Sanchez ve Brock, 1996, s.704-713). Foley, Hang-Yue ve Loi (2005)'nin yaptıkları bir çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan adaletsizlik ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, iş memnuniyetsizliği, düşük örgüte bağlılık ve daha fazla örgütten ayrılma eğilimleri ile kayda değer şekilde ilişkili bulunmuştur. Hang-Yue ve ark. tarafından (2006) gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel adalet ve cinsiyet eşitsizliğinin, çalışanlarda algılanmasındaki farklılıkları tahmin etmek için, teorik bir çerçeve olarak "bireycilik ve kolektivizm kapsamında, yatay ve dikey ayırım" kullanılmıştır. Çalışmada, Hong Kong'daki avukatlık bürolarında çalışan 514 avukatla anket gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar göstermiştir ki, dikey ve yatay bireycilik ,hem algılanan cinsiyet önyargısı hem de algılanan cinsiyet ayrımcılığı üzerinde, pozitif ve önemli etkilere sahiptir (Hang-Yue, Foley ve Loi, 2006, s.983).

Çitçi, kamu görevlisi kadınlar ile ilgili çalışmasında bu kadınların tipik olarak kamu hizmetinde alt kademelerde yer alan ve cinsiyetlerince belirlenen işlerde yoğunlaştıklarını göstermiştir (Kandiyoti, 1997, s.41).

Foley, Hang-Yue ve Loi (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmanın sonuçları, düşük iş pozisyonunda çalışanların yüksek iş pozisyonunda çalışanlardan daha fazla cinsiyet eşitsizliğini algılayacakları hipotezini desteklememiştir. Kısa süre görev yapan kişilerin, uzun süre yapanlara göre cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılayacakları hipotezi de desteklenmemiştir. Aynı şekilde, örgütsel büyüklüğün kişilerin cinsiyet eşitsizliği algılamalarını etkileyeceği hipotezi de desteklenmemiştir. (Ngo, Foley, Wong ve Loi, 2003, s.235).

2.2.2.4. Örgütlerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Burada, örgütlerde cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin kuramsal yaklaşımlar ele alınacaktır.

2.2.2.4.1. İkili Rol Kuramı

İkili rol kuramı, ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak için Dickens ve Lang (1985) ile Heckman ve Hotz (1986) tarafından ortaya atılan ilk kuramdır. İkili rol kuramı, kadının işgücü piyasası içindeki farklı konumunu aile faktörlerine ve bunun bileşkesi olan diğer sahip olduğu rollere de yükleyerek açıklamaktadır (Mannheim, 1993, s.7). İkili rol yaklaşımı, kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlendiğini ve bu iki rolün aileye zarar vermeden “nasıl bağdaştırılacağı” sorusu üzerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda asıl olan, kadının aile içindeki rolüdür ve amaç bu role zarar vermeden iki rolün birlikte nasıl bağdaştırılacağı sorununa yanıt aramaktır (Weiss, s.357).

İş tatmini literatüründe, kadınlar şu şekilde açıklanmaktadır: Kadınlardan sadece işinden tatmin olanlar işgücü içinde kalırlar, tatmin olmayan kadın çalışanlar işgücünü terk etmekte ve ev kadını rolüne soyunma seçeneğini tercih etmektedirler (OPCS, 1982: 87; Kalleberga ve Loscocco, 1983:89) (Hakim, 1991, s.103). Bu yaklaşım, kadının çalışmasının, aile bütçesine yardımcı olması ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesi ile kabul edilebilir olduğunu savunmaktadır.

2.2.2.4.2. İnsan Sermayesi (Beşeri Sermaye) Kuramı

Polachek (1981), insan sermayesi kuramının mesleki cinsiyet ayrışması için bir açıklama sağladığını iddia etmektedir (England, 1982, s.358). Polachek, işgücüne katılımdaki farklılıkların tek başına, profesyonel ve önemsiz işlerdeki farklılıkların çoğu için izahat oluşturduğunu belirtmektedir. Ona göre, kadınların işgücüne tam bir katılımı ile kadın profesyoneller %35 artacak, yönetsel işlerdeki kadın sayısı ikiye katlanacak ve önemsiz işlerde çalışan kadınların oranı %25 azalacaktır (Polachek, 1981, s.68).

Kuram, kadın ve erkeğin farklı meslekler seçmesinin cinsiyet rollerinden kaynaklandığını iddia etmektedir (Seccombe ve Beeghley, 1992, s.285). Bunun yanı sıra ayrışma kuramının temelini, kadınların çalışmasının ev içi mesuliyetler nedeniyle kesintili olmasına dayandığı belirtilmektedir (England, 1982, s.359). Kurama göre, kadın işgücünün niteliği hem genel olarak hem de mesleki eğitimi açısından erkeğinkinden düşük olduğu için ve doğum, çocuk bakımı gibi nedenler iş yaşamını kesintiye uğratabildiği için; kadın daha düşük ücretle çalışmak zorundadır (Hersch ve Stratton, 1994, s.120). Kuram, yatırımdaki kabiliyet (örneğin, eğitim düzeyi, iş eğitimi ve işteki görev süresi) farklılıklarının bir kimsenin işteki üretim kabiliyetini etkilediğini ileri sürmek suretiyle, meslekte ve gelirden oluşan cinsiyet farkını değerlendirmeye çalışmaktadır. İnsan sermayesi özellikleri eşit olmayan (yetenekler, beceriler ve kapasite farklılıklarından dolayı) bir şekilde dağıtılmakta ve çalışanlar bu yüzden işverenleri tarafından farklı ücretlendirilmektedirler. Bu da kadınların seçimlerini yansıttığı, bireysel ya da strüktürel olarak ayrım bulunmadığı farz edilmektedir. Farklı sosyalizasyon hem maaşlı iş, hem de ev işi için kadınların işverenlere sunmak için daha az insan sermayesi nitelikleri toplamalarına yol açtığı savunulmaktadır (Seccombe ve Beeghley, 1992, s.285).

İnsan sermayesi kuramının kadınlarla ilgili tespitleri eleştirilebilmektedir. Fakat kadınlarla ilgili bu tespitlerin, gerçeklik paylarının da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kadın, iş hayatına atılmak için cesaretlendirilmeli ve erkekler karşısında kabiliyetleri yükseltilmelidir. Bunun yolu eşit fırsat ve kadının eğitiminden geçmektedir (Karakütük, s.115).

2.2.2.4.3. Feminist Kuram

Geleneksel sınıf analizinde, cinsiyet tarafsızlığını sorgulamaktadırlar. Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki, hem de toplum içindeki ikincil konumunu ele almalarına karşı çıkmakta ve ayrıca geleneksel Batı etiğinin kadınları ilgilendiren alanlarda göz ardı ettiği olumsuzluklar üzerine odaklanmaktadır. Feminizm (tüm varyetelerinde) şu iddiayı ortaya koymaktadır: Kadınların ilgileri, erkeklerinkinden haksız yere daha az önemli kılınmıştır (Martin, 1990, s.341). Feminist yaklaşım, çatışma yaklaşımıyla benzer görüşlere sahip olup, kadınların -toplumda- bireye güç kazandıran konumlar içerisinde alt düzeyde temsil edildiklerini ileri sürmektedir (Demirbilek, 2007, s.13).

Feminist yaklaşım, alt düzeyde temsil edilen kadının çalışma yaşamında gerçek kimliğini bulmasını hedeflemektedir. Yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçlerinin, cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir. Feminist kuramcılar, işlerin ve mesleklerin cinsiyete dayalı iş bölümü temeline dayandığını; bu nedenle de erkeklerin eylemlerinin daha değerli olduğunu belirtmektedir (Bora, 2008, s.181).

Feministlere göre cinsiyet, sosyal yapılar içinde inşa olan bir yapıdır (MacKinnon, 1982, s.516). Hemen hemen bütün feminist kuramcılara göre erillik ve dişillik, biyolojik belirleyicilikten ziyade zamana ve mekâna göre değişen sosyal yapılar içinde inşa edilmiş bir takım kategorileri ifade etmektedir (Kardam, 2003, s.305). Feminist literatürün önemli bir kısmı, çıkarların ve kimliklerin sosyal olarak inşa edildiği anlayışına katılmaktadır. Feminist konstrüktivistler toplumsal cinsiyetin doğal, değişmez ve biyolojik olduğunu reddetmektedirler. Onlara göre, toplumsal cinsiyet rolleri sosyal bir inşadır. Ancak bu şekilde, toplumsal cinsiyet rolleri tartışılır hale gelebilmektedir. (Kane, 1998, s.613).

Feministler, Marksizm'i teori ve pratikte erkek tanımlı olmakla suçlamaktadır. Buna göre Marksizm, dünyada erkeklerin bakış açıları ve ilgileri içinde hareket etmektedir. Feministler, toplumu yalnızca sınıf terimleriyle analiz etmenin cinsiyetlerin ayırt edici sosyal tecrübelerini ihmal ettiğini, kadının birliğini engellediğini ileri

sürmektedirler. Onlara göre Marksist kuramda, kadınların erkekler karşısındaki durumları iyileştirmeden karşılanmaktadır (MacKinnon, 1982, s.518).

2.2.2.4.4. Marksist Kuram

Sosyalizmin, endüstriyel ölçekte üretim; üretim araçlarının sosyal mülkiyeti ve merkezi planlama olmak üzere üç ögeyle karakterize edilebileceği ifade edilmektedir. Sosyalist sistem kıt kaynakları, halka eşit bir şekilde dağıtmayı taahhüt etmektedir. Sosyalist düzende özel mülkiyet reddedilmekte, onun yerine “üretim araçlarında kamu mülkiyeti” ilkesi esas alınmaktadır. Kapitalist düzendeki serbest piyasa mekanizmasının yerini ise sosyalist düzende merkezi karar organı almaktadır (Özgener, 2004, s.24) Sosyalist sistem, adaletsizlik ve işsizlik gibi sorunlara çare olarak ortaya çıkmıştır.

Marksist yaklaşıma göre, kapitalist sistem varlığını devam ettirebilmek için yedek işgücü oluşturarak, işgücü piyasasını kontrol eder. Kadınlar da bu grubun içinde yer almakta ve gizli yedek işgücü ordusunu oluşturmaktadırlar. Onlara göre, kapitalist krizler bir “yedek işçi ordusu”nun varlığını zorunlu kılmaktadır ve kadınlar bu ordunun üyeleri olarak kapitalist üretimde yaşamsal bir rol oynamaktadırlar. Kadınlar, sanayi ordusunun yedek üyeleri olarak üretime katılmakta ve kapitalist krizlere kolaylıkla uyum sağlayabilen ucuz ve esnek işgücü olarak kullanılmaktadırlar. Marksist yaklaşıma göre, kapitalist sistemde kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz. Marksist bakış açısına göre, kadınların kurtuluşu ancak ,onların üretime geniş toplumsal ölçekte katılmaları ile ve ev içindeki görevleri iyice önemsiz hale geldiğinde mümkün olacaktır. Marksist yaklaşımın, kadın emeğinin eşitsiz konumunu ele alış biçimi, kapitalist üretim sürecinin belirlediği toplumsal ilişkiler bütünü içinde olmuştur. Örneğin, yetenek gerektiren teknik işlerde kadınlar fena halde azımsanmaktadırlar (Adler, 2007, s.1316). Sonuç olarak Marksist kuram, üretim ilişkilerini temel almakta ve kadın emeği sorununa kadınların yeniden üretim görevlerini merkeze alan liberal yaklaşımların tersine üretim merkezli bir yaklaşım getirmektedir.

Marksistler, feminizmi teori ve pratikte burjuva olmakla -üst sınıfın ilgilerinde çalıştığı manasında- eleştirmişlerdir. Toplumu, cinsiyet açısından analiz etmenin kadınlar arasındaki sınıfsal bölünmeleri ihmal ettiğini; işçi sınıfını böldüğünü ileri

sürmüşlerdir. Onlara göre feminist talepler, iddia ettikleri şekilde kapitalizm içinde tamamiyle karşılanabilecektir; dolayısıyla bunların uğraşları temel değişim için olan çabanın altını oymakta ve saptırmaktadır (MacKinnon, 1982, s.517). Bu kuram, kadın işgücünün ucuz ve denetlenebilir olmasına karşın, sistemin öncelikli olarak kadın işgücünü neden kullanmadığını açıklayamamaktadır.

2.2.2.4.5. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Kuramı

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması kuramı, insan sermayesi kuramı gibi, sosyal bilimciler ve ekonomistlerin işyerlerindeki cinsiyet ayrımını açıklayan kuramlarından biridir. Bu kuram, aileler, akranlar, okullar, işyerleri ve medyanın bir cinsiyet için uygun olan faaliyetler ve istekleri etiketlediği bir sosyal prosesin var olduğunu kabul etmektedir. Sosyalizasyon, hem erkeklerin hem de kadınların farklı değerler taşımalarına katkıda bulunmaktadır; onların prensipleri ve isteklerinden oluşan bir kalıpyargı gibi... Bu dogma, cinsiyet kalıpyargıları fikrinden türemekte, bunun için de tutumlar ve kabiliyetler, cinsiyet ideolojisinin parçası olarak formüle edilebilmektedir (Coronel, 2009, s.84-85).

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması kuramına göre kadınlar, emek piyasasına girmeden önce oluşan cinsiyet kalıpyargılarından dolayı ayrımcılığa uğramakta; bu nedenle iş piyasasında da bu ayrımcılık devam etmektedir. Tarih içindeki rollerinden kaynaklanan bu durum sonucunda kadınlar, ev işleri ile ilgilenmeye ve ev işlerinin uzantısı olan iş alanlarında yoğunlaşmaktadırlar. Erkekler ise, daha çok fiziksel cesaret isteyen işler ya da mekanik ve sayısal işlere yönelmektedirler. Erkekler, özellikle karar mekanizmalarında yerlerini almaktadırlar. Kuram, erkekler ve kadınların cinsiyetçi tutum ve davranışların, onlar için ne ifade ettiğini öğrendikleri varsayımından ayrılmaktadır. Bu teorik perspektif içinde, erkeklerin daha araçsal tutumlara sahip olurken, kadınların daha duygusal tepkisel tutumlara sahip oldukları ve duygularını daha kolay açığa vuruyor göründükleri ileri sürülmektedir. Böylesi toplumsal cinsiyet farklılıklarının, cinsiyet-spesifik toplumsallaşma tecrübelerinden neşet ettiği düşünülmektedir (Van Emmerik, 2006, s.26).

2.2.2.4.6. Kurumsal Kuram

Kurumsallaşma kuramı, organizasyonların yaşayan, uyarlanabilir, sosyal sistemler olduğu ve de organizasyonların kaynaklar için uygun kalmak ve rekabet etmek için çevredeki değişimlere uydukları inancından köken almaktadır (Bacon, 2007, s.12).

Yeni kurumsal kuramda, organizasyonların ekonomik olmayan faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir. Böylece, organizasyonel çevrelerin basitçe “amaçlara ulaşmayı kolaylaştırabilen ya da engelleyebilen kaynakların havuzları” olmaktan öte olduğunu kabul etmektedir. Bunun yerine yeni kurumsal kuram, organizasyonları etkilemekte olan düzenleyici kuruluşlar, resmi kurumlar ve lisanslama organizasyonları gibi dış organizasyonel aktörlerin rolüne işaret etmektedir. Organizasyonların diğer özellikleri yeni kurumsal kurama göre yorumlanabilmektedir. Örneğin, kamu kesimi organizasyonları, kadınlar ve azınlıklara dair normatif beklentilere uyma yönündeki benzersiz baskılara duyarlı olmak için kuramlaştırılmaktadırlar. Benzer şekilde büyük kuruluşlar da düzenleyici kuruluşlar ve çeşitli medyaya karşı en görünür olanlardır. Bunlar, kadınlar ve azınlıklara muamele konusunda çoğu zaman sıkı denetim sağlamaktadırlar (Huffman, 1999, s.740-741).

Yeni kurumsal kuram, ayrıca organizasyonların, bir organizasyonun nasıl çalışması gerektiği ile ilgili yapı ve pratikleri nasıl benimsediklerini göstermek suretiyle örgütsel yaşın önemine de vurgu yapmaktadır. Yeni organizasyonlarda kadınların yönetim saflarına daha kolay geçebileceği ve eski organizasyonlarda ise kadınların dışlanabileceğini belirtmektedir. (Huffman, 1999, s.740).

2.2.3. Örgütsel Adalet

Bu kısımda, örgütsel adalet kavramı incelenecektir. Örgütsel adaletle ilgili tanımlar verildikten sonra, örgütsel adalet boyutlarından bahsedilecektir.

2.2.3.1. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımları

İnsanların toplu yaşama geçmelerinden itibaren, tarihin her döneminde bilim insanları “sosyal adalet”le ilgilenmişlerdir. Özellikle de filozofların uzun yıllar boyu ilgisini çekmiş; Aristo’dan, Nozik ve Rawls’a pek çok filozof konu üzerinde çalışmıştır. Sosyal adaletle ilişkin yapılan ilk çalışmalar, genel anlamda sosyal

etkileşimlerdeki adalet prensiplerini açıklamaya yöneliktir ve özel olarak örgütsel adalet üzerinde durulmamıştır. Bu konudaki ilk yazınlarda, bir insanın diğerlerine nasıl davranması gerektiği ve kaynakların, bireyler arasında nasıl paylaştırılması gerektiği tartışılmıştır. Bireylerin kendi amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla bir topluluk içerisinde yaşama ihtiyaçları; kaynakların, bireyler arasında dağılımı ve bireyler arasındaki ilişkilerle ilgili yasal düzenlemeler yapılması sonucunu doğurmuştur (Yürür, 2008,s.296) ,(Özmen,Arbak ve Özer, 2007,s.20)

Son yıllarda, sosyal adalet kavramı örgütlere uyarlanarak; kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili olan “örgütsel adalet” kavramı geliştirilmiştir (Yürür,2008,s.296).

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü, İngilizcedeki “justice”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir. Günlük dilimizde “adalet” kavramı, bir davranışın veya hareketin; adalete uygunluğunu, doğruluğunu ve bireylerin dürüstlüğüne ifade etmek için kullanılmaktadır. Örgütsel ortamlarda, “örgütsel adalet” kavramı ise örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (İçerli,2010,68-69).

Greenberg (1987)’e göreyse örgütsel adalet, üyelerin,kaynakların dağıtım adaleti ile ilgili algılamalarıyla ilişkilidir (Andrews ve Kacmar, 2001, s.349). Örgütsel adalet ile ilgili literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- Örgütsel adalet, örgüt içi ilişkiler kapsamında ortaya çıkan görev, hizmet, fırsat, ödül/ceza, ücret, statü gibi kazanımların paylaşımını ve bu yöndeki kararlar ve kişiler arası ilişkilerin adilliğine ilişkin kavramları ifade etmektedir (Arbak ve Özmen, 2009, s.15).
- Örgütsel adalet, bireyin organizasyon içerisinde iş bölümü, ücret ve dinlenme koşullarını da kapsayacak uygulamalarla birlikte, örgüt içerisindeki sosyal etkileşim kalitesini belirleyen yapıdır (Dinç ve Ceylan, 2008, s.14).

- Örgütsel adalet en basit tanımla, çalışanların örgütleriyle ilgili adalet algılarını ifade etmektedir. Bu algılama kişiye özgüdür. Bu nedenle kişiden kişiye değişim gösterebilir. Bir çalışana adil gelen bir uygulama, diğer bir çalışan tarafından adil algılanmayabilir (Baştürk, 2009, s.38).

Örgütsel adalet kavramı, örgütte neyin doğru olduğuna işaret etmektedir (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997, s.1190). Örgütsel adalet, adil ve ahlaki uygulama ve işlemlerin örgüt içerisinde egemen kılınmasını ve teşvik edilmesini sağlamaktadır. Adaletli bir örgütte, çalışanlar yöneticilerin davranışlarını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirirler (Özgener, s.103-104).

Çalışanların , örgütsel adalet algıları, çalıştıkları yerde kendilerine ve diğerlerine ne kadar adil davranıldığı ile ilgili oluşturdıkları algıdır. Örgütsel adalet algısı kaynakların, ödül ve cezanın adil bir şekilde dağıtılması sırasında ortaya çıkmaktadır. (Moorman, 1991, s.845).

Genel olarak adaletsizlik, hak çiğneme ya da hakları göz ardı etme konusuyla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle adaletin en yaygın görünümü eşitlik biçimindedir (Çeçen, 1993, s.40). Kişi bazında bakıldığında adaletsizlik, kişilerin bazı haklarının doğrudan ya da dolaylı olarak çiğnenmesine yol açan veya yaşanmasını engelleyen bir muamele biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Kuçuradi, 1994, s.29-30).

Kişi bazında adaletsizlik hissinin başlıca nedeni “ihtiyaçlarının”, “arzularının” ve “kuşkularının” birer sonucudur. İhtiyaç ya da kuşku hangisi olursa olsun; belirli bir amacı olan her insan hareketinin arkasında bir arzu vardır. Bu arzu, bilinçli ya da bilinçsiz insan hareketlerine yön verir (Hicks, 1977, s.363). Örgütteki her birey kendi genel çıktılarını maksimize etmek ister (Tannenbaum, 1966, s.29). Örgütün ise kaynaklarını üyeleri arasında eşit olarak paylaşırması gerekir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.64). Bu nedenle örgütte , personel politikasının en önemli ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesi oluşturulmalıdır. Eşitlik ilkesine göre çalışan elemanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, düşünce, inanç ve din ayrılığı gözetmeksizin; işe alımdan işten uzaklaştırmaya kadar eşitlik ilkesine uygun ve yansız bir tutum takınılması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 1997, s.44).

Eşitsizlik, otoriter bir yönetim kültürünün görünüşü olmakla birlikte çok kuvvetli etkileri olmaktadır. Kültürde yer alan eşitsizlik, örgütlerin her düzeyinde geleneksel olarak yer alabilmektedir. Eşitsizlik, dezavantajı beraberinde getirmektedir. Bunun örnekleri, örgütte çeşitli şekillerde görülebilmektedir. İşlere adaletsiz erişim örneğinde olduğu gibi...İnsanların tercihlerini ve davranışlarını etkilediği için adalet algıları bireyler için çok önemli olmaktadır (Jamali ve Nejati, 2009, s.316).

Bir örgütte, adaletsiz uygulamalar var olduğunda ve çalışanlar bunları algıladıklarında; çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bununla birlikte işgörenler adaletsiz uygulamalardan olumsuz etkilenmekte ve yaptıkları işlere de kendilerinden çok az şey katmaktadır (Drake ve Smith, 1978, s.75). Ayrıca örgütteki adaletsiz uygulamalar, çalışanların yaptıkları işten soğumalarına da yol açmaktadır. Bu, örgüte duyulan güvende eksilmenin bir sonucudur. Örgütte kayırmalar söz konusu ise, örgüte güven azalacaktır.

Blau (1964) güveni, kalıcı sosyal ilişkiler için gerekli bir unsur olarak görmekte ve güven olmadığında sosyal değişim ilişkilerinin gelişemeyeceğini belirtmektedir (Colquitt, Scott ve LePine, 2007, s.911). Örgütteki, adil olmayan uygulamaların çalışanlar üzerinde gerilime neden olduğu belirtilmektedir (Greenberg, 1990, s.401). Yine örgütte, adaletsizliklerin varlığında, adaletsizliğe maruz kalanlarda stres oluşmaktadır. Dengesiz iş ilişkilerine sahip olduğuna inanan bireyler, strese girmektedirler. Dengesizliğin artmasına bağlı olarak yüklenen stres de artmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.64). Öyle ki bireyler depresyona bile girebilmektedirler (Greenberg, 1987, s.12).

Tablo 2. Bireysel ve Örgütsel Beklenti Örnekleri

Bireylerin almayı umdukları örgütün de verebileceği beklentiler	Bireylerin vermeyi umdukları örgütün de almayı bekledikleri
1.Maaş, 2.Kişisel gelişim fırsatı, 3.İyi bir iş için tanınma ve onay, 4.Güvenlik ve çevresel faydalar, 5.Arkadaşlık, çevre desteği, 6.Açık ve doğru çaba.	1.Dürüst bir tam iş günü, 2.Örgütsel sadakat, 3.İnisiyatif, girişkenlik, 4.Örgütsel normlara uygunluk, 5.İş etkinliği, 6.Öğrenme ve gelişme için esneklik ve gönüllülük.

Kaynak: Aytaç, 1997, s.29'dan alınmıştır.

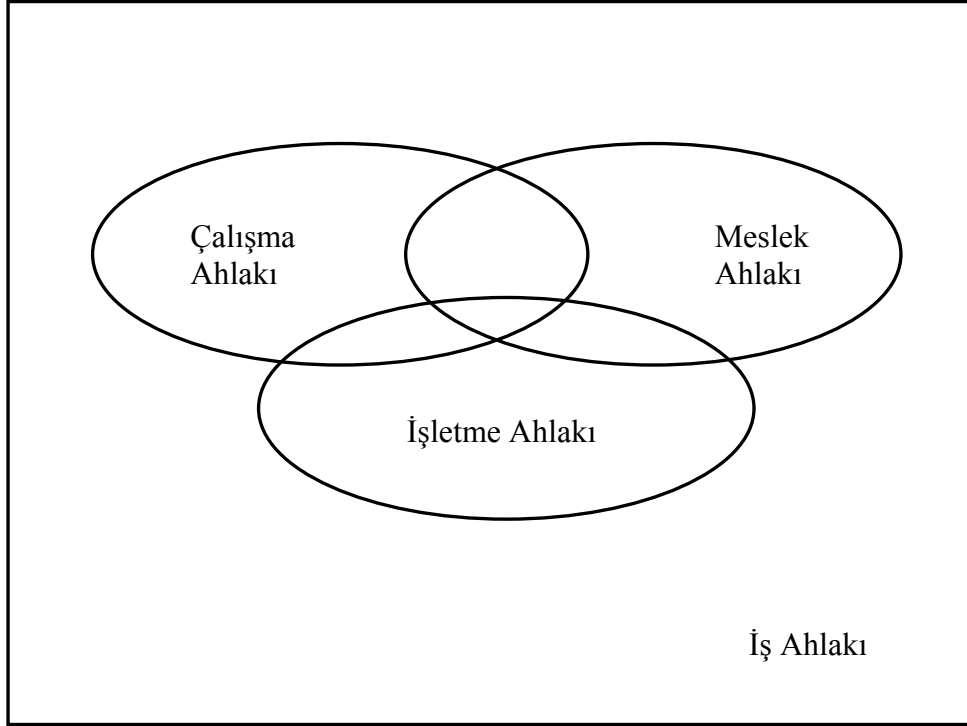
Birey, örgütte çalışma ortamının birçok ögesinden etkilenerek davranış geliştirmektedir. Yönetici tutum ve davranışları da, bireyin davranışlarına yön veren önemli bir unsuru oluşturmaktadır (Aytaç, 1997, s.25). Birey, örgütte yönetici tabanlı adaletsiz uygulamalarla karşılaştığında, doğal olarak onlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebilmektedir. Örgütteki eşit olmayan muamele ve hak dağıtımlarına bireyin ilk tepkisi kızgınlık; daha sonra da ortaya çıkan eşitsizliği giderme yönünde davranışlar geliştirmek şeklinde olmaktadır (Greenberg, 1990, s.401).

Bu eşitsizlikleri yok etmek için örgütsel adalet ile ilgili kontrol ve denetim faaliyetleri çalışanları pozitif etkilemektedir. Denetlemenin, işçilerin adalet anlayışlarını biçimlendirdiği ifade edilmektedir (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1402). Örgütlerde kontrol faaliyetleri, bireylerin faaliyetlerini, görevin başarılmasını sağlayacak biçimde yürütmelerini güvence altına almak amacıyla yapılmaktadır. Bir kişinin, diğer kişiler üzerindeki denetimi, değişik ortamlarda değişik denetim gereksinimlerini doğurmakta ve değişik kişiliklerin değişik denetim gereksinimleri bulunmaktadır (Drake ve Smith, 1978, s.173, 221).

Çalışanların iş ve iş ortamı ile ilgili değerlendirmeleri, eşitlik, hak ve adalet gibi kavramlarla yakından ilişkilidir. Örgütsel adalet kavramı, daha önce de belirtildiği gibi bu kavramların iş yaşamıyla ilişkilendirilmesi sonucunda önem kazanmıştır (Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011, s.246). Etik ise hak, eşitlik ve adalet kavramları ile ilişkilidir. Bu nedenle, örgütsel adalet kavramı ile etik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. İş etiği, iş dünyasında etkili olan doğru ve yanlış davranışları tanımlamaktadır. İş etiğinin amacı, işletmelerde etik davranışların beklendiği, teşvik edildiği ya da tersi durumlarda cezalandırıldığı bir ortam tesis etmektir. İş etiği, kurumsal faaliyetleri yönlendirecek etik ilkelerinin belirlenmesinin yanı sıra uygulamalarını da ifade etmektedir.

İş ahlakının kapsamını çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletme ahlakı oluşturur (Arslan, 2005, s.107). İş etiği ise, örgütsel davranışları etik açıdan açıklamaya çalışır;

kurumsal uygulamaların insani değerler taşıması için nasıl olması gerektiği konusunda öneriler sağlar ve iyi ile kötü arasındaki ilişkiyi inceler. İş etiği, bir örgütte çalışanlar arasında ayırım yapılmaması gerektiğini ifade eder (Sabuncuoğlu, 1997, s.44).



Şekil 3. İş Ahlakı Kapsamı
Kaynak: Bakirov, 2005, s.39’den alınmıştır.

İş dünyasında, etik kavramı hakkında, dört farklı görüş ortaya çıkmış bulunmaktadır. İlk görüş, fayda yaklaşımıdır. Faydacılık kuramı, Jeremia Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1873) tarafından ilk olarak geliştirilmiştir. Faydacılar, “en fazla sayıda insan” için “en yüksek düzeyde iyi” yi sağlamayı amaçlamaktadırlar (Özgener, 2004, s.38-39). Kâr maksimizasyonu amacına yöneliktir. Cinsel ayrımcılığa karşı, standart faydacı yaklaşım şu fikre dayanır: “Toplumun üretkenliği ve verimliliğini optimize etmek, işlerin temel yetenek ve değerlere göre belirlenmesine bağlıdır. Farklı işler, eğer en verimli şekilde yapılmak isteniyorsa farklı yetenekler ve kişisel özellikler gerektirir. Kısacası, işleri verimli bir biçimde yaparak fayda sağlamak istiyorsak, işleri yetenek ve kişisel özellikleri açısından en uygun kişilere yaptırmalıyız. Fakat ayrımcılığı işin gerektirdiği yeteneklere göre değil de ırk, cinsiyet, din ya da işle ilgili performansı etkilemeyecek özelliklere dayanarak yaparsanız, ‘faydacılık ilkesine’ ters düşersiniz. Çünkü iş ‘verimli’ olarak yapılabilecekken yapılamaz hale gelir.” (Velasquez, 2002, s.1-2).

İkincisi, haklar yaklaşımıdır. Bireylerin haklarına saygı gösterilir. Özel hayatın korunmasını ilke edinilir. Cinsel ayrımcılığa karşı, faydacı olmayanların getirdiği argüman ayrımcılığın yanlış olduğudur. Çünkü onlara göre bu, bireyin temel ahlaki haklarını zedelemektedir.

Üçüncü görüş, adalet kuramı yaklaşımıdır. Yöneticilerin kurallar karşısında adil ve tarafsız olmalarını istemektedir. Faydacı olmayanlara göre ayrımcılık, adalet ilkesini zedelemektedir. Bunlara göre, herkese eşit fırsatlar sağlanmalıdır. Fakat, kadınlar geçmişte de ayrımcılığa maruz kaldıkları için kendilerini geliştirme imkânı bulamamışlardır. Bu nedenle işletmelerde bu durumu giderici faaliyet planlarının hazırlanması gerekmektedir (Velasquez, 2002, s.2).

Dördüncü görüş ise, bütünleşik sosyal sözleşmeler kuramıdır. İş dünyası etiğini, ne ve nasıl olmalı yaklaşımlarını bir arada toplar. Bu noktada etik anlayış, sözü edilen konuların hangisinin daha önemli görüldüğü noktasında odaklanır.

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır (Biçer, 2005, s.19). Yapısal değişkenler, bir örgütte yönetsel karar alıcıların etik davranışının şekillenmesine yardımcı olur. Bu noktada kurum kültürü, etik davranış üzerinde son derece etkilidir. Kurumların etik kuralları, onların şahsiyetleridir. Güçlü bir kurum kültürü varsa ve yüksek etik standartları teşvik ediyorsa; bu, yöneticinin etiğe uygun kararlar almasını olumlu etkileyecektir. Burada kurum kültürü kısaca bir şirketin paylaştığı değerler, inançlar ve davranışlar olarak tanımlanabilir (Okay, 2002, s.61, 64-65).

Örgütlerde, etik iklimin bir gereği olarak, iş uygulamalarının adaletle uygulanması gerekmektedir. Adaletsiz uygulamalar çalışanlarda, örgüte karşı güvensizlik oluşturmaktadır. Örgütüne güveni azalan çalışan, örgüte katkıda bulunma noktasında isteksiz olacaktır. Bu, yapılan işlerin veriminde ve kalitesinde düşüşle kendini belli edecektir. Örgüt içinde adaletsiz uygulamaların algılanması, işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Örgütteki adaletsiz uygulamalardan bazılarını, ödemelerde görülen adaletsizlikler, yükselme imkânlarındaki ve çalışma koşullarındaki adaletsizlikler oluşturmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı da örgütlerde sıkça karşılaşılan

adaletsiz uygulamalardan birini oluşturmaktadır. İş hayatında ayrımcılık, genellikle ırksal ve cinsel temellere dayanmaktadır. Ayrımcılık, bireylerin insani değerlerini dikkate almaksızın, önyargıya dayalı olarak, diğerlerine davranıldığından farklı davranmaktır. Örneğin, kadınların aileleri ve işleri arasında seçim yapmak zorunda bırakılmaları bir ayrımcılıktır (Velasquez,2002, s.3).

Tablo 3. Etik Çalışma İklimleri Matrisi

		ÇIKAR ODAKLARI		
		Kişisel	Örgütsel	Evrensel
ETİK TUTUMLAR	Egoizm	KİŞİSEL ÇIKAR <i>Araççılık</i>	KURUM ÇIKARI <i>Araççılık</i>	VERİMLİLİK
	İyilikseverlik	ARKADAŞLIK <i>Başkalarının İyiliğini İsteme</i>	TAKIM ÇIKARI <i>Başkalarının İyiliğini İsteme</i>	SOSYAL SORUMLULUK
	İlkelilik	KİŞİSEL AHLAK KURALLARI <i>Bağımsızlık</i>	KURUMSAL AHLAK KURALLARI <i>Kurallar</i>	KANUNLAR VE MESLEKİ AHLAK KURALLARI <i>Kanun ve Kodlar</i>

Kaynak: Elçi, 2005, s.13'den alınmıştır.

Örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar büyük ölçüde, örgütsel prosedür ve kararlara, bireysel tepkilere ve işyerinde çalışan adalet algılamasının nasıl güçlendirilebileceğine odaklanmıştır (Li ve Cropanzano, 2009, s.564).

Hatırı sayılır miktarda araştırma, algılanan adaletsizliğin, birçok kötü etkisini göstermektedir. Bireyler, adaletsiz muameleye uğradıklarını hissettiklerinde, iş doyumlarında (Folger ve Konovsky, 1989); örgüte bağlılıklarında (Daly ve Geyer, 1995; Malatesta ve Byrne, 1997); işbirliğinde (Cropanzano ve Schminke); yardımsever vatandaşlık davranışlarında (Moorman, 1991; Organ ve Moorman, 1993) ve iş performansında (Gilliland, 1994; Konovsky ve Cropanzano, 1991) azalma göstermektedirler (Greenberg, 1990-1993). Bir şikayette bulunmakta (Taylor, Moghaddam, Gamble, ve Zellerer, 1987); çatışmaya kendilerini kaptırmak'ta (Folger ve

Cropanzano, 1998) ve strese (Zohar, 1995) girmektedirler (Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000, s.294). Örgütsel adalet, örgüte bağlılığı (Konovsky ve Cropanzano, 1991; Lowe ve Vodanovich, 1995); iş performans oranlarını (Ball, Trevino ve Sims, 1994; Scandura, 1999); etkili müşteri hizmetini (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2003); iş doyumunu (Gaertner, 1999; Lowe ve Vodanovich, 1995) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Moorman, Blakely, ve Niehoff, 1998; Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999) arttırmaktadır (Cameron, Cropanzano ve Vandenberghe, 2007, s.177).

Greenberg (1990)'in yaptığı bir araştırmada algılanan adalet ile ücret doyumu arasındaki ilişkinin oldukça kuvvetli olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Brockner ve Adsit (1986) ile Greenberg ve McCarty (1990)'nin yaptıkları çalışmalar da cinsiyet farklılıklarının algılanan adalet ile doyum arasındaki ilişkiyi ılımlaştırdığını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmalar, her iki cinsiyetin de haksız ödemeye memnuniyetsizlik temayülü gösterdiklerini bulmuş olsalar da; erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların, haksız ödeme karşısında, daha az tatminsizlik yaşadıkları ya da daha fazla kabul ettikleri bulunmuştur (Witt ve Nye, 1992). Öte yandan, ödeme ve terfi adaleti-iş doyumu ilişkisinde cinsiyet farklılığı bulamamışlardır (Lee ve Farh, 1999, s.134).

Judge ve Colquitt (2004) gerçekleştirdikleri bir çalışmada örgütsel adalet ile stres arasındaki ilişkiyi ve iş-aile çatışmasının da bu ilişkinin bir aracı etkeni olup olmadığını incelemişlerdir. Bu çalışmada dağıtımsal, prosedürel, kişiler arası ve bilgilendirici adalet algılarının, ABD'deki 23 üniversitede çalışan 174 fakülte elemanının stres düzeyleri ile ilişkilerini ortaya çıkarmak için yapılan çalışmada bunların stres etkenleri oldukları bulunmuştur. Prosedürel ve kişiler arası adalet algıları, stresle en güçlü ilişkili olan adalet algılarıdır ve bu adalet algıları iş-aile çatışması tarafından ılımlanmaktadır (Judge ve Colquitt, 2004, s.395).

Örgütsel adalet, yüksek düzeyde bir örgüt performansına erişilmesi ve çalışanların işle ilgili tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel adalet, örgüt çalışanlarının iş tutumlarını etkilemektedir (Dinç ve Ceylan, 2008, s.14). Greenberg (1990), tarafından yapılan birçok çalışmada adalet algılaması ile örgütsel tutumlar arasında olumlu ilişkiler ortaya konulmaktadır (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993, s.210).

Moorman (1991), örgütsel vatandaşlık davranışında iş hakkaniyeti ile iş doyumunun göreceli önemini araştırmıştır. İş hakkaniyetinin, prosedürel adalet formunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha kuvvetli ilişkisini bulmuştur. Gerçekte, prosedürel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki kontrol edildiğinde, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışında herhangi bir önemli bir değişkeni açıklamadığı ortaya çıkmıştır (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993, s.212).

Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar, örgüt içinde kendileri hakkında kararlar verilirken adil davranılmasını beklemektedirler. Bu, onların iş doyumunu üzerinde etki yapmaktadır (Foley, Kidder ve Powell, 2002, s.473). Lind ve Tyler (1988) yaptıkları araştırmalarda, dağıtım adaletinin kişisel düzeydeki değerlendirmeleri (ücret doyumunu gibi) etkilerken; prosedür adaletinin ise örgütsel düzeydeki değerlendirmeleri (örgüte bağlılık gibi) etkilediğini saptamışlardır (Lam, Schaubroeck ve Aryee, 2002, s.2).

Örgütsel adalet, ücret doyumunun en geniş araştırılmış belirleyenlerinden birini oluşturmaktadır. Greenberg(1990)'in yaptığı bir araştırma algılanan adalet ile ücret doyumunu arasındaki ilişkinin, oldukça güçlü olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar, cinsiyet farklılıklarının algılanan adalet ve doyum ilişkisini ılımlaştırdığını bulmuştur. Bu çalışmalar her iki cinsiyetin haksız ödemeyle tatmin olmamaya temayül ettiklerini bulmuş olsa da; kadınların haksız ödeme karşısında daha az tatminsiz olmaya ya da daha fazla kabule, erkeklere göre daha meyilli oldukları bulunmuştur. Örgütsel adalette bir ana fikir şudur ki, örgütsel prosedürlerde adalet, çalışma tutumlarının önemli bir belirleyeni oluşturmaktadır (Lee ve Farh, 1999, s.133).

Yapılan araştırmalar, örgütsel adalet dağıtımının yüksek düzeyde (örgüte) bağlılık yarattığını; farklı muameleye maruz bırakılma algısının ise bağlılığı önemli ölçüde zayıflattığını göstermektedir (Balay, 1999, s.242).

İşyerindeki adaletsizlikler, örgütle özdeşleşme üzerine negatif etkilerde bulunmaktadır. İşyerindeki adaletsizlikler, örgüte bağlılığı azaltan faktörler arasında sayılmaktadır. Yapılan araştırmalar, adalet dağıtımının örgüte bağlılığı belirleyen değişkenlerden olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalarda, örgütsel adalet

dağıtımının yüksek düzeyde bağlılık yarattığı; farklı muameleye maruz bırakılma algısının ise bağlılığı önemli ölçüde zayıflattığı tespit edilmiştir (Balay, 1999, s.242). Örgütsel adalet algılaması, örgütle bağ geliştirmede önemli bir faktörü oluşturmaktadır (Arbak ve Özmen, 2009, s.14-15).

Kişiliğin, adalet algılamaları üzerindeki etkileri de araştırılmıştır. Örneğin, Elovainio ve diğ. (2003)'nin gerçekleştirdikleri çalışmada düşmanlık ve nevroitikliğin, adalet algılamaları ile görev başında azarlama arasındaki ilişkiyi ılımlaştırdığı bulunmuştur. Aquino ve diğ. (1999) ise olumsuz adalet algılamaları ve olumsuz duygulanımın her ikisinin; alışılmışın dışında (anormal) çalışan davranışını etkilediğini bulmuşlardır (Lilly ve Virick, 2006, s.439).

2.2.3.2. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adalet ile ilgili, şimdiye kadar geliştirilmiş bazı kuramlar bulunmaktadır. Greenberg, örgütsel adaletle ilgili kuramları iki bağımsız boyut yardımıyla sınıflandırmaya çalışmıştır. Greenberg, bu tür bir sınıflandırma için farklı boyutlar kullanılabileceğini ancak örgütsel davranış alanında ortaya atılan bir kavram üzerine geliştirilen kuramlar için en uygun iki boyuttan söz edilebileceğini belirtmiştir. Bunlar, reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutlarıdır (Greenberg, 1987, s.9).

Tablo 4. Adalet Kuramları

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif-İçerik Kuramlar Örnek: Eşitlik Kuramı (Equity Theory) (Adams, 1965)	Reaktif-Süreç Kuramlar Örnek: Prosedür Adaleti Kuramı (Procedural Justice Theory) (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif-İçerik Kuramlar Örnek: Adalet Yargı Kuramı (Justice Judgement Theory) (Leventhal, 1976, 1980)	Proaktif-Süreç Kuramlar Örnek: Dağıtım Tercihi Kuramı (Allocation Preference Theory) (Leventhal, Karuza, Fry, 1980)

Kaynak: Greenberg, 1987, s.10'dan alınmıştır.

Tablo 5. Adalet Kuramı Kategorilerini Açıklayan Sorular

Kuramın Tipi	Açıklayıcı Sorular
Reaktif İçerik	Çalışanlar adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler?
Proaktif İçerik	Çalışanlar uygulamaların adil olması için ne yapabilirler?
Reaktif Süreç	Çalışanlar adil olmayan politikalara veya prosedürlere nasıl tepki gösterirler?
Proaktif Süreç	Çalışanlar politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne yapabilirler?

Kaynak: Greenberg, 1987, s.16'dan alınmıştır.

Süreç kuramları, çalışanların örgüt içinde elde ettikleri çeşitli kazanımların nasıl belirlendiği üzerinde durmaktadır. Bu kuramlar, örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan prosedürlerin, adil olup olmadığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. İçerik kuramları ise kazanımların belirlendiği süreçlerin değil, yalnızca sonuçta dağıtımı gerçekleşen kazanımların, adilliklerini ele almaktadır (Greenberg, 1987, s.10).

Reaktif kuramlar, kişilerin örgüt içinde adil olmayan uygulamalarla sonuçlanacak durumlardan kaçınmaları üzerinde yoğunlaşan kuramlardır. Bu kuramlar, adil olmayan durumlara gösterilen tepkileri incelemektedir (Greenberg, 1987, s.10). Bu kuramlar, çalışanların örgüt içindeki kaynakların ve ödüllerin dağıtımı konusundaki adil olmayan uygulamalara gösterdikleri tepkilerin kavramsallaştırılmaya çalışıldığı kuramlardır. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı (Theory of Distributive Justice), Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı (Equity Theory), Walster'ın geliştirdiği Eşitlik Kuramı, Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Kuramı (Relative Deprivation Theory) ve Berger Statü Değeri Kuramı bunlardandır. Bu kuramlar, kişilerin adil olmayan ilişkilere belli olumsuz duygularla cevap verdikleri ve adil olmayan uygulamaları düzeltecek şekilde davranarak, bu durumlardan kaçınmaya çalıştıklarını öngörmüşlerdir (Greenberg, 1987, s.11). Eşitlik kuramı ve adaletin diğer ilgili kavrayışları (örn. Blau, 1964; Deutsch, 1975; Homans, 1961; Stouffer, Suchman, DeVinney, Star ve Williams, 1949) bunlar insanların elde ettikleri çıktılarının adaletine odaklandıklarından beri, genellikle dağıtım adaleti kuramlarına göndermede bulunmaktadırlar (Van den Bos, 1999, s.561).

Proaktif kuramlar, reaktif olanların aksine kişilerin örgüt içinde adaleti sağlamak üzere sergiledikleri davranışlar üzerinde yoğunlaşmakta ve çalışanların adil uygulamaların yaratılmasına ilişkin çabalarını konu almaktadır (Greenberg, 1987, s.10). Bu kategoriyi belirleyen kuramsal düşüncenin temeli, Leventhal'ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı (Justice Judgement Theory) ile atılmıştır. Bu kategoride yer alan diğer bir kuram da Lerner'in (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı (Justice Motive Theory)'dır.

Burada örgütsel adalet ile ilgili kuramlar, örgütsel adalet boyutları altında ele alınacaktır. Örgütsel adalet ise, üç ana boyutu içerisinde incelenecektir.

Organizasyonlarda adalet, kazanımların dağıtılması, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan prosedürler ve bireyler arasındaki etkileşimin gerektirdikleri ile ilgili geliştirilen kurallar ve sosyal normlarla açıklanmaktadır. Kuramcılar bu kavramı, kazanımların (dağıtım adaleti), süreçlerin (prosedür adaleti) ve bireyler arası ilişkilerin (etkileşim adaleti) adilliğine dayanan bir sınıflandırma kullanarak açıklamışlardır (Greenberg, 1990, s.400).

Böylece örgütsel adalet boyutları, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak sınıflandırılmaktadır.

2.2.3.2.1 Dağıtım Adaleti

Dağıtım Adaleti Kuramı (Theory of Distributive Justice), Homans'ın (1961) geliştirdiği kuramdır (Greenberg, 1987, s.11). Homes (1953,1961), Adams'ın (1963,1965) ve Blau'nun (1964) yaptığı çalışmalar dağıtım adaletinin temelini oluşturmuştur. Adams (1965) ve Leventhal (1976) karar çıktılarının algılanan adaletine odaklanmışlardır (Judge ve Colquitt, 2004, s.395). Blau (1964)'nın Sosyal Mübadele Kuramı'nda (Social Exchange Theory), eşitsizliğin işyeri anormalliği (çarpıklığı) ile ilişkisi açıklanmaktadır (Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2009, s.189).

Dağıtımsal adalet, çalışan tarafından tüm çıktıların adaletliliği ile ilgili olan algılar bütünü olup; oransal payların belirli standartlara, fonksiyonel kurallara ve hükümlere göre -tanımlanan kişilere- paylaştırılması olarak ifade edilmektedir (Dinç ve Ceylan, 2008, s.15).

Dağıtım adaleti, çalışanlar tarafından, eşitliğin en yaygın olduğu dağıtım kurallarına göre sonuçların dağılımlarının değerlendirilmesidir. Adalet değerlendirmesi, bir referansın diğerine göre girişleri ve elde edilen sonuçlarının kıyaslanmasını içermektedir (Gilliland, 1993, s.695).

Dağıtım adaleti, çalışanların kazanımlarının adillğine ilişkin algılamalarını ifade etmektedir ve çalışanların işyerinde kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığına yönelik algılamalarıdır. Çalışanlar, örgütten elde ettikleri kazanımların adaletli olup olmadığını değerlendirmekte ve bu algıları şekillenmektedir (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2005,s.101).

Dağıtım adaleti, örgüt ve çalışanlar açısından, çalışanların çalışmaları sonucunda elde ettikleri ceza ve kazanımların (ödül, ücret, prim ve terfi gibi) çalışanlar arasındaki paylaşımını ve de bu sonuçların adillğine ilişkin algılamaları ifade etmektedir (Baştürk, 2009, s.43). Dağıtım adaletine, çalışanlar açısından bakıldığında, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımlarının adillğine ilişkin algılarını belirtmektedir. Çalışanlar, örgüte yaptıkları katkılarını (sahip oldukları eğitim ve tecrübe, işlerinde katlandıkları stres ve gerginlikler, kıdemleri vs.), bunların karşılığında almış oldukları kazanımlarla (maaş ve terfi kararları vs.) karşılaştırmaktadırlar. Eğer katkılarıyla, elde ettikleri kazanımlar arasında eşitsizlik algıarlarsa, aldıkları ödülün adil olmadığını düşünmektedirler (Yürür, 2005,99).

Dağıtım adaleti, çalışanların organizasyon tarafından sunulan çıktıları (örn. ödeme, terfiler) kendilerinin ortaya koydukları eforları miktarında adil olup olmadığıyla ilgili algıları oluşturur (Abu Elanain, 2010, s.7). Başka bir tanıma göre dağıtım adaleti, alıcıların tanımlanan sahası için, sonuçların bir kısmının dağılımındaki adillik algısıdır. Tipik olarak, dağıtım adalet algısı, sonuçlar için beklentilerle asıl sonuçlar uyumlu olduğu zaman var olmaktadır (Warner, Hegtvedt, Romans,2005,s.90).

Dağıtım adaleti, 3 temel bileşen çerçevesinde açıklanabilir: Hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç. Eşitlik olarak her bireye aynı; hakkaniyet olarak her bireyin katkısına göre ve ihtiyaç olarak her bireyin zorunluluklarına göre üç temel öneri öne sürmektedir. Eşitlik, takım arkadaşları arasında sadakati inşa etmeye yöneltirken; hakkaniyet, yüksek

performans için bireysel ödüller sağlamaya yönelmektedir. Eğer biri, bireysel motivasyonu uyarmak isterse, adalete karşı hata yapabilmektedir (Cropanzano, Bowen, Gilliland, 2007, s.37).

Dağıtım adaleti, tarihsel açıdan adaletin ilk ve geniş dikkat çekmiş tipidir (Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000, s.294). Dağıtım adaleti, ilk adalet boyutu olarak bilinmekte ve belirli çıktılara ilişkin algılamaları ifade etmektedir (Jamali ve Nejati, 2009, s.316). Dağıtım adaleti, elde edilen kazanımların işgörenler arasında adil olarak paylaşımı ile ilgili algılamaları ele almaktadır. Dağıtım adaleti ya da dağıtımsal adalet ilkesi, örgütlerde bireylere, ahlaki ve objektif olarak tanımlanan özellikler temelinde davranılmasını gerektirmektedir. Buna göre, ilgili açılardan benzer olan çalışanlara benzer davranılmalı; farklı olan çalışanlara ise, onlar arasındaki farklar oranında farklı davranılmalıdır. Dağıtımsal adalet, eşitlik kuramı içerisinde yer almaktadır (Abu Elanain, 2010, s.7). Kuramın özünü ise eşit çabanın, eşit sonuç getirmesi gerektiği oluşturmaktadır (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2005, s.101). Deutsch, eşitlik kurallarını (bütün bireyler, girişler ne olursa olsun eşit olarak ödüllendirilmelidir) ve kazanımlarını (ödülleri, ihtiyaçlara göre temel alınmalıdır) ileri sürmüştür (Gilliland, 1993, s.695). Bireylerin kazanımı denince bu görevleri, fırsatları, cezaları/ödülleri, rolleri, statüleri, ücretleri, terfileri vb. içine almaktadır. Dağıtım adaleti, örgütsel faaliyetlere bağlı olarak çalışanların elde ettikleri karşılığın haklılık derecesinin algılanmasıyla ilgilidir (Gürpınar ve Yahyagil, 2007, s.296). Adaletsizlik, kişinin ya beklediğini alamaması (altında ücret) ya da beklediğinden fazlasını almasıyla (üstünde ücret) ortaya çıkmaktadır (Gilliland, 1994, s.691).

Dağıtım adaleti ile ilgili literatürdeki son dönemdeki araştırmalara bakıldığında yeni bir kuramın geliştirilmesinden çok, mevcut kuramların yorumlandığı göze çarpmaktadır.

Dağıtım adaleti ile ilgili eski çalışmalar proses ve çıktı ilişkileri arasında açık bir ayırım yapmaktadır. Literatürdeki daha önceki çalışmalar dağıtımsal adalet olarak, çıktı dağıtımlarının algılanan adaleti üzerine odaklanmışlardır. Örgüt ortamlarında, dağıtım

adaleti üzerine araştırmalar sonraki dönemlerde eşitliğin algılanması üzerinde yoğunlaşmıştır (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997, s.1190).

Tang ve Sarsfield-Baldwin (1996) dağıtımsal adaletin organizasyonel etkinliği sağladığını ileri sürmüşlerdir (Abu Elanain,2010,s.7).Lider, çalışanlarının performansı ile ilgili tüm bilgileri toplarsa, çalışanlar kazanımların dağıtımını adil olarak algılamaktadırlar. Aksine bu lider, çalışanları hakkında az bilgiye sahipse, çalışanların dağıtımın adilliliğine daha az güvenecekleri ifade edilmektedir (Niehoff ve Moorman, 1993, s.531).

Yapılan araştırmalarda, dağıtım adaletine ilişkin olumsuz algılar; işgörenlerin performanslarının ve iş kalitesinin düşmesine, vatandaşlık davranışlarından vazgeçmelerine; işyerindeki işbirlikçi çalışmanın kaybolmasına ve gergin davranışlar sergilenmesine neden olduğu bulunmuştur. Yapılan bir çalışmada, dağıtımsal ve prosedürel adaletin, işgörenin örgütüne olan bağlılığını belirleyen önemli unsurlardan olduğu ortaya çıkarılmıştır (Faruk ve Naktiyok, 1970, s.181). İşlemsel adalet kavramı, “eşitlik kuramı” ve diğer dağıtım adaleti modellerinin adaletsizlik algılarına ilişkin tepkileri açıklamakta yetersiz kalmaları sonucunda ortaya çıkmıştır. İşlemsel adalet, ödöl dağıtımına ilişkin kararları almada kullanılan yöntemlerin (sürecin) hakkaniyetini açıklamaktadır (Özmen, Arbak ve Sural Özer, 2007, s.21-22). Moorman, prosedür ve etkileşim adaletini, birbirinden ayırmıştır. Moorman, yönetici davranışlarının prosedürel adaleti değil, sadece etkileşim adaletini etkileyebileceğini savunmuş, böylece prosedür ve etkileşim adaletini birbirinden ayırmıştır. Moorman’ın bir araştırmasının (1991) sonuçları adalet algılamalarının, bilhassa etkileşim adaletinden türediğine işaret etmiştir (Moorman, 1991, s. 848-853).

Örgütsel adalet dağıtımı, örgüte bağlılığı belirleyen değişkenlerden birini oluşturmaktadır. Örgütsel adalet dağıtımı, işgörende örgüte karşı yüksek düzeyde bağlılık yaratmakta, farklı muameleye maruz bırakılma algısı ise bağlılığı önemli ölçüde azaltmaktadır (Balay, 1999, s.241).

Pek çok kuram, Eşitlik Kuramı, Görelili Yoksunluk Kuramı ve Adalet Yargı Kuramı, kazanımların adil veya adil olmayan biçimde dağıtılması konusuna

odaklanmaları nedeniyle dağıtım adaleti kavramına işaret ederler. Aşağıda bu kuramlar ele alınacaktır.

2.2.3.2.1.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams (1965)'in eşitlik kuramı, 1960'lar ve 1970'lerde öne sürülen baskın bir motivasyon teorisidir. Eşitlik kuramı üzerine yapılan araştırmalar, dağıtım adaleti araştırmalarının bir kümesini içermektedir (Gilliland, 1993, s.695). Organizasyonlarda, çalışanların eşit katkıda bulunan diğer çalışanlara göre, fazla veya eksik ücretlendirildikleri, eşitliğin sağlanamadığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Adams'ın örgütsel adaletle ilgili pek çok araştırmaya ışık tutan eşitlik kuramı da bu tür durumlara açıklık getirmeye yöneliktir (Greenberg, 1987, s.11).

Adams, eşitlik kuramını, tarafların birbirlerine katkı sağladıkları ve dolayısıyla birbirlerinden kazanım elde ettikleri bir ilişki olan sosyal mübadele ilişkisi bağlamında tanımlamıştır. Adams kuramında, elde edilen kazanımların adaletsizliğine ilişkin algılamaların neden ve nasıl ortaya çıktığı ve bu algılamaya sahip kişilerin nasıl davrandıkları sorularına yanıt aramıştır (Li ve Cropanzano, 2009, s.566).

Adams, adaletle ilişkin algılamaları “eşitlik denklemi” (equity equation) adını verdiği bir eşitlikle açıklamaya çalışmıştır. Bu eşitlikte iki taraf bulunmaktadır: Kişi (person) ve diğer kişi (other). Kullanılan oranı ise “kazanım : katkı” oranı oluşturmaktadır. Adams'ın adil bir durumu ifade etmek için ortaya koyduğu formül şu şekildedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s.63):

$$\frac{\text{Kişinin Kazanımı}}{\text{Kişinin Katkısı}} = \frac{\text{Diğer Kişinin Kazanımı}}{\text{Diğer Kişinin Katkısı}}$$

Bu formülde ortaya çıkacak bir eşitsizlik, adil olmayan bir durumu ifade etmekte ve taraflardan birinin, diğerine göre avantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Adil olmayan her durum rahatsız edici olmakta ve çeşitli duyguları beraberinde getirmektedir. Eşitlik kuramının temel tezi, hem fazla-faydalanan hem de eksik-faydalanan bireyler acıyı tecrübe etmektedirler. Bundan dolayı adaleti yeniden tesis etmeye güdülenmektedirler (Austin ve Walster, 1975, s.475). Bu tür bir eşitsizlikte avantajlı durumda olan kişi kendini suçlu hissetmekte, diğer kişi ise kızgınlık

duymaktadır (Hatfield, Walster ve Traupmann, 1979, s.311). Bu olumsuz duygular, çalışanları diğer kişilerle ilişkilerinde ortaya çıkan eşitsizliği giderme yönünde, davranışlar sergilemeye ve tutumlarını değiştirmeye yönlendirmektedir. Adil olmayan bir dağıtım, çalışanda gerilime neden olmakta ve kişi bu gerilimi çözmeye çalışmaktadır (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987, s.222). Böylece kişiler, depresyondan şiddetli taşkınlıklara kadar varan çeşitli tepkiler vermektedirler (Greenberg, 1987, s.12). Her ne kadar kuramın testlerinde nadir olarak ölçülmekte ve diğer aracı değişkenler tarafından eşlik edilmekte ise de eşitlik kuramı bir stres mekanizması içermektedir (Judge ve Colquitt, 2004, s.396).

Adams'ın eşitlik kuramı, çalışanların karşılaştıkları haksızlıklar ve eşitsizlikleri beş kategoride topladıklarını ve eşitsizlikle karşılaştıklarını düşündükleri andan itibaren daha az üretken olduklarını belirtmektedir (Gürpınar ve Yahyagil, 2007, s.296). Kurama göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlı olmaktadır. “Adams’a göre, iş doyumu kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir ve birey kendisinin sarf ettiği gayret ve karşısında elde ettiği sonucu; aynı iş ortamında, başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmaktadır.” (Toker, 2007, s.595). Bir diğer dağıtım kuramını da Walster'ın eşitlik kuramı açıklamaktadır.

2.2.3.2.1.2. Walster'ın Eşitlik Kuramı

Dağıtım kuramlarına bir katkı da Walster tarafından yapılmıştır. Walster ve diğ. (1973)'nin eşitlik kuramı kişilerin haksız muameleye nasıl reaksiyon gösterdiklerini açıklamıştır. Walster'a göre, adaletsizliğin hem duygusal hem de davranışsal sonuçları vardır (Austin ve Walster, 1975, s.475). Walster'ın eşitlik kuramı çeşitli ilişkilerde (istismarcı-kurban ilişkileri ; hayırsever-alan kimse ilişkileri ; işveren-işgören ilişkileri) eşitlik/eşitsizliğin etkilerinin anlaşılması için, faydalı bir çerçeve sağlamıştır (Hatfield, Walster ve Traupmann, 1979, s.309). Walster ve Berscheid (1978) örgütsel kazanımların (ücret seçimi, terfi kararları) algılanan adilliğini ve bu adalet algılayışlarının iş kalitesi ve miktarı gibi birçok faktörle olan ilişkilerini incelemişlerdir. Kazanımlara odaklanılmasına bağlı olarak, dağıtım adaletinin davranışsal, belirli

kazanımları kavramaya yönelik olarak duygusal tepkiler gösterilmesiyle ilişkili olduğu saptanmıştır (Geurts, Schaufeli ve Rutte, 1999, s.253-254).

2.2.3.2.1.3. Crosby'nin Görelî Yoksunluk Kuramı

İlk kez Stouffer. (1949) tarafından “görelî yoksunluk terimi” kullanılmıştır ve Crosby tarafından geliştirilmiştir. Crosby'nin görelî yoksunluk kuramı, işgörenlerin yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda yaşadıkları adaletsizlikleri ifade etmektedir. Görelî yoksunluk kuramına göre, belirli ödül dağıtım şekilleri, kişileri bazı sosyal karşılaştırmalar yapmaya sevk etmektedir (Greenberg, 1987, s.12).

Bu kuram, sosyal bilimlerde birçok farklı versiyonu ile ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte tüm versiyonlarda, bir kimsenin yoksunluk hissi ya da huzursuzluğu kişinin nesnel durumunun bir belirtisi olarak değil de, daha çok onun diğer kişiye göre değişen standartlara dair algısının değişmesi olarak kabul edilmektedir. Kuram, bir kimsenin kişisel durumundan dolayı hissettiği ve bir bütünlük durumunda hissettiği yoksunluk hissi arasındaki ayrımı ortaya çıkarmaktadır. Sosyal olarak tanımlanmış bir grup ile yapılan sosyal karşılaştırma sonucunda, bu yoksunluk hissi sosyal sorunlar alanı içinde hissedilmektedir (Crosby ve Clayton, 1986, s.1-2).

Sosyal karşılaştırmalarda ortaya çıkan, olumsuz sonuçların yol açtığı yoksunluk hissi, kişileri depresyondan, şiddetli taşkınlıklara kadar varan çeşitli tepkilere itmektedir (Greenberg, 1987, s.12). Crosby (1982) tarafından yapılan bir çalışmada, Crosby ve Herek, erkeklerin cinsiyet ayrımıyla ilgili algılamaları ve duygularının, eşlerinin ve annelerinin istihdam durumları ile ilişkili olmadığını göstermiştir. Bu da kişisel durumlar ile sosyal tutumlar arasındaki ilişkinin beklendiği gibi çıkmamasına bir örnek teşkil etmektedir (Crosby ve Clayton, 1986, s.6).

2.2.3.2.1.4. Berger Statü Değeri Kuramı

Berger ve diğ. (1972), Statü Değeri Kuramı'nı (Status Value Theory) ortaya atmışlardır. Bu kuram, Berger, Zelditch, Anderson ve Cohen'in “Structural Aspects of Distributive Justice: A Status Value Formulation (Dağıtım Adaletinin Strüktürel Yönleri: Bir Statü Değeri Formülasyonu)” (1972) isimli makalesinde ortaya konulmuştur. Bu formülün başlıca özellikleri, dağıtım adaletinin değişim kuramının bir

eleştirisi sırasında geliştirilmiştir. Değişim bakış açısında, bir dağıtımın adil olup olmadığının belirlenmesi, iki kişi ya da iki pozisyonun karşılaştırılmasına dayanmakta; her birinin ilgili kazanımların ne kadarına sahip olduğu, her birinin yaptığı faydalar ve her birinin ne kadar maliyete sebep oldukları hesaba katılmaktadır. Statü değeri kuramında, ilave bir tip karşılaştırma göz önünde bulundurulmakta; bir kişi ile bir pozisyon arasındaki karşılaştırma ya da daha genel olarak, bir kişi ile insanların genel bir kategorisi arasındaki karşılaştırma olmaktadır (Soltn 1982, s.677).

Karşılaştırmalardan doğan, bir kişinin eşitsizlik duyguları veya eşitsizliğe karşı olan reaksiyonları diğer spesifik bir kişiye yapılan karşılaştırmalardan doğmamakta (“lokal karşılaştırma” olarak bahsedilir); fakat mesleki bir grup gibi genelleştirilmiş diğerine karşı yapılan karşılaştırmalardan doğmaktadır (Greenberg, 1987, s.12). Berger ve diğ. (1972, s.122-123), iki kişinin aynı kazanımlara, aynı maliyetlere ve aynı faydalara sahip olabileceklerini fakat her ikisinin gene de kendileri gibi olan diğerlerine farklı miktarda ödeme yapılmasıyla adaletsiz ödemeye maruz kalabileceklerine dikkat çekmektedirler. Onlara göre bu olasılık da göz önünde bulundurulmalıdır ki kuram bunu yapmamaktadır (Soltn 1982, s.677).

Statü değeri kuramı karakteristikleri ve beklenti belirlemeleri, gruplarda ortaya çıkan statü hiyerarşileri altındaki koşulların belirlenmesine imkân vermektedir. Kuram, statü genellemesinin bir prosesini betimlemektedir. Bu sayede statü ayırımları, görev yönelimli gruplarda yeterlilik ve sosyal etkileşim beklentilerini şekillendirmektedir (Thye, 2000, s.408).

2.2.3.2.1.5. Leventhal’ın Adalet Yargı Kuramı

Leventhal’a göre, kişiler kazanımların adil dağıtımı için aktif biçimde çaba göstermektedirler. Buradaki adil dağıtım, kazanımların katkılarla oransal olarak eşitliği ilkesinden yola çıkarak tanımlanmaktadır ve uzun vadede ilgili taraflar için en kazançlı durumu ifade etmektedir. Leventhal, farklı koşullarda farklı dağıtım kurallarının benimsenebileceğini belirtmiştir. Bunlar sırasıyla “hakkaniyet” (equity), “eşitlik”(equality) ve “ihtiyaç” (need) tır. Yapılan araştırmalar, “hakkaniyet” ilkesinin bazen ihlal edildiği ve kazanımların “eşitlik” (equality) ilkesine dayanarak veya çalışanların “ihtiyaçlarına” göre dağıtıldığını ortaya koymuştur. Leventhal’ın bu tür bir

dağıtımın, belli koşullarda hakkaniyet olarak algılanabileceği görüşünü kabul ederek, geliştirdiği Adalet Yargı Kuramı'na göre; kazanımların dağıtımına ilişkin kararları belirleyen dağıtım kuralları, kişilerin karşılaştıkları durumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, grup üyeleri arasındaki uyumun sürdürülmesinin gerekli olduğu durumlarda kazanımlar, kişilerin katkılarındaki farklılıklar dikkate alınmaksızın “eşitlik” ilkesine bağlı kalınarak dağıtılabilmektedir (Greenberg, 1987, s.13; 1990, s.401).

Prosedür adaleti ya da dağıtım prosesinin algılanan adaleti Leventhal (1976)'ın ve Thibaut ve Walker (1975)'in gerçekleştirdikleri kaynak çalışmalara dayanmaktadır (Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000, s.294). Thibaut ve Walker (1975)'in prosedür adaletinin proses-kontrol modelinin aksine Leventhal soruna bir ödül-dağıtım karar prosesinin bireylerin bilişsel kavramlaştırmalarında var olduğu düşünülen yapısal bileşenleri tanımlamak suretiyle yaklaşmıştır (Gilliland, 1993, s.696-697).

Bu nedenle prosedür adaleti ile dağıtım adaletinin birbirinden tamamıyla bağımsız olduğu manasının çıkarılamayacağı ifade edilmektedir. Prosedür adaletinin gelişimi dağıtım adaletinin takibi etmiştir. Thibaut ve Walker (1975, 1978)'in prosedür adaleti kuramının bir genişletmesi olarak Leventhal (1980) özel olarak bu iki kavramın birbiriyle nasıl ilişkilendiğini irdemiştir. Kendisinin temsil edilebilirlik kuralı bilhassa ilişkilidir: Bireyler, dağıtım süreci üzerinde bir dereceye kadar kontrole sahip olduklarına inandıklarında, dağıtım çıktılarını adil olarak görmektedirler (Randall ve Mueller, 1995, s.181).

2.2.3.2.1.6. Lerner'in Adalet Güdüsü Kuramı

Lerner, Leventhal'in “adalet arayışlarının kâr maksimizasyonu için araç olarak kullanılabileceği” fikrini reddetmiştir. Lerner, dağıtım uygulamalarını eşit temelli paylaşım ilkesinden farklı olarak, dört ayrı ilkeye dayandırmıştır. Bunlardan ilki rekabet ilkesidir ve dağıtımın kişilerin performanslarına göre yapılmasını öngörmektedir. İkinci ilke eşitliktir ve buna göre dağıtım her koşulda eşit biçimde yapılmalıdır. Üçüncü ilke eşit temelli paylaşım ilkesidir ve dağıtımın göreceli katkılara dayanarak yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Dördüncü ve son ilke Marksist adalet (Marxian justice) ilkesidir ve dağıtımda kişilerin ihtiyaçlarının belirleyici kriter olması gerektiğini

vurgulamaktadır. Yani, Adalet Güdüsü Kuramı'na göre, dağıtım kararları alınırken izlenen ilke taraflar arasındaki ilişkiye dayanmaktadır (Greenberg, 1987, s.13).

2.2.3.2.2 Prosedür Adaleti

Prosedür Adaleti ile ilgili ilk önemli alışmalar Thibaut ve Walker tarafından 1975 yılında yapılan ve hukuk alanındaki yasal prosedürlerin alınan kararların toplum üzerindeki etkisini araştıran çalışma ile başlamıştır. Thibaut ve Walker (1975) ve Leventhal (1980) prosedürel adalet, karar-yapım proseslerinin algılanan adaletine odaklanmışlardır (Judge ve Colquitt, 2004, s.395). Folger ve Greenberg (1985), prosedür adaleti kavramını örgütlere uyarlamışlardır.

Prosedürel adalet ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesinde ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adaletli olup olmadığıyla ilgili çalışanların algılamaları olarak tanımlanmaktadır. (Baştürk, 2009,s.55).

Prosedür adaleti, kararların alınmasında kullanılan en önemli araçların yani prosedürlerin algılanan adaletine ilişkin bir kavramdır (Abu Elanain, 2010, s.7). Alınan kararları gerçekleştirmek için kullanılan proseslerin adaletli olup olmadığıyla ilgili çalışanların algılamalarını içermektedir (Jamali ve Nejati, 2009, s.316).

Prosedürel adalet, örgütsel ödüller gibi ıktıları belirlemek için kullanılan araçlara yönelik adalet algılarını ifade etmektedir (Lee ve Farh, 1999, s.133).

Prosedür adalet, örgütsel kaynakların dağıtımını belirleyen prosedürlerin algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990, s.400).

Prosedür adaleti ya da prosedürel adalet, uygulamaya ilişkin adalettir. Leventhal, prosedürel adaletini, prosedürlerin yapısında yer alan bir takım özelliklerin varlığıyla açıklamaya çalışmıştır. Buna göre, eğer kararlar karar alıcılar tarafından tutarlı olarak ve bir takım kişisel çelişkilere dayalı olarak alınmıyorsa; eşitlik ilkesine göre kararlar herkese eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanıyorsa; kararların dayandığı bilgiler karar alma

aşamasından önce herhangi bir çelişkiye yer bırakmayacak şekilde eksiksiz, net ve doğru bir şekilde toplanıyorsa; bu kararlardan etkilenen bireylerin prosedürel adalet algısı da artacaktır. Van den Bos, prosedürle ilgili bilgi mevcut olmadığında insanların prosedürü değerlendirmeyi güç bulabildiklerini ve bu yüzden prosedüre nasıl yanıt vereceklerini değerlendirirken kendi çıktılarının adaletini kullandıklarını ileri sürmektedir (Van den Bos, 1999, s.560).

Prosedür adaletinde çalışanlar elde ettikleri kazanımların dağıtımını sağlayan örgütlerindeki formal politikalar ya da prosesleri değerlendirmektedirler (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos and Cropanzano, 2005, s.101).Örneğin performans ödülleri dağıtımının adilliği, dağıtım adaleti kavramının konusunu oluştururken; yine aynı performans ödüllерinin belirlenmesinde kullanılan metotların ve süreçlerin adilliği ise prosedürel adalet kavramının konusunu oluşturmaktadır (Greenberg,1990,400-432).

Prosedürler, arzu edilen sonuca ulaşmak için kullanılan araçlardır. Organizasyonlardaki adalete ilişkin dağıtımsal adalet, çalışanların ödeme kararlarına gösterdikleri tepki gibi bireysel çıktılara odaklanırken; prosedüre dayalı bir yaklaşım, çalışanların bu kararların alınış şekline gösterdikleri tepkiler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Prosedürel adalet, sistem elemanları ile ilgilidir. Örgütsel adaletin, prosedürel bileşeninin karar verme prosedürlerinin örgüt içerisindeki görüşlerden etkilenmesi, doğru ve gerçeği yansıtmaması veya eksik olması gibi bir takım kriterlerle ilgili olduğu ifade edilmektedir (Dinç ve Ceylan, 2008, s.15).

Prosedürel adaletin temelini oluşturan - prosedürlerdeki dürüstlük ve adaletliliğin çalışanlar tarafından doğru biçimde algılanması sonucunda - çalışanların davranış ve tutumlarında olumlu değişiklikler yaratmaktadır.Prosedürel adalet algılamalarının, amire güven, örgüte bağlılık, vatandaşlık davranışları ya da sistem doyumu gibi örgütün baştan başa değerlendirmesi ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Lee ve Farh, 1999, s.133).

Örgütün baştan başa değerlendirmesi ile ilişkili olan prosedürel adalet, dağıtımsal adaletle karşılaştırıldığında örgütsel boyutta, daha geniş bir anlam taşımaktadır. Dağıtımcı adaletse, daha çok ücret gibi bireysel boyuttaki çıktılarla ilişkilidir.Folger (1987),dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin farklı; fakat birbiri ile oldukça ilişkili

yapılar olduklarına, ikisi arasındaki ilişkinin kompleks olduğuna dikkati çekmiştir (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997, s.1191). Cropanzano ve Ambrose (2001)'un ileri sürdükleri gibi “dağıtım adaleti genel hatlarıyla ekonomik faydalarla kıyaslanırken, prosedür adaleti genel olarak sosyoduygusal faydalarla kıyaslanır” (De Cremer, 2005, s.4).

Adalet üzerine araştırmaların üzerinde durduğu konunun, dağıtım adaletinden prosedür adaletine çevrilmesi 1980'li yıllarda olmuştur. Bu araştırmaların çoğu, Thibaut ve Walker (1975)'in çalışanların -uygun olmayan çıktılar karşısında dahi- prosesin adil olarak belirlendiğine inandıklarında, çıktıyı daha olumlu değerlendirdikleri bulgusundan hareket etmişlerdir (Schminke, Ambrose ve Noel, 1997, s.1191).

Yapılan araştırmalarda, prosedür adaletiyle ilgili olumsuz algılamaların, işgörenlerin işverenlerine ve örgütlerine duydukları bağlılığı azalttığı; performanslarının düşmesine sebep olduğu ve vatandaşlık davranışlarını daha az sergilemeleri sonucunu doğurduğu bulunmuştur. Örgüt üyeleri, dağıtımsal ve prosedürel adaletle karşı olumsuz duygular gösterdiklerinde, büyük bir olasılıkla düşük performans (örn. Cowherd ve Levine, 1992); artan devamsızlık ve iş devri (örn. Hulin, 1991); sapkın davranışlar (örn. Skarlicki ve ark., 1999); azalan bağlılık (örn. Barling ve Phillips, 1993; Folger ve Konovsky, 1989; McFarlin ve Sweeney, 1992) ve azalan yurttaşlık davranışları (örn. Konovsky ve Pugh, 1994; Moorman, 1991) saptanmıştır (Abu Elanain, 2010, s.7). Moorman (1991), örgütsel vatandaşlık davranışında iş hakkaniyeti ile iş doyumunun göreceli önemini analiz ettiği çalışmada; iş hakkaniyetinin, prosedürel adalet formunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha kuvvetli ilişkili olduğunu bulmuştur (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993, s.212). Zoghbi-Manrique-de-Lara (2009)'nın gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçları prosedürel adaletin, prosedürel adalet ile (çalışıyor gibi görünüp, tüm mesaisini kendi kişisel amaçları doğrultusunda, internette harcayan ve bu şekilde firmanın verimini baltalayan) çalışan arasındaki ilişkiyi bütünüyle ortaya koyan normatif çatışmanın bir öncelik olduğunu göstermiştir (s.188). Hang-Yue ve ark. tarafından (2006) gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel adalet ve çalışanlarda cinsiyet eşitsizliğinin algılanmasındaki farklılıkları tahmin etmek için kuramsal bir çerçeve olarak bireycilik ve kolektivizm (ortaklaşacılık) kapsamında yatay ve dikey ayırım

kullanılmıştır. Çalışmada, Hong Kong'daki avukatlık bürolarında çalışan 514 avukatla anket gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinin sonuçları yatay-kolektivizmin prosedürel adalet üzerinde önemli bir pozitif etkiye ve dikey-bireyciliğin dağıtımsal adalet üzerinde önemli ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Hang-Yue, Foley ve Loi, 2006, s.983).

Çalışanların örgütün prosedürlerine güven duyması ile örgütsel güven arasında birebir bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütte prosedürleri, üst yönetim oluşturmaktadır. Çalışanlar bu konuda yönetime inanıp güvendiklerinde, örgütsel güven de tesis edilmiş olmaktadır. İşyerindeki adalet algılamaları, çalışanların örgütlerine sadakat ve güven düzeylerini arttırmakta; böylece örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasını sağlamaktadır (Moorman, Niehoff ve Organ, 1993, s.210).

Abu Elanain (2010)'in gerçekleştirdiği bir çalışmanın bulguları, Batılı çalışmalarla tutarlı bir şekilde, prosedür adaleti ile örgüte bağlılık arasında, dağıtım adaletinden daha güçlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Batılı literatürün tersine, çalışmada prosedür adaleti ile iş doyumu arasında, dağıtım adaletinden daha güçlü ilişki ortaya çıkmıştır (s.5).

Pek çok teori, Thibaut ve Walker İşlemsel Adalet Kuramı, Prosedür Tercih Modeli, örgütsel kaynakların dağıtımını belirleyen prosedürlerin, adil olup-olmadığı üzerine odaklanmaları nedeniyle prosedür adaleti kavramına işaret ederler. Aşağıda bu kuramlar ele alınacaktır.

2.2.3.2.2.1. Thibaut ve Walker İşlemsel Adalet Kuramı

Adalet literatüründe, iki tür ayırım yapılmıştır: Prosedürel adalet, prosedürlerin adaleti ile ilişkilendirirken; dağıtımsal adalet, çıktıların adaleti ile ilişkilendirilmiştir (Pillai, Scandura ve Williams, 1999, s.766). Thibaut ve Walker'ın (1975) Prosedür Adaleti Kuramı, prosedürel adalet ile ilgili araştırmaların temelini oluşturmuştur. Prosedürel adalet kavrayışları Thibaut ve Walker (1975)'in kendi prosedürel adalet kuramlarının bir parçası olarak gerçekleştirdikleri çalışmadan ortaya çıkmıştır (Jamali ve Nejati, 2009, s.316).

İşlemsel adalet kuramı gibi reaktif süreç kuramları, kararların alınmasında kullanılan süreçlerin algılanan adaleti üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar hukuktan türetilmiş kuramlardır. Hukuk kuralları üzerinde çalışan araştırmacılar; hukuki kararların alınmasında kullanılan prosedürlerin, alınan kararların toplum tarafından kabulünde önemli etkisi olduğunu vurgulamışlardır (Pillai, Scandura ve Williams, 1999, s.766). Thibaut ve Walker hukuk alanındaki prosedürlerin adaletine ilişkin teorilerinde üç ayrı taraf ve iki ayrı aşama tanımlamışlardır: Anlaşmazlığa düşen iki taraf (davacı ve davalı) ile aracı rolünü üstlenen taraf (yargıç); delillerin ortaya konduğu “süreç aşaması” ile anlaşmazlığın çözümünde delillerin kullanıldığı “karar aşaması”. Thibaut ve Walker, anlaşmazlığın çözümünde kullanılan delillerin seçimi ve derlenmesi aşamasının kontrolünü “süreç kontrolü”; anlaşmazlığın çözümünü belirlemeyi gerektiren karar aşamasının kontrolünü de “karar kontrolü” şeklinde adlandırmışlardır. Kurama göre, hukuki olaylarda verilen hükümler, ister olumlu ister olumsuz olsun; kullanılan prosedürler süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan karar adil olarak algılanmaktadır (Greenberg, 1987, s.14). Kurama göre, bireyler süreçler (işlemler) üzerinde kontrollerinin olduğunu algıladıkları zaman, yapılan işlemleri adil olarak görmektedirler. Bu süreç kontrolünün etkisi, adil süreç etkisi veya söz hakkı etkisi olarak adlandırılmaktadır. “Çalışanlar, çıktının belirlendiği süreci adil olarak algıladıklarında; arzulanan bir çıktı ile karşılaşmış olsalar da, çıktıyı daha olumlu değerlendirme eğiliminde olmaktadır.” (Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007, s.22).

Thibaut ve Walker (1975), prosedür adaleti ile dağıtım adaletinin bağımsız boyutlar olduklarını ortaya atmışlardır. Alexander ve Ruderman (1987); Greenberg (1986) gibi bazı araştırmacılar da prosedür ve dağıtım adaleti algılamalarının istatistiksel olarak bağımsız olduğunu desteklemişlerdir (Gilliland, 1993, s.697).

Thibaut ve Walker (1975, 1978)’ın yeni ufuklar açan çalışmasından bu yana araştırmalar; prosedür adaletinin, karar oluşumuna katılan bireylerin idrak ve davranışlarını etkileme gücünü desteklemiştir. Tyler (1990)’ın dikkat çektiği gibi prosedürel adaletin etkisi normatif değerinden kaynaklanmaktadır (Kim ve Mauborgne, 1995, s.45).

2.2.3.2.2.2. Prosedür Tercih Modeli

Bu kategorideki yaygın kuramsal görüş, Leventhal, Karuza ve Fry'n (1980) "Prosedür Tercih Modeli" ile ortaya çıkmıştır. Bu kuramla ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

Kuram köklerini, Leventhal'in Adalet Yargı Kuramı'ndan almıştır. Kuram, çalışanların dağıtım prosedürlerinin adilliğini değerlendirirken; arzu ettikleri sonuçlara ulaşmalarını sağlayan prosedürleri tercih ettiklerini ileri sürmektedir. Kuram, prosedür adaleti algılamasına yol açan kriterler üzerinde durması açısından önemlidir. Bu nedenle de proaktif süreç kuramları kategorisinde yerini almaktadır. Proaktif süreç kuramları ((taraflar arasındaki anlaşmazlıkları çözmeye yönelik prosedürleri vurgulayan reaktif süreç kuramlarının tersine) dağıtım prosedürlerine odaklanmaktadır. Bu kuram, adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi prosedürlerin kullanılması gerektiği sorusuna yanıt aramaktadır (Greenberg, 1987, s.15).

Prosedür Tercih Modeli'ne göre; dağıtıcıya, adil bir uygulama gerçekleştirme fırsatı veren dağıtım prosedürlerinin tercih edilme oranının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Kişiler, belli tip prosedürlerin ,diğer prosedürlerden farklı olarak değer verilen bir hedefe ulaşmayı kolaylaştıracağı beklentisi içindedirler (Greenberg, 1990, s.404). Prosedürler ile ilgili yedi yapısal unsurdan bahsedilmektedir.(a) Dağıtım kararları verecek ajanların seçilmesindeki prosedürler; (b) ödül dağıtımındaki kuralları tanımlayan prosedürler; (c) ödüllerin dağıtımı için doğru bilginin toplanmasını tanımlayan prosedürler; (d) karar süreçlerinin yapısını tanımlayan prosedürler; (e) karar vericinin gücünün kötüye kullanılmasını önleyecek önyargılara karşı korumaya yönelik tanımlanan prosedürler; (f) adil olmayan prosedürlerde değişiklik yapma fırsatı sağlayan prosedürler ve (g) alınan kararlara karşı çıkabilmeyi belirlemek için tanımlanan prosedürlerdir (Greenberg, 1987, s.15).

Kuramda, adil uygulamaların yaratılmasını sağlayacak bu prosedürler için tanımlanmış altı kuraldan söz edilmektedir. (a) Temsilcilik kuralı: Ödül dağıtımında tarafların görüşlerinin alınmasını ve çalışanların haklarında karar verecek kişiyi seçme fırsatını sağlar. (b) Tutarlılık kuralı: Ödül dağıtımının aynı ve zaman içinde tutarlı kurallara dayanmasıdır. (c) Doğruluk kuralı: Eksiksiz ve doğru bilgilerin edinilmesine

dayanır.(d) Düzeltilebilirlik kuralı: Adaletsiz uygulamaların ve kararların düzeltilebilmesi veya değiştirilebilmesidir.(e) Önyargılı olmama kuralı: Karar vericilerin dağıtımda kişilere karşı önyargılı olmamalarıdır.(f) Etik olma kuralı: Dağıtım kararlarının kabul görmüş etik kurallara uyumlu olmasıdır. Prosedürlerin adillığının, bu kriterlere uygunlukları göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekmektedir (Greenberg, 1990, s.404).

Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında, araştırmacılar arasında, örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunda farklılıklar göze çarpmaktadır. Bazı çalışmalarda, dağıtım adaleti ve prosedür adalet olmak üzere yapılan ikili ayrım bile aralarındaki yüksek korelasyondan dolayı tartışma konusu olmaktadır.Örneğin, Sweeney ve Mc. Farlin (1997) *72'lik*; Welbourne vd. (1995) *74'lük* korelasyonlar bulmuşlardır. Martocchio ve Judge (1995) gibi bazı araştırmacıların çalışmalarında dağıtım adaleti ve prosedür adaletini ayırma çabası olmadığı görülmektedir. Ancak Colquitt'in (2001) de belirttiği gibi araştırmacıların bunu hangi gerekçe ile yaptıkları (kavramsal ya da görgül gerekçeler) açık değildir. Bazı çalışmalarda, etkileşim adaleti üçüncü bir boyut olarak ele alınırken (Bies ve Shapiro, 1988); bazıları etkileşim adaletini, işlemsel adaletin bir alt bileşeni olarak ele almışlardır (Özmen, Arbak, Özer,2007, 22-23). Çalışmada, etkileşim adaleti, prosedür adaletinin bir alt boyutu olarak değil; örgütsel adaletin üçüncü boyutu olarak ele alınacaktır.

2.2.3.2.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, örgütsel adalet kavramının alt boyutlarından üçüncüyü oluşturmaktadır. Örgütsel adalet kavramı, ilk önce literatürde dağıtımsal adalet kavramı adıyla yerini almıştır. Prosedür adaleti ve son olarak da etkileşim adaleti literatüre sonradan girmişlerdir (Dinç ve Ceylan, 2008, s.14-15). Dağıtım ve özellikle prosedür adaleti üzerine yapılan çalışmalar, araştırmacıları *etkileşim adaletine* doğru yöneltmiştir. Etkileşim adaleti, ilk olarak Bies ve Moag (1986) tarafından ortaya atılmıştır. Bies (1987,2001) ile Tyler ve Bies (1990)'in araştırmaları adil prosedürlerin etkileşimsel yönüne odaklanmıştır (Judge ve Colquitt, 2004, s.395),(Chiaburu, 2007, s.207).

Prosedür adaletinin ilişkisel modeli, prosedürel adalet sorunlarının çerçevesi içerisindeki kişiler arası davranış konularını içermektedir. Bu yüzden, ilişkisel model

kişiler arası davranışın önemini belirlemiştir. Prosedürlerin bu kişiler arası yönleri son çalışmalarda etki alanları içerisinde o kadar güçlü bulunmuştur ki bazı araştırmacılar etkileşim adaletin ayrı bir türü olabileceğini belirtmiştir. (Tyler,2003,s.351) Sonuç olarak prosedür adaletinin daha yeni bir perspektifi (1986) olan etkileşim adaleti Bies ve Moag tarafından karar süreci esnasında kişiler arası davranışların önemli olduğunun ortaya atılması ile değişikliğe uğramıştır (Gilliland,1993, s.695).

Bies (1993)'e göre etkileşim adaleti, örgütsel işlemler uygulanırken işgörenlerin karşılaştıkları tutum ve davranışların kalitesine ilişkin algılarından oluşmaktadır (Chiaburu, 2007, s.211).

Etkileşim adaleti, bireyler arası ilişkilerin kalitesine ilişkin algılara işaret eden bir kavramdır (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2005, s.101).

Etkileşim adaleti, bireylere saygılı davranmak ve kararları yeterince açıklamak suretiyle, karar vericilerin prosedürleri adaletle uygulayıp uygulamadığıyla ilgili, işgören algılamalarından oluşmaktadır (Jamali ve Nejati, 2009, s.316).

Greenberg (1993), etkileşim adaletini iki boyutta sınıflandırmıştır. Prosedürler tamamlandıktan sonraki süreçte kişiler arası ilişkilere odaklanmakta ve (1) insanların birbirlerine ne kadar saygılı davrandıklarını değerlendiren kişiler arası adalet ve (2) prosedürlerin nasıl uygulandığı ya da dağıtımın nasıl yapıldığını değerlendiren bilgisel adalet olmak üzere iki boyutta tanımlamıştır (Judge ve Colquitt, 2004, s.401). Ayrıca, etkileşim adaleti konusunda dört kural belirlenmiştir. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir: (a) Saygı (kaba olmaktan ziyade kibar olma); (b) kurallara uygunluk (uygun olmayan sorular sormaktan ve önyargılı yorumlarda bulunmaktan sakınma); (c) dürüstlük (aldatmaktan ziyade dürüst olma); (d) doğruluk (kararlar hakkında açık ve uygun açıklamalarda bulunma). Belirlenen bu dört kuralı da iki gruba ayırmıştır.'Saygı ve kurallara uygunluğu' kişiler arası adalet olarak; 'dürüstlük ve doğruluğu' ise bilgisel adalet olarak ifade etmiştir (İçerli, 2010, s.86-87).

Örgüt içerisinde, yukarıda belirtilen kurallar çerçevesinde etkileşimsel adalet algısının belirleyiciliği, dağıtımsal ve prosedürel adaletle nazaran bazı davranışlar üzerinde çalışan tutumunu daha fazla etkilemektedir. Bu, etkileşimsel adaletin örgütler için önemini ortaya koymaktadır. (Niehoff ve Moorman, 1993, s.534). Çalışanlar örgütlerinde gördükleri kişiler arası davranışları değerlendirmektedirler (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2005, s.101). Kavram, kişiler arasındaki davranışlardaki adaletle odaklanmaktadır ki burada davranışın öznesini bir karar yapıcı oluşturmaktadır (Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000, s.295). Ancak Greenberg, etkileşim adaletinin, prosedür adaletinin tamamlayıcısı olduğunu belirtmiştir (Greenberg, 1990, s.411). Ona göre, prosedür adaletine ilişkin algılamalar, kazanımların dağıtımında veya anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan biçimsel prosedürlerden başka faktörlerden de etkilenmektedir. Prosedür adaleti ile ilgili yargıları belirleyen iki önemli faktör vardır. Bunlardan birincisi, karar alıcının karardan etkilenen kişilere karşı tavırlarıdır. Kişiler kendilerine gösterilen tavırları örgüt içi adaletin göstergesi olarak algılamaktadırlar. Prosedür adaleti ile ilgili yargıları belirleyen ikinci faktör ise, karar alıcının aldığı kararlarla ilgili açıklamalarıdır. Kullanılan prosedürlerle ilgili açıklamalar da alınan kararların adilliğine ilişkin algılamayı artırmaktadır (Greenberg, 1990, s.412). Bies ve Shapiro, kişilerin kararlarla ilgili makul açıklamalar yapıldığı sürece - karşılaştıkları olumsuz durumlara rağmen - alınan kararların adil olduğunu algıladıklarını belirtmektedirler (Greenberg, 1990, s.412). Etkileşim adaleti ile ilgili literatürdeki araştırmalar, çalışanlara açıklama yapmanın kişiler üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bies'in yaptığı bir çalışmada, personel seçim mülakatlarında adayların - iş teklifi almış ya da almamış olsun - işverenler tarafından ilgi gösterilen adayların (nezaket, bilgilendirme, kişisel haklara saygı vb.) ilgi gösterilmeyen adaylara göre adalet algıları yüksek çıkmıştır. Bies (2001), kişiler arası adaletsizliğin “sıcak ve yakıcı” bir tecrübe olduğunu ayrıca “şiddetli ve kişisel acı” ile ilişkili olduğunu ortaya çıkartmıştır (Judge ve Colquitt, 2004, s.401)

Moliner ve ark. (2005)'nın gerçekleştirdikleri bir çalışmanın bulguları etkileşim adaletinin, dağıtım ve prosedür adaleti üzerindeki bazı hususlardaki üstünlüğünü göstermiştir (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos ve Cropanzano, 2005, s.99).

Lilly ve Virick (2006), gerçekleştirdikleri bir çalışmada, iş kontrol odağının güven algılamaları, organizasyonel destek algılamaları, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti üzerindeki etkisini incelemek istemişlerdir. Sonuçlar, iş kontrol odağının tüm değişkenler üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Algılanan “organizasyonel destek”in, iş kontrol odağı ile hem prosedürel hem de etkileşim adaleti algılamaları arasındaki ilişkilerde ılımlatıcı etkisi olduğu saptanmıştır. “Organizasyonel güven”in, iş kontrol odağı ile etkileşim adaleti arasındaki ilişkide ılımlatıcı etkisi bulunduğu saptanmıştır. Fakat iş kontrol odağı ile prosedürel adalet arasındaki ilişkiyi sadece kısmen ılımlatmaktadır (s.438).

Örgütsel adalet üzerine yapılan bazı araştırmalar (Colquitt ve Greenberg, 2003; Cropanzano, Byrne, Bobocel ve Rupp, 2001; Cropanzano ve Greenberg, 1997) adaletle ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermiştir (Judge ve Colquitt, 2004, s.395).

2.2.4. Örgütle Özdeşleşme

Bu kısımda örgütle özdeşleşme ve bununla ilgili kavramlar incelenecektir. Bu kapsamda örgütle özdeşleşme kavramına açıklık getirilecek ve kimlik kuramlarından bahsedilecektir.

2.2.4.1. Örgütle Özdeşleşme Kavramı ve Gelişimi

Günümüzde firmalar, hızlı ekonomik gelişmeler, teknolojinin hızlı ilerleyişi ve dünyayı küçülten küreselleşmeden dolayı artan rekabeti, kendilerine avantaj haline getirmeyi hedeflemektedirler. Ayrıca örgütler, uzun vadeli amaçlarına ulaşmak amacıyla, müşterileriyle / üyeleriyle ilişkilerini geliştirmeye; mevcut ilişkilerinin sürmesini ve güçlenmesini sağlayacak çalışmalar yapmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun için, örgütle kendini özdeşleştirmiş üyeler oluşturmayı hedeflemektedirler (Ceylan,Özbal,2008,s.82). Bu nedenle, yeni bir kavram olmakla birlikte örgütle

özdeşleşme, örgütler tarafından önemi giderek daha fazla anlaşılan bir kavram haline gelmiştir (Ertürk, 2003, s.148).

Örgütle özdeşleşme, çalışanların çalıştıkları organizasyon ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla, kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesidir. Örgütle özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütlerinin özellikleriyle aynı şekilde tanımlama derecesi olarak ifade edilmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.239-240).

Bhattacharya, Rao ve Glynn (1995) özdeşleşmenin, diğer örgütlerden yalıtılmış bir kişi ve bir örgüt arasındaki, iki taraflı basit bir ilişki olmadığını; ama rekabetçi bir ortamda ortaya çıkan bir süreç olduğunu ileri sürmüşlerdir. “Özdeşleşmede tutum değişimi olabilir de, olmayabilir de. Olsa da ancak kendisiyle özdeşleşilen kimse kişinin gözünde değerini koruduğu müddetçe olur; sonra kişi tekrar daha önceki tutumuna geri dönebilir.” (Ceylan,Özbal, 2008,s.83).

Örgütle özdeşleşme, bireyin ve örgütün kimlikleri arasındaki bütünleşme süreci olarak tarif edilmektedir (Tung, Huang, Chen ve Shih, 2005, s.786).

Ashfort ve Mael örgütle özdeşleşmeyi, örgütün amaçlarıyla, bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir. *Örgütle özdeşleşme*, bireyin ve örgütün amaçlarının gittikçe bütünleştiği ve benzerleştiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Bartels, 2006, s.6). Hall, Schneider ve Nygren (1970), örgütün amaçları ile örgütün üyelerinin amaçlarının birleşmesi sürecinin sonucunda duygusal bir bağın ortaya çıktığını belirtmektedirler (Iqbal, 2010, s.16).

Örgütle özdeşleşme. bilişsel mekanizmalardan oluşmaktadır. Bu da, üyelerin kendi bireysel ve sosyal kimliklerini, örgütün kimliğiyle bütünleştirdikleri bilişsel süreçlerden oluşmaktadır (Verbos, Gerard, Forshey, Harding ve Miller, 2007, s.21). Bir kişinin kimlik algısı, alternatif kimliklere göre daha belirginse ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle, birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzerse; o kişinin, örgütle daha çok özdeşleştiğinin söylenebileceği belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak, çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri açısından,

birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.239).

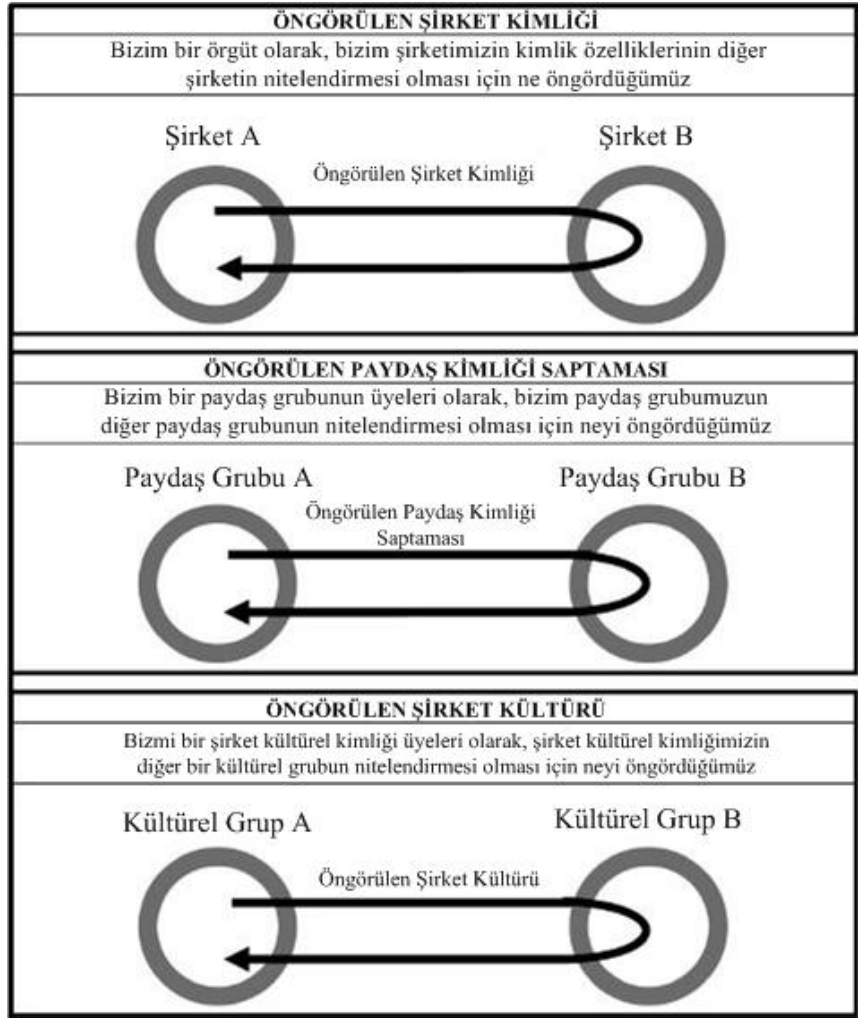
Rousseau (1988)'ya göre, farklı seviyelerde gerçekleşen özdeşleşme iki şekilde oluşmaktadır. Bunlardan birisi durumsal özdeşleşme, diğeri derinleşmiş özdeşleşmedir. Durumsal özdeşleşme, temel seviyede özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Derinleşmiş özdeşleşme, yüksek düzeyde bir özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Rousseau (1988) durumsal özdeşleşmenin, zaman içinde etkileşimle birlikte, daha derin düzeyde özdeşleşmeye neden olacağını ileri sürmektedir (Verbos, Gerard, Forshey, Harding ve Miller, 2007, s.21).

Derinleşmiş özdeşleşmenin sağlanabilmesi için, organizasyonel kimlikle, organizasyonun üyeleri tarafından bireysel kimlik duygusunu planlanması ve yaratılması amaçlanmaktadır (Balmer, 2008, s.892). Böylece organizasyonlarda, bireyler organizasyonun kimliği ile kendi kimliklerini bütünleştirmektedirler. Bunun derecesi, bireyin organizasyonla özdeşleşme düzeyini belirlemektedir (Tung, Huang, Chen ve Shih, 2005, s.786).

Organizasyonel kimlik, işgörenlerin iş doyumunu etkileyebilen faktörlerdendir. Bir çalışan, organizasyonun hedefleri ile kendini tanımladığı oranda, iş doyumunu da artmaktadır. Yüksek organizasyonel kimliklenmenin (özdeşleşme), işgörenlerin iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır. Organizasyonel kimliğin, üç bileşenden oluştuğu belirtilmektedir: İnançların içselleştirilmesi, bağlılık duygusu ve işe devam etme isteği. Mael ve Tetrick'e (1992) göre işgörenler inançlarını içselleştirdiklerinde, muhtemelen organizasyonel ve kişisel hedeflerle, inançlarla, başarılarla ve başarısızlıklarla bütünleşmektedirler. Bunun gibi, güçlü örgüte özdeşleşmeye sahip kişiler muhtemel olarak organizasyona duygusal olarak bağlanacaklardır (Brunetto ve Farr-Wharton, 2002, s.536). Bununla birlikte, kurum ile özdeşleşmeyi ölçmek için ilk ölçüm aracı Cheney (1983) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçüm aracında, belirtildiği gibi üç alt boyut göz önünde bulundurulmuştur. Bunlar:

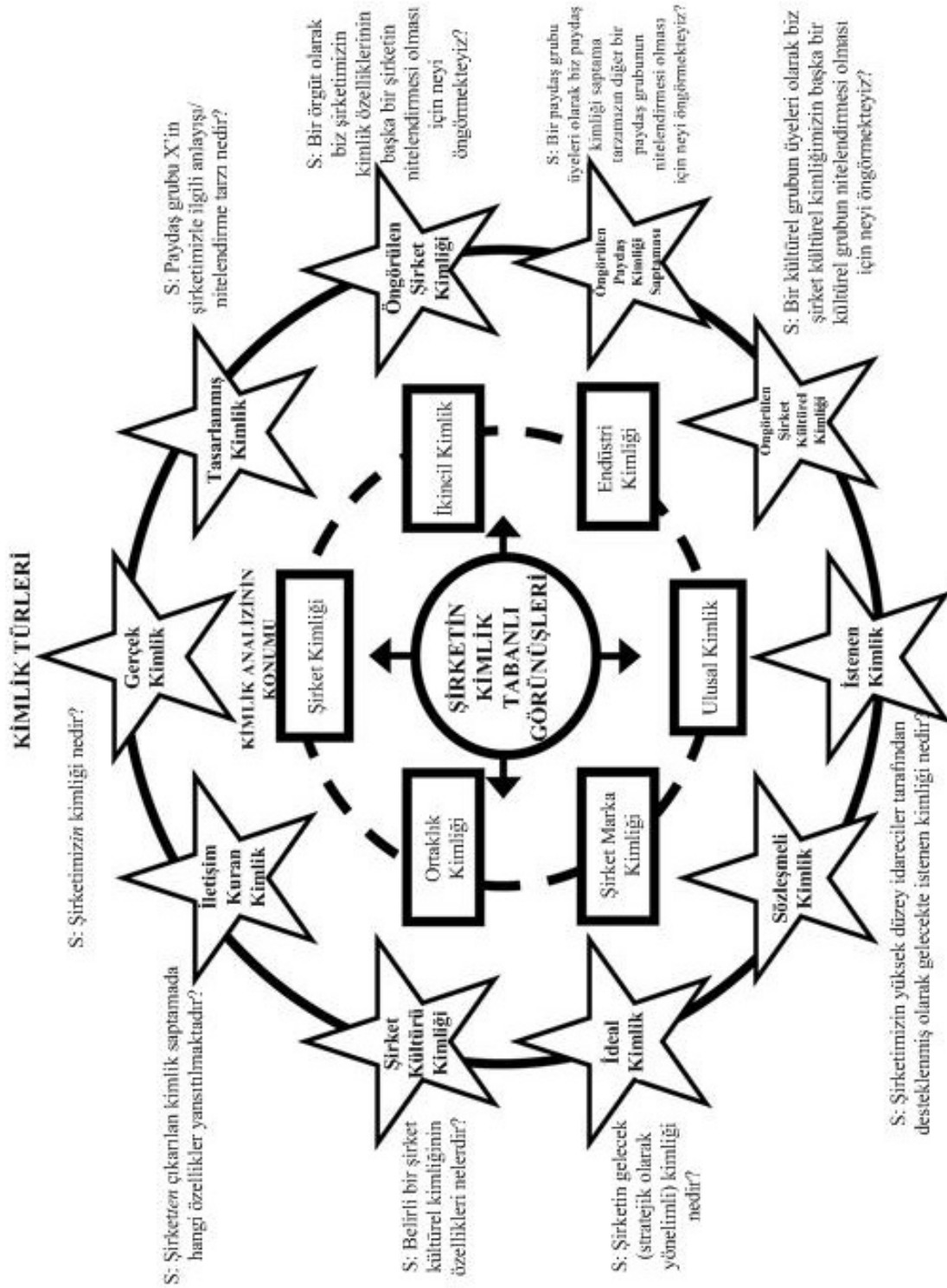
- 1) Bağlılık, aitlik hissi ve o kurumun üyesi olmanın verdiği gurur,
- 2) Kuruma sadakat ve kurumun hedeflerini benimseme,

3) Çalışanlar ile kurum değer ve hedeflerinin benzerliği (Bulutlar ve Öz, 2010, s.80).



Şekil 4. Öngörülen Kimlik/ Kimlik Saptaması /Şirket Kültürü

Kaynak: Balmer, 2008, s.893' den aktarılmıştır.



Şekil 5. Şirketin Kimlik Tabanlı Görünüşleri

Kaynak: Balmer, 2008, s.897' den aktarılmıştır.

Organizasyonlarda sosyal kimlikler performansın önemli işlevini görmektedir. İnsanların, grupların üyeleri olarak ne ve nasıl düşündükleri sonraki davranışlarını etkilemekte ve işteki performansları üzerinde etkili olmaktadır. İnsanların grup altında çalışabilme (sosyal) kabiliyetleri de performansları üzerinde belirleyici olmaktadır (Korte, 2007, s.166). Araştırmacılar, bireylerin grup içerisindeki mutabakat için çabalarırken, grup normlarını ve değerlerini benimsemek için kendi kişisel davranışlarını kolaylıkla değiştirdiklerini gözlemlemiştir. Bireysel kimlikten, grup kimliğine bu dönüşüm, grupların belli davranışlarını ve karşılıklı ilişkilerini sağlamada sosyal kimlik kuramının temel noktasını oluşturmaktadır (Korte, 2007, s.169).

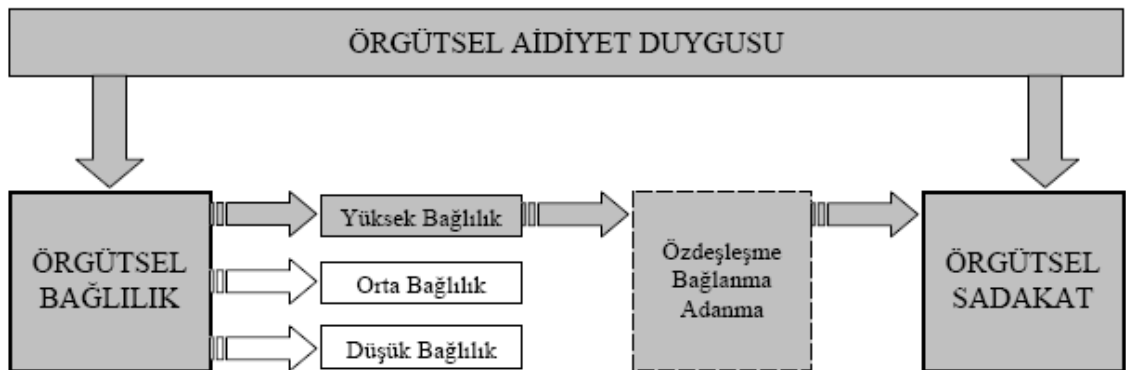
Örgütsel kimlik algısı yüksek olan çalışanların, örgüte her zaman, gönüllü olarak her türlü desteği verecekleri belirtilmektedir. Bu, örgüt kültürünün benimsenmesi ile olmaktadır. Örgütte paylaşılan ortak inançlar, tutumlar, değerler ve amaçlar bir çalışan tarafından benimsendiğinde, o kişi örgütle özdeşleşecektir. O zaman bu kişi, örgütüne gönüllü olarak her türlü desteği verecek, örgütünü dışarıda savunacak ve örgütünün amaçlarına ulaşması için, elinden gelen çabayı gösterecektir. “Tüm bu davranışlar da dolaylı olarak, üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, daha yüksek seviyede koordinasyon ve işbirliğini; örgütün çevredeki değişmelere daha kolay adapte olmasını, genel anlamda örgütün performansının her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır.” (Ertürk, 2003, s.148). Örgütle özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel anlamda negatif etkileri de söz konusu olabilmektedir. Örneğin aşırı özdeşleşmiş bir birey, tükenmişlik hissedebilmekte, bireysel kimliğini kaybedebilmekte ve örgütsel hataları göremeyebilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.2).

Örgütle özdeşleşmenin, bir organizasyonla birlik olma duygusunu ya da bir organizasyona aidiyeti yansıtmakta olduğu belirtilmektedir (Bartel, 2001, s.379). Bu nedenle örgütle özdeşleşme, çalışanların örgütle olan bağlılıklarının önemli bir formudur. Örgütle özdeşleşme, biçimsel bağlılıktan farklıdır. Biçimsel bağlılık, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi anlamında kullanılmaktadır. Örgüte bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir. “Teoride, örgüte bağlı çalışanlar daha sıkı çalışırlar, örgütte kalırlar ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulunurlar.” yönünde bir inanış vardır (Karahana, 2008,

s.148). Örgüte bağlılık bireyin içinde bulunduğu organizasyona karşı özdeşleşme, içselleşme, örgütsel amaçları benimseme, örgütsel amaçlar için fedakârlıkta bulunabilme ve örgütün üyesi olarak kalmak için şiddetli bir arzu hissetmesidir (Koç, 2009,s.200). Sadakatin, bireyin örgütü ile özdeşleşme, bağlanma ve adanma derecesinin son hali olduğu ifade edilmektedir (Koç, 2009, s.208).

Örgütle özdeşleşme, çoğunlukla örgüte bağlılık kavramıyla karıştırılmakta; bazen de aynı anlamda kullanılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.252-253). Bununla birlikte iki kavram birbirinden farklıdır. Bazı araştırmacılar örgütle özdeşleşmeyi, örgüte bağlılık ve örgütsel içselleştirmenin bir parçası olarak ifade etmişlerdir. Mael ve Ashforth'a göre, özdeşleşme örgüte özgü iken, bağlılık örgüte özgü olmayabilmektedir. Örgütün değerleri ve hedefleri, başka örgütler tarafından paylaşılabilmektedir. Bu yüzden çalışan, örgütün bir üyesi ortak bir kaderi paylaştığını düşünmeden de yüksek derecede bağlılık sergileyebilmektedir. Örgütle özdeşleşen üye ise örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayabilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992, s.105).

Örgüte bağlılığın “düşük dereceli bağlılık”, “orta dereceli (ılımlı) bağlılık” ve “yüksek dereceli bağlılık” olmak üzere üç derecesi vardır: Yüksek dereceli bağlılığın son noktası örgüte sadakat gelişmesidir. “Sadakat, bireyin örgütü ile özdeşleşme, bağlanma ve adanma derecesinin son halidir. Diğer bir ifade ile örgütsel sadakat duygusuna sahip bireylerde, koşullar ne olursa olsun karşılıksız bir psikolojik aidiyet duygusu ile tutum ve davranışları şekillenmektedir.” (Koç, 2009, s.208).



Şekil 6. Örgüte Bağlılık ile Sadakat İlişkisi

Kaynak: Koç, 2009, s.208'den alınmıştır.

Meyer ve Allen, örgüte bağlılığın üç bileşeninden biri olan duygusal bağlılığı, çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlanması, örgüte dahil olması ve örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Schultz, s.3).

Örgütle özdeşleşme ile ilgili literatürde yapılmış bazı çalışmalar aşağıda verilmektedir. Örgütle özdeşleşme üzerinde, birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir; iş yaşamının kalitesi örneğinde olduğu gibi. Efraty vd. (1991) tarafından yapılan araştırma iş yaşamı kalitesi ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir (Tung, Huang, Chen ve Shih, 2005, s.786)

Çalışanlar, örgütlerine güven duyduklarında örgütleriyle özdeşleşmekte, örgütlerine bağlılıkları artmakta; bu onların işlerine kendilerinden daha fazla şey katmalarını sağlamaktadır. Gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel bağdaşımılığı fazla olan bireylerin genel iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ortaya çıkmıştır (Faruk ve Naktiyok, 1970, s.181).

Örgüt içerisinde iyi bir iletişim ortamının tesis edilmesi, örgütle özdeşleşmeyi desteklemektedir. Örgüt içi iletişim eksikliği, örgüte bağlılığı azaltan faktörlerin arasında sayılmaktadır. Örgütsel iletişimde doyum ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, örgütsel iletişimde doyum ile bağlılık arasında açık ve olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (Balay, 1999, s.239).

Gioia vd. (2000) örgütle özdeşleşmenin sabit ve değişmeyen bir olgu değil; sürekli değişen ve çok dengeli olmayan bir kavram olduğunu ileri sürmüşlerdir. Böylece ,örgütle özdeşleşmenin devamlılığı tartışmaya açılmıştır (Oliver ve Roos, 2003, s.4).

Bireylerin inanç ve değerleri, örgütün inanç ve değerleriyle uyum içinde değilse, bireyler kendi içlerinde ve örgütle gerilim yaşayabilmektedirler.

Yapılan çeşitli araştırmalarda (Bhattacharya, Rao ve Glynn, 1995; Kreiner ve Ashforth, 2004; Mael ve Ashforth, 1995; van Knippenberg, 2000) örgütle özdeşleşmenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde ilişkili; iş devri ile olumsuz yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Bazı yazarlar (Ashforth, 2001; Kreiner ve Ashforth, 2004) örgütle özdeşleşmenin anlam ve işe ait olma duygusunu

büyüttüğünü ve çalışanların iş tutumlarını ve çalışma ortamlarıyla ilgili algılarını olumlu etkilediğini tespit etmiştir (Epitropaki ve Martin, 2005, s.570). Barker ve Tompkins (1994)'in yaptıkları çalışma, çalışanların örgütten daha çok, içinde çalıştıkları grupları önemsediklerini ortaya çıkartmıştır. Millward, Haslam ve Postmes (2007)'in gerçekleştirdikleri çalışmanın bulguları da bunu desteklemiştir. Yapılan çalışmada, çalışanların takımlarıyla olan özdeşleşme düzeylerinin, örgütle özdeşleşme düzeylerinden daha da belirgin olduğu saptanmıştır. Mael ve Ashforth (1992) da örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabet düzeyi ile örgütle özdeşleşme düzeyi arasında belirgin olumsuz ilişki tespit etmişlerdir. (Chow, Ho ve Vera-Muñoz, 2008, s.145).

Örgütle özdeşleşmenin sonuçlarını değerlendirirsek, bireysel nitelikte olanlar: İşten ayrılmanın azalması, iş tatmininin artması, işbirliği davranışları gösterilmesi, işe yönelik olumlu tepkiler geliştirilmesi, verimlilik, yaratıcılık, örgütsel hedeflere yönelme, bireyin örgüte uyumu...vb.Örgütsel nitelikte olanlar: Örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan devir hızının düşmesi, işten kaytarma/devamsızlıkların azalması, işbirliği davranışları, örgüte katılım konusunda başkalarını teşvik, örgütsel faaliyetlere katılım, sürekli gelişim çabası, motivasyon ve performansta artış, yöneticiden memnuniyet...vb. Özdeşleşme, örgütsel etkinliğin sağlanmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir (Chow, Ho ve Vera-Muñoz, 2008, s.145).

Mael ve Ashforth (1992) tarafından yapılan bir çalışmada, kişiler arası yakın ilişkilerin özdeşleşme düzeyi ile olumlu yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.Aynı çalışmada, örgütlerinden memnun olan bireylerin, örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri; tatmin olma ile örgütle özdeşleşme arasında, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu da bulunmuştur (Mael ve Ashforth, 1992, s.103-123).

Mael, 1988'de örgütle özdeşleşmenin ölçümünde en fazla kullanılan araçlardan birisini geliştirmiştir. Bu tek boyutlu bir ölçektir ve sadece bilişsel boyutu içermektedir. Mael'in bu ölçeği araştırmacılar tarafından ya orijinal 6 maddelik şekliyle ya da değiştirilmiş 5 maddelik şekliyle kullanılmıştır. Bazı yazarlar Mael (1988)'in ölçeğini çeşitli yönleriyle eleştirmişlerdir; örneğin Bergami ve Bagozzi, bu tek boyutlu ölçeğin sosyal özdeşleşmenin değişik görünümleri arasında ayırım yapamadığını belirtmektedir.

Halbuki böylesi ayrımların hem kuramsal olarak gerekçeleri olduğunu hem de deneysel olarak desteklenmiş olduklarını ifade etmişlerdir (Bergami ve Bagozzi, s.6).

Mael ve Tetrick (1992) bu 6 maddeden oluşan ölçeğe özdeşleşmenin iki faktörlü bir açıklamasını oluşturmak için “paylaşılan tecrübeler” ve “paylaşılan karakteristikler” olmak üzere dört bileşen daha eklemişlerdir (Bergami ve Bagozzi, s.6).

Kreiner ve Ashforth örgütle özdeşleşme derecesini; bireysel üyenin, özdeşleşme algılamasını geniş bir şekilde benimsemesi ve derin bir şekilde paylaşması olarak tanımlamıştır. Kreiner ve Ashforth (2004), örgütle özdeşleşme derecesi ile özdeşleşme arasında ılımlı ilişkiler olduğunu ispatlamışlardır. Kreiner ve Ashforth (2004), özdeşleşme modeli tanımlamışlardır. Bu modelin ayırıcı ve yakınsak geçerliklerini ortaya koymuşlardır ki bu: Özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve belirsiz (nötr) özdeşleşmeyi bünyesinde barındırmaktadır (Cole ve Bruch, 2006, s.587, 589, 591, 601-602). Örgüt ve çalışan arasındaki hissedilen derin bir çatışma sonucu oluşan özdeşleşmeme durumu, örgütler tarafından istenmeyen bir durum olarak görülmektedir. Bu gibi durumlar sebebiyle, özdeşleşmeyen bireyler örgüt için tehlike arz edebilmektedir. Kreiner ve Ashforth (2004) model önerisi yaptıkları makalelerinde çalışanların özdeşleşmelerinin çeşitli şekilde cereyan edebileceğini; bireylerin işleriyle, iş arkadaşlarıyla, daha küresel düzeyde firmalarıyla ya da firmalarının bir özelliği ile özdeşleşebileceklerini ifade etmişlerdir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.2).

Örgütle özdeşleşme ölçeği ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Brown (1969) tarafından 12 soruluk bir ölçek oluşturulmuş ve ölçekte ki her bir ifade 1-7 arasında puanlanmıştır. Brown’ın özdeşleşme yaklaşımı, bağlılığın dört görünüşüne odaklanmaktadır: Örgüte çekim, örgütsel ve bireysel amaçların tutarlılığı, örgüte sadakat ve örgütsel üyeliğe bireyin bakışı (Bartels, 2006, s.5). Sonra, Cheney (1983) tarafından 25 soruluk bir ölçek hazırlanmıştır (Organizational Identification Questionnaire-OIQ). Bu ölçekte de her bir ifade 1-7 arasında bir puan almaktadır. Cheney (1983)’in retorik yaklaşımı örgütle özdeşleşmeyi, “onunla, bireylerin kendilerini sosyal sahnedeki unsurlarla irtibatlandığı aktif bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Cheney ve Tompkins (1987) örgütle özdeşleşmeyi, hem bir özdeşleşme süreci, hem de bu sürecin bir sonucu olarak tanımlamışlardır (Bartels, 2006, s.6).

Scott, Corman ve Cheney (1998), yapısal bir özdeşleşme modeli tanımlamışlardır. Yapısal özdeşleşme kuramı, özdeşleşmeyi hem adanmışlık (özdeşleşme) süreci hem de bu sürecin bir ürünü olarak tanımlamaktadır. Modelde adanmışlık (özdeşleşme) süreci, kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Scott, Corman ve Cheney (1998) kimliği, örgüt üyelerine yönelik var olan kurallar ve kaynaklar olarak; özdeşleşmeyi de bireyin diğerleriyle etkileşiminde kimliğin kaynaklarını kullandığı yapı olarak tanımlamaktadırlar. Scott, Corman ve Cheney (1998)'in modelinde etkileşim önemli bir unsur oluşturmaktadır. Yazarlar örgütle özdeşleşmenin gelişmesinde etkileşimin gerekli olduğunu belirtmektedirler (Sivunen, 2006, s.346). Yapısal özdeşleşme modeline göre, kimlik, “kim olduğumuzu ya da olmadığımızı” tanımlamaya hizmet eden değerler ve inançlardan oluşmaktadır. Modele göre özdeşleşme de, kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1015).

Bergami ve Bagozzi (2000) de bir örgütle özdeşleşme ölçeği geliştirmişlerdir. Bergami ve Bagozzi geliştirdikleri ölçek ile örgütle özdeşleşmeyi, özellikle de kendini sınıflamanın bilişsel yönünü ölçmek istemişlerdir. Bergami ve Bagozzi'nin ölçekleri, görsel bir madde ile sözel bir maddeden oluşan, iki bölümlü bir ölçektir. Birincisinde, cevaplayıcılardan kendi kimliklerinin örgütlerinin kimliğiyle; yani üyelerin örgütü tanımladığına inandığı merkezi, kalıcı ve ayırt edici özelliklerle örtüşme derecesini bir şekil üzerinde göstermeleri istenmektedir. İkinci bölümde ise, cevaplayıcılardan benlik imajlarının örgütlerinin imajıyla ne derece örtüştüğünü 7 ölçekli bir ifadede göstermeleri istenmektedir (Bergami ve Bagozzi, s.4-5,36). Bergami ve Bagozzi araştırmalarında Kendini Sınıflama Ölçeği'ni kullanmakta ve bu iki boyut için farklı araçlar kullanmaktadırlar (Boroş, 2008, s.15). Bergami ve Bagozzi, örgütle özdeşleşmenin bilişsel bir süreçten daha fazlası olduğunu öne sürmüşlerdir (Bartels, 2006, s.9). Yazarlar, bir kimsenin örgütle sosyal özdeşleşmesinin bilişsel görünüşleri önemli olsa da duygusal bileşenin de ele geçirilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler (Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006, s.94). Bergami ve Bagozzi (2000), örgüte duygusal bağlanmayı betimlemek için “duyuşsal bağlılık” terimini kullanmışlardır. Bu yazarlar duyuşsal bağlılığı, Meyer ve Allen (1996)'ın terimleriyle (örn. örgütle özdeşleşme, örgüte katılma ve duygusal bağlılık) kullanmışlar ve örgütle özdeşleşmenin duygusal

tarafını değerlendirmek için Duyuşsal Bağlılık Ölçeği'ni kullanmışlardır (Boroş, 2008, s.9). Örgütle özdeşleşme konusunda kullanılan, bir diğer ölçek de Edwards ve Peccei (2007) tarafından oluşturulan 3 boyut (kendini sınıflama, örgütsel amaç ve değerleri paylaşım ve örgüte üyelik) ve 6 sorudan oluşan ölçek olmuştur. Her bir boyut iki soruyla ölçülmektedir. Mael ve Ashforth (1989, 1992)'un hazırlamış oldukları ölçek ise en fazla kullanılan ölçek olmuştur. Ölçek 6 sorudan oluşmaktadır. Mael ve Ashforth'un örgütle özdeşleşmeyi ölçüm araçları, duygusal yönleri de kapsamaktadır. Örneğin, yanıtlayanlara örgütleri eleştirildiğinde 'mahcubiyet duyguları' ya da 'aşağılanma duygusu' yaşıyıp yaşamadıkları sorusu da sorulmaktadır. Bunun, yanıtlayanların duygusal durumlarına göndermede bulunduğu görülmektedir (Bartels, 2006, s.9).

Yapılan çalışmaların çoğunda da örgütsel literatürde, örgütle özdeşleşme, sosyal kimlik kuramına dayandırılmıştır. Bazı araştırmacılar da iki kuramın birleşimi olarak tanımlamaktadırlar. Bu kuramlardan birisi, 1979 yılında ortaya koyulan sosyal kimlik kuramı ve diğeri ise ondan sonra ortaya atılan kendini sınıflama kuramıdır. Aşağıda bu kuramlar ele alınacaktır (Mael ve Ashforth, 1992, s.108).

2.2.4.2. Kimlik Kuramları

Kimlik kuramları başlığı altında "Sosyal Kimlik Kuramı" dan ve sosyal kimliğin çözümlenmesinde açıklanan üç psikolojik süreçten bahsedilecektir. Ayrıca " Kendini Sınıflama Kuramı"ndan Sosyal Kimlik Kuramı altında bahsedilecektir.

2.2.4.2.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal kimlik kuramı, bir grup davranışı ve üyeliği kuramıdır (Korte, 2007, s.168). Bu kuram, Tajfel ve Turner tarafından ortaya konmuştur (Demirtaş, 2003, s.123). Sosyal kimlik, kişinin kim olduğuna dair bir tanımlama ve değerlendirme ile bunun neyi gerektirdiğine ilişkin bir betimleme ve değerlendirmedir (Hogg ve Vaughan, 2007, s.445). Sosyal kimlik, bireyin kendisi için duygusal ve anlamlı olan bir sosyal grup üyeliğine ilişkin bilgisidir. Tajfel ise sosyal kimliği, bir kişinin bir gruba ait olma bilgisi ve bu gruba ait olmasından kaynaklanan değer ve duyguları da içinde taşıyan bireysel görüşü olarak tanımlamaktadır. Tajfel, sosyal kimliği, bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği

değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçası olarak tanımlar (Tajfel, 1982, s.2).

Sosyal kimlik kuramının ana fikri şudur; birine ait olan sosyal bir kategori, ardından diğer ilişkili gruplarla pozitif karşılaştırmaların bir sonucu olarak benlik kavramının parçası olan kendiliğinden tanımlama amacına fayda sağlamaktadır (Todd, 2009, s.176).

Sosyal kimlik kuramı ile örgütle özdeşleşme, bireyin üyesi olduğu organizasyona dayanarak kendini tanımladığı; kendisini organizasyonla bir hissettiği ve organizasyona ait olduğu algısı olarak tanımlanmaktadır (Köse,2009, s.23).

Tajfel ve Turner tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramı, bireylerin belirli bir grubun üyesi olduklarında, kişisel kimliklerinde ve dolayısıyla güdü, yargı ve algılamalarında ne gibi değişiklikler olduğuyla ilgili incelemeler yapmaktadır. Kurama göre birey için anlamlı olan grup üyeliği, kişisel kimliğin yerini sosyal kimliğe bırakmasına yol açmaktadır. Tajfel, sosyal kimliği kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen sosyal bağlanmanın bir parçası olarak tanımlamaktadır. Tajfel'e göre, bireyler kendilerini, ait oldukları sosyal gruplar ile tanımlar ve değerlendirir (Tajfel, 1982, s.1-2). Diğer sosyal gruplarla ilişkiler de, bir sosyal gruba üyelik tarafından belirlenir (Tajfel ve Turner, s.8). Sosyal kimlik kuramının altında yatan üç ana psikolojik mekanizma vardır. Sınıflandırma: İnsanların kendileri ve diğerleri ile aralarındaki algılanan benzerlikleri ve farklılıkları ile çoğaltılan süreçten bahsetmektedir. Karşılaştırma: Birinin, kendi sosyal grubunu diğerleriyle, çoğunlukla grup üyeliği için gerekçelerini güçlendirme yoluyla karşılaştırma sürecinden bahsetmektedir. Üçüncü süreç ise, insanlar grup üyelikleri ile kendilerine saygı kazanma eğilimine yönelmektedirler. Sosyal kimlik, bireylerin kendiliklerinden dünyada pozitif ve farklı bir duygu yaratmak amacıyla grup üyeliğine göre, kendilerini kategorize edeceklerini söylemektedir (Todd, 2009, s.174).

Sosyal kimlik kuramına göre, kendini algılama bir şahsi kimlikten -kabiliyetler ve ilgiler gibi kişiye özel karakterleri kapsar - ve belirgin grup sınıflamalarını içine alan sosyal bir kimlikten oluşmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992, s.104).

Sosyal kimlik kuramında, örgütsel kimlik algısı için, iki temel güdü tanımlanmaktadır:

1. **Kendini sınıflama** (*self-categorization*) **ihtiyacı**: Bireyin toplum içerisindeki yerini **tanımlamaya yardımcı olabilmektedir.**
2. **Kendini geliştirme** (*self-enhancement*) **ihtiyacı**: Bir grup veya kurum içerisinde olmanın kişiye bir çeşit ödül olması anlayışını getirmektedir (Ertürk, 2003, s.149).

Michael Hogg ve Deborah Terry, “kendini sınıflama kuramı” üzerine odaklanmışlardır. Buna göre, bir grubun üyesi olarak kendini sınıflama bir kimsenin grup prototipine kendi kendine algıladığı benzerliğini vurgulamaktadır (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000, s.16).

Kendini sınıflama kuramına göre de örgütle özdeşleşme, bireyin öz kavramının, organizasyonun sahip olduğu özelliklerle sarılması olarak tanımlanmaktadır. (Köse,2009, s.23-24).

Kendini sınıflama ihtiyacı, kavramlar ve sosyal etkileşimlerin sosyal kategorilerin oluşumu ve kullanımını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005, s.571).

1. En genel boyut olan “insanlık boyutu” (bireyin insan oluşuna yönelik kimliği),
2. İç grup/dış grup boyutu (bireyin sosyal kimliği),
3. En özgül boyut olan, bireyi diğer grup üyelerinden ayıran benliği (bireyin kişisel kimliği) (Demirtaş, 2003, s.131).

Kişinin bireysel kimlik (bireysel kişilik) ile sosyal kimlik (kolektif kişilik) arasında yaptığı ayırım kendini sınıflama kuramının temelini oluşturmaktadır. Burada bireysel kimlik ‘ben’ ve bunun karşısında ‘ben değil’ kategorilerine göndermede

bulunurken; sosyal kimlik ‘biz’ karşısında ‘onlar’a göndermede bulunmaktadır. Burada tüm tutumlar, algılayıcının kendisi ya da (grubun bir üyesi olarak) kendi grubu ile psikolojik olarak ilgili dış grubu karşılaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır. Kendini sınıflama kuramına göre, kişiliksizleşme, grup olgusunun altında yatan temel süreçtir. Kişiliksizleşme, burada olumsuz bir anlam taşımamaktadır. Burada yalnızca kimliğin boyutunda gerçekleşen bir bağlamsal değişim söz konusu olmaktadır (Onorato ve Turner, 2004, s.259).

Kendini sınıflama kuramında, bireysel kimliğin paylaşılan yüksek düzeydeki kimlik açısından kişiler arası farklılığı yansıttığı söylenmektedir (örn. biz kadınlar söylemi). Kendini sınıflama kuramı, bellekteki uzun süreli bilginin (ister kendinin, ister dünyanın olsun) varlığını ya da böylesi bilginin kendini sınıflamada rol oynadığını reddetmemektedir. Bununla birlikte, bellekte saklı uzun süreli bilginin, direkt olarak kendini algılamayla ya da kendini algılamaların bazı spesifik alt kümeleriyle karşılaştırılabildiği görüşünü de reddetmektedir. Kısaca, kendini algılama, ya da bir kimsenin şimdiki kendini sınıflaması bir bağlam-bağımlı bilişsel temsil olarak tasarlanmaktadır (Onorato ve Turner, 2004, s.259-260). Bu, bilişsel temsillerin üzerinde sosyal kimlik kuramında önemle durulur. Genel olarak sosyal kimlik kuramı, özdeşleşmenin hem duyuşsal hem de bilişsel doğasını vurgulamaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005, s.571).

Örgütle özdeşleşme, sosyal kimlik kuramı çerçevesinden çıkmaz. Sosyal kimlik kuramına göre özdeşleşme, kişiselden sosyal kimliğe bir süreç olarak görülebilir (Epitropaki ve Martin, 2005, s.570). March ve Simon (1975)’a göre bireyin bir grupta özdeşleşmesi ne kadar kuvvetliyse; amaçlarının, grup normlarını algılayış biçimiyle uygunluk içinde bulunması o kadar mümkündür (March ve Simon, 1975, s.74).

Mael ve Ashforth (1989), örgütle özdeşleşme çalışmasında sosyal kimlik kuramını tanımlamışlardır. Sosyal kimlik kuramının temel varsayımlarına göre, örgütle özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir formudur. Böylece kişi, kendisini örgütün -ya da belirli bir sosyal mevcudiyetin - bir üyesi olarak görmektedir (Boroş, 2008, s.2-3). Sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olarak birey örgütle özdeşleşerek, kendini örgütün

bir parçası olarak görerek ve kendini bu örgütte üye olmanın terimleriyle kavramlaştırmaktadır (Newbold, Mehta ve Forbus, 2010, s.47).

Bergami ve Bagozzi (2000), sosyal kimliğin duyuşsal ve bilişsel yönlerinin farklı olduğunu bulmuşlar ve örgütlerdeki duygusal görünümüleri belirtmek için “duygusal bağlanmayı” (Allen ve Meyer, 1990) kullanmışlardır (Rhee, Dutton ve Bagozzi, s.14). Halsam ve diğerleri (2003), sosyal kimliğin çözülmesinde üç psikolojik süreç açıklamışlardır: (1) Sosyal sınıflandırma; (2) sosyal karşılaştırma ve (3) sosyal özdeşleşme (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1013). Bu süreçlerle ilgili açıklamalar aşağıda yapılmaktadır.

2.2.4.2.1.1 Sosyal Sınıflandırma

Sosyal sınıflandırma (social categorization), insanların kendilerini ve diğerlerini sosyal olarak anlamlı birimlere kategorize etmek suretiyle sosyal çevrenin düzenlenmesidir. Tajfel ve Turner sosyal sınıflandırmayı, insanların kendilerini de dahil ettikleri bir iç grup ve karşılarına aldıkları bir dış grup -veya biz ve onlar- kategorileri yaratarak sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde kavramsallaştırmışlardır (Tajfel ve Turner, s.8).Bireyler kendilerini, üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlamakta ve değerlendirmekte ve buna göre kendilerini sınıflandırmaktadırlar (Demirtaş, 2003, s.129). Bu sınıflandırma sonunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleştirmektedirler. Bu özdeşleşme sonunda, sosyal kimlikler oluşmaktadır. Bir sosyal kimlik, cinsiyet, milliyet ve örgütsel üyelik gibi belirgin grup sınıflandırmalarını kapsamaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005, s.570). Örgütte özdeşleşme, sosyal kimliğin özel bir formudur. Örgütte özdeşleşme, bir üyenin örgütün tanımlanan karakteristiklerini, kendileri için tanımlanan karakteristikler olarak benimsemesiyle meydana gelmektedir (Newbold, Mehta ve Forbus, 2010, s.47-48).

Sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırma kuramları, örgütte özdeşleşmenin kaynağını teşkil etmektedirler. Sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırma kuramları gereği, bireyin kendisini bir kategori ile özdeşleştirmesi durumunda; bu kategoriye ilişkin algı, bireyde uzun süreli olarak yer edebilmektedir. Bu kategoriye ait olmanın getirdiği davranışsal çıktılar (örn. örgütsel vatandaşlık davranışı) ise zaman içerisinde göreceli olarak farklılıklar gösterebilmektedir.

2.2.4.2.1.2. Sosyal Karşılaştırma

Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireye kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için temel oluşturmaktadır. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırma sonucu belirlenmektedir (Demirtaş, 2003, s.129-130).

Örgütsel özdeşleşmede sosyal karşılaştırmalar, insanların organizasyonun üyeleri olarak kendi kimliklerini anlayabilmelerinden dolayı önemli bir aracı oluşturmaktadır. Organizasyonun üyeleri yaptıkları bu karşılaştırmalar vasıtasıyla kimliklerini değerlendirmektedirler (Bartel, 2001, s.379). Bireyler, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için sosyal karşılaştırma yapmaktadır. Bireyin sosyal kimliğinin, olumlu olup olmaması, üyesi olduğu grubun öznel konumuna ve yapısına bağlı olmaktadır (Haslam ve Turner, 1992, s.273).

2.2.4.2.1.2. Sosyal Özdeşleşme Teorisi

Mael ve Ashforth (1992) örgütle özdeşleşmeyi, bir bireyin örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması olarak tarif etmektedir (Mael ve Ashforth, 1992, s.103). İnsanlar, bir gruba özdeşleşerek kendilerini grubun kaderi ile psikolojik olarak bütünleştirir ve onun başarı ve başarısızlığını paylaşırlar (Li vd., 2002, s.323). Örgütle özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur (Grice, Paulsen ve Jones, 2002, s.23). Örgütle özdeşleşme, gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşmasıdır. Burada örgüt, sosyal bir grubu oluşturmaktadır. Bireyin örgüte katılmayla birlikte, sosyalleşme süreci başlamaktadır. Örgüte katılan birey, önce örgüte ilişkin kuralları ve iş yapış metotlarını öğrenmektedir. Özdeşleşme sürecinde ise örgütün değer yargıları, amaç ve inançları yani örgütün kültürü birey tarafından içselleştirilmektedir. Böylece, özdeşleşme gerçekleşmiş olmaktadır. Eskiden insanlar, kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken, günümüzde çalıştıkları örgütlerle tanımlamaktadır (Polat ve Meydan, 2010, s.147). Bireyler, örgütle özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütle kişileştirmektedirler. Böylece örgüt üyeleri kendilerini farklı, merkezi ve kalıcı niteliklere sahip bir sosyal grup içinde sınıflandırmakta ve örgütle özdeşleşme güçlenmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.243). Grubun algılanan itibarı

ne kadar fazla ise, bireyin onunla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olmaktadır (March ve Simon, 1975, s.74-75).

Kuram ve araştırma sonuçları, öz kimlik ile örgütsel kimlik arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ashfort ve Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Elsbach ve Kramer, 1996; Scott ve Lane, 2000), (Puusa ve Tolvanen, 2006, s.30). Bir örgütün kolektif kimliği, üyelerin paylaştığı güven halkasını gösterir; belirli bir bireysel örgüt üyesinin inançlarını algılanan örgütsel kimlik ifade etmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.244). Bireyler kendi tutumlarıyla örgütün ki uyduğu ve örtüştüğünde örgütün kimliğiyle özdeşleşmeye yönelirler (Holzinger ve Dhalla, 2007, s.48). Çoğu araştırma da örgütsel kimliğin, örgüt ve örgütün üyeleri üzerindeki etkisinden söz etmektedir (Barney vd., 1998; Dutton ve Dukerich, 1991; Dutton vd., 1994; Elsbach ve Kramer, 1996; Gioia ve Thomas, 1996; Scott ve Lane, 2000) (Dhalla, 2007, s.245-246).

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA

Bu bölümde, öncelikle araştırmanın amacı üzerinde durulacaktır. Araştırma kısıtları, varsayımı, örneklem, anket ve ölçekler, veri çözümleme yöntemi ile ilgili bilgiler ve faktör analizleri ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları sunulacaktır. Bulgular bölümünde öncelikle tanımlayıcı istatistikler verilecek; daha sonra değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri, hipotezlerin testleri sunulacak ve tartışılacaktır. Daha sonra, demografik özelliklerden kaynaklanan algı farklılıkları incelenecek ve son olarak da araştırma sonuçlarının literatürle karşılaştırmaları yapılacaktır.

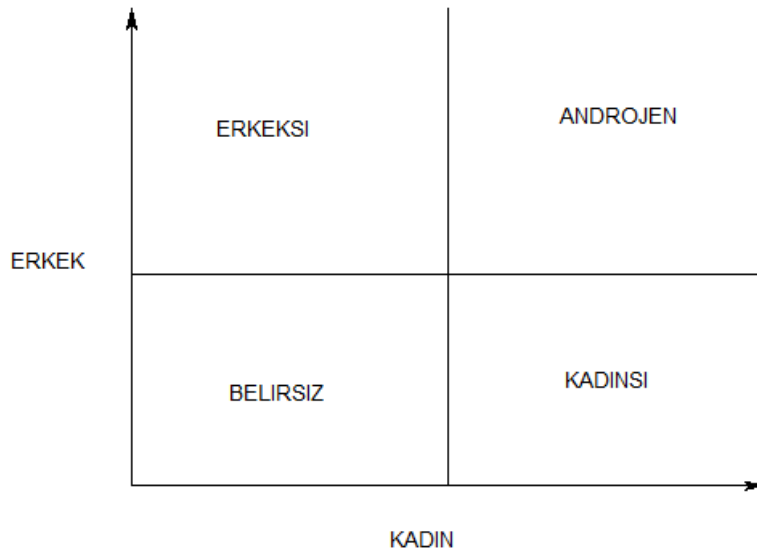
3.1 Araştırmanın Amacı

Cinsiyet rolü kavramı ve psikoloji biliminin cinsiyet rolleriyle ilgili tutumu, kavramın ortaya çıkışından beri önemli değişikliklere uğramıştır. 1930-1960 arasında cinsiyet rolleri, psikoloji bilimi tarafından kabul görmüş ve desteklenmiştir. Yani cinsiyet rollerine uymak topluma uyum sağlamanın iyi bir yolu olarak görülmüştür. Bunu takip eden 20 yıl süresince, cinsiyet rollerinin birey için stres kaynağı olduğu görüşü de gelişmiştir. 1980 ve 1990' larda androjeni bazı psikologlar arasında kabul görürken diğerleri bu konuda temkinli davranmışlardır. Feministler, 1970' lerde cinsiyet rollerinin dağılımına karşıyken; 1990'larda iki cinsiyet arasındaki farklılıkları kabullenip ön plana çıkarmaya başlamışlar (Çıtak,2008,11). Bu gelişmeler ışığında cinsiyet rolleri ile ilgili psikoloji literatüründe birçok çalışma yer almıştır. Yönetim alanı ile ilişki olarak da, daha çok liderlik üzerine yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Yapılan bu araştırmanın ise cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik olması açısından, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın temel amacı, örgütlerde, çalışanların sahip oldukları farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının saptanmasıdır. Bu ilişkinin sahip olunan cinsiyet rollerine göre değişiklik gösterdiği varsayılmaktadır. Bunun için, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet rolleri ve örgütsel yansımalarına ilişkin ölçümler yapılmıştır.

Araştırmada ilk olarak, cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptayabilmek için; cinsiyet, kadın ve erkek olarak ayrı ayrı incelenecektir.

Biyolojik cinsiyet olan, kadın ve erkek ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptanmaya çalışılırken; toplumsallaşma süreci içerisinde bireylerin değişen rolleri göz ardı edilmektedir. Bireyler doğduklarında kadın ve erkek olarak biyolojik cinsiyetleri belirlenir. Fakat toplumsallaşma süreci içerisinde farklı cinsiyet rol davranışları gösterebilirler. Bunlar *androjen*, *kadınsı*, *erkeksi* ve *belirsiz* olarak adlandırılan cinsiyet rolleridir. Bu dört ana cinsiyet rolü, (kadın ve erkek biyolojik cinsiyeti altında) toplam sekiz alt cinsiyet rolü ile sınıflandırılmaktadırlar.



Şekil 7: Cinsiyet Rolü Sınıflaması

İkinci olarak, araştırmada bu farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptayabilmek için gizli değişken olan cinsiyet rolleri, sekiz alt cinsiyet rolleri açısından incelenecektir. Sekiz alt cinsiyet rolü: *Kadın kadınsı*, *kadın erkeksi*, *kadın androjen*, *kadın belirsiz*; *erkek androjen*, *erkek belirsiz*, *erkek kadınsı*, *erkek erkeksidir*.

Cinsiyetler (kadın,erkek) ve cinsiyet rolleri de gizli değişken olarak ele alınıp örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler de analiz edilecektir. Literatürde yapılmış bazı çalışmalarda, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütsel adalet algısının 3 boyutu arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra, literatürde yapılmış bazı çalışmaların sonuçlarına göre, örgütsel adalet algıları ile örgütle özdeşleşme arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun için, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet rolleri, çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları, kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ; prosedür, etkileşim ve dağıtım adaleti algıları ve örgütle özdeşleşmeleri ölçülmüştür.

Araştırmada cinsiyetler (kadın, erkek) ve sekiz alt cinsiyet rolü yapılan analiz sonuçları değerlendirilecektir.Yapılan analizde, cinsiyetler ile (kadın,erkek) örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilecektir. Yapılan analizde farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilecektir. Ayrıca bu ilişkilerin sonuçlarına göre dört ana cinsiyet rollerinin de kendi içlerinde farklılığı incelenecektir. Örneğin: Androjenler ile kadınsıların, erkeksilerin veya belirsizlerin farklılığı saptanacaktır. Ayrıca bu dört ana cinsiyet rollerinin, cinsiyetlerde (kadın,erkek) çıkan sonuçlarla farklılığı incelenecektir. Örneğin :Kadın cinsiyeti ile Kadın Androjen, Kadın Belirsiz, Kadın Erkeksi karşılaştırılacaktır.Erkek cinsiyeti ile Erkek Androjen, Erkek Belirsiz, Erkek Erkeksi , Erkek Kadınsı karşılaştırılacaktır.

Araştırmada, ayrıca dört ana cinsiyet rollerinin (androjen, belirsiz, kadınsı, erkeksi), örgütsel yansımaları göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılacaktır. Örgütsel yansımaların cinsiyet, medeni durum, çocuk değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenecektir. Örgütsel yansımaların yaş, eğitim, ünvan, çalışan sayısı, firma yaşı, gelir seviyesi ile korelasyonu incelenecektir.

Araştırma, özellikle ülkemizde incelenmemiş bir konu olan farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında ilişkinin incelenmesi açısından önemlidir.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın iki ana hipotezi bulunmaktadır. Birinci hipotezde, biyolojik cinsiyet olan kadınlarda ve erkekler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılacaktır.

İkinci hipotezde, cinsiyet rolleri olan sekiz alt cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılacaktır. Burada sekiz alt cinsiyet rolü gizli değişken olarak ele alınarak, yapısal eşitlik modelinde bu gizli değişkenlerin etkileri saptanmaya çalışılarak, örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki ortaya çıkarılacaktır.

Hipotez 1: Cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1a: Kadınlar ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Erkekler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2a : Kadın Androjen cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2b : Erkek Androjen cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2c : Kadın Erkeksi cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2d : Erkek Erkeksi cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2e : Kadın Kadınsı cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2f : Erkek Kadınsı cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2g : Kadın Belirsiz cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2h : Erkek Belirsiz cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Araştırmanın en önemli kısıtı ve varsayımı, firmalarda çalışanların cinsiyet rolü, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları, örgütsel adalet algıları ve örgütle özdeşleşme ile ilgili düşüncelerini bize objektif bir şekilde yansıtmada konusunda istekli oldukları varsayımdır.

Araştırmanın ikinci kısıtı ise, İstanbul dışındaki şehirlerde anketin yapılmamasıdır. Farklı şehirlerdeki işletmelerin, muhtemel kültürel farklılıklarından kaynaklanan farklı sonuçlarını göz ardı etmesidir. Kültürel farklılıklardan doğabilecek, cinsiyet ayrımcılık ve cinsiyet önyargısına yönelik algı farklılıkları yansıtılamayacaktır. Kültürel farklılıkları dikkate alan bir çalışma başka bir tez konusu olarak ele alınabilir.

Araştırmanın üçüncü kısıtı, sadece “hizmet sektörü” için geçerli olmasıdır. Eğer üretim sektörü için de anket çalışması uygulanmış olsaydı, hizmet ile üretim sektörünün kıyaslaması yapılabilir ve cinsiyet rol farklılıkları karşılaştırılabilirdi. Bu tür kıyaslamayı içeren bir çalışma başka bir tez konusu olarak ele alınabilir.

3.4. Araştırma Anakütle ve Örneklemi

Bu çalışmada, uygulama alanı olarak hizmet sektörü seçilmiştir. Hizmet sektörü dendiğinde birçok iş alanı bu yapı içinde yer aldığından, çalışmada lojistik ve bankacılık sektörü seçilerek araştırma yapılmıştır.

Bu çalışmada, hizmet sektörüne ait lojistik derneği UTİKAD’a üye olan lojistik firmalarına ve Türkiye Bankalar Birliği’ne üye bankalara formlar, elden ya da e-posta yolu ile banka ve lojistik beyaz yaka çalışanlarına gönderilmiştir. Geri dönüş alınan 10 bankanın genel müdürlüklerinde çalışan beyaz yakanın sayısı 7.535 kişidir. Geri dönüş

alabildiğimiz bu 10 bankadan ise, 2011 yılında 350 anket toplanabilmiştir. Geri dönüş alınan 23 lojistik firmasının genel müdürlüklerinde çalışan beyaz yaka sayısı 3.162 kişidir. Bu, 23 lojistik firmasından 2011 yılında 590 anket toplanabilmiştir.

Bu çalışmada, ulaşmak istediğimiz hedef kitle firmaların genel müdürlüklerinde çalışan beyaz yakalılarıdır. Bankacılık ve lojistik sektöründe beyaz yakalıları seçmemizin nedeni ise erkek ve kadın çalışan sayılarının daha homojen olacağı; erkek ve kadınların yaptıkları işlerin, benzer işler olup, cinsiyete göre farklılaşmayacağı varsayılmaktadır. Yapılan işin, hem erkek hem kadın tarafından yapılabilecek ortamda çalışma koşulunun olması, çalışanların cinsiyet ayrımcılık algısı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargısına bakışları açısından daha homojen bir ortamda anket ölçümlerinin yapılmasına dayanmaktadır.

Evreni temsil edecek yeterli örneklem sayısını belirlemek için

$$n = Nt^2pq/\alpha^2 (N-1) + t^2pq$$

formülü kullanılmıştır (Saruhan, Ş, Özdemirci, 2005, s.119). Burada:

n : Örneklem

N : Evren

p ve q : Evrenin homojenlik seviyesi (bu çalışmada evren homojen kabul edilerek $p=0,5$; $q=0,5$ alınmıştır.).

t : Araştırmada seçilen anlamlılık düzeyine göre (t) tablosundan elde edilen değer. (Bu çalışmada $\alpha=0,05$; hata payı kabulü için $t=1,96$ alınmıştır.)

α : Araştırmacının, araştırmaya başlamadan önce kabul ettiği hata payı. (Bu çalışmada $\alpha=0,05$ hata payı kabul edilmiştir.)

Buna göre çalışmada:

$$n = 7.535 * (1,96)^2 (0,5 * 0,5) / (0,05)^2 (7535 - 1) + (1,96)^2 (0,5 * 0,5)$$

$n: 366$ bankada çalışan beyaz yakaya ulaşılması gerekmektedir.

Araştırmada listedeki tüm firmalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Buna göre araştırmada;

$$n = 3.162 * (1,96)^2 (0,5 * 0,5) / (0,05)^2 (3162 - 1) + (1,96)^2 (0,5 * 0,5)$$

n=343 lojistik firmasında çalışan beyaz yakaya ulaşılması gerekmektedir.

Araştırmada listedeki tüm firmalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Lojistik firmasında çalışan 343 beyaz yakaya; bankada çalışan 366 beyaz yaka ulaşılması gerekmektedir. 940 anket toplanmıştır. Eksik doldurulmalar nedeni ile toplam 750 anket kullanılmıştır. 502 lojistik beyaz yaka çalışanına, 248 banka beyaz yaka çalışanına ulaşılmıştır.

3.5. Veri Çözümleme Yöntemi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizlerinde SPSS 17.0 ve Lisrel 8.51 paket programı kullanılmıştır. Veri çözümlemeye faktör analizden başlanmıştır. Buradaki amaç, birbirleriyle ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek; bir oluşumu, nedeni açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak; bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak; majör ve minör faktörleri tanımlamak ve yapılacak tüm diğer testlerin altyapısını hazırlamaktır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Bir faktörle, yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o maddelerin birlikte bir kavramı/yapıyı/faktörü ölçtüğü anlamına gelmektedir (<http://www.istatistik.gen.tr>). Burada faktör analizi ile amaçlanan, ilişkili veri yapılarından faktörleri elde ederek verilerle model uyumunu elde etmektir.

Katılımcıların demografik özelliklerle ilgili yanıtları, istatistiki değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. Burada verilen cevapların dağılımını belirlemek için, frekans analizi yapılmış ve ortalama değerler hesaplanmış; katılımcıların sorulara kendi

içlerinde ne kadar yakın ya da uzak yanıtlar verdiğini görmek için standart sapma değerleri belirlenmiştir.

Hipotez testlerine geçilmeden önce, faktörlerin birbirleriyle olan ilişki düzeyleri, demografik değişkenler kontrol edilerek korelasyon analizine tabi tutulmuş; birbirleri ile olan ilişki düzeyleri bu test aracılığıyla ölçülmüştür.

Cinsiyet rollerine göre, örgütsel yansımaların farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmek için ANOVA ve Scheffe testi uygulanmıştır. Dört ana cinsiyet rollerinin (androjen, belirsiz, kadınsı, erkeksi), örgütsel yansımalarla göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Cinsiyet rollerinin kendi içlerinde (iki grup), örgütsel yansımaların farklılık yaratıp yaratmadığını görmek için “t Testi” yapılmıştır. Sekiz alt cinsiyet rollerinin kendi içlerinde örgütsel yansımalarla göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Sekiz alt cinsiyet rolü olan Kadın Kadınsı ile Erkek Kadınsı arasında; Kadın Erkeksi ile Erkek Erkeksi arasında; Kadın Androjen ile Erkek Androjen arasında; Kadın Belirsiz ile Erkek Belirsiz arasında örgütsel yansımalarla göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeline geçilmeden önce bankacılık ve lojistik sektöründe ayrı ayrı cinsiyet rollerinde örgütsel yansımalarla göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Ayrıca korelasyon analizinde de lojistik ve bankacılık sektörüne ayrı ayrı bakılmış ve farklılığa rastlanmamıştır. Bu nedenle tüm analizler bankacılık ve lojistik sektörü ayrımı yapılmadan gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyetler (kadın,erkek) ve cinsiyet rolleri (8 alt cinsiyet rolü) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. “Yapısal eşitlik modeli”nin kullanılma nedeni gizli değişken dediğimiz, cinsiyetler (kadın,erkek) ve cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmasıdır.

Her bir gözlenebilen değişken, gözlenemeyen bir değişken ya da ilgilenilen gizli değişkenle ilişkilidir. Gizli değişken incelemesinin dayandığı temel nokta,

gözlenebilen değişkenler arasındaki ilişkilerin, her bir gözlenen değişkenin, gizli değişkenle olan ilişkisi sonucu ortaya çıktığıdır. Böyle bir değişken varsa, tanımlanabiliyorsa bu gizli değişkenin kontrol altına alınması yani sabit tutulmasıyla gözlenen değişkenler arasındaki ilişki ortadan kalkacak ve gizli değişkenler ilişkisinin gerçek kaynağı olacaktır (Sinan,2009,s.25-26).

Araştırmada, her bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçen alt hipotezler ayrı ayrı incelenmiştir.

Hipotez 1: *Cinsiyetler (kadın,erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.* (Bu hipotezin analizinde, 2 adet yapısal eşitlik modeli kurulmuştur.)

Hipotez 2: *Farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.* (Bu hipotezin analizinde, 8 adet yapısal eşitlik modeli kurulmuştur.)

(Veri analizleri yapılırken SPSS 17.0 ve Lisrel 8.51 paket programlarından elde edilen tablolar araştırma raporunun “Ekler” kısmına konulmuştur.)

3.6. Araştırmaya Katılanlar Hakkında Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanların %49,1’i kadın, %50,8’i erkektir. Çalışanların %43,6’sı 30-39 yaş arasında, %36,7’si 20-39 yaş arasında, %9,96’i 40-49 yaş arasında, %9,62’si 50 yaş ve üzerindedir. Geçerli anket sayısı 291’ dir.

Araştırmaya katılanların % 57,3’ü üniversite mezunu çıkmıştır. %,7 ile ilköğretim, %19,7 ile lise, %10,6 ile yüksekokul, %9,9 ile yüksek lisans mezunları, üniversite mezunlarının oranlarını takip etmektedir.

Araştırmada, işyerindeki pozisyonuna göre, araştırmaya katılanların %6,7 ’si üst kademe; %20’si orta kademe; %16,8’i ilk kademe yöneticisi ve %56,5’i sorumlu memurdur.

Araştırmada medeni durum sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %42,6’sı bekar, %53,4’ü evlidir. Diğer seçenekleri işaretleyenler ise çok az sayıda olması ve ilişki kurulamamasından dolayı çıkarılmıştır.

Araştırmada, sahip olunan çocuk durumu sorgulamasına göre, araştırmaya katılanların % 64,7'sinin çocuğu var; %35,3'ünün çocuğu bulunmamaktadır.

Araştırmada gelir düzeyi sorgulamasında, araştırmaya katılanların gelir oranları: % 24,8'nin 1.001-1.500 TL arası ; %21,8'nin 2.001- 3.000 TL arası ; %21,6'sının 1.501-2.000 TL arası; %17,9'unun 501-1.000 TL arası; %11,7'sinin 3.001 TL ve üstü ; %1,5'inin 500 TL ve altı olduğu bulunmuştur.

3.7 Değişkenler ve Ölçekler

Araştırmada, Gutek ve arkadaşları (1996) ile Foley ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen -5 soruluk- Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği kullanılmıştır. Gutek, Foley ve arkadaşlarının (1996) beş sorudan oluşan anketi için alfa katsayısı değerlerinin 0,90 üzerinde olduğu da belirtilmiştir (Foley, Hang-Yue, Loi, 2006, s.990). Sanchez ve Brock ve Foley, Hang –Yue, Wong tarafından geliştirilen -4 soruluk- Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Sanchez ve Brock'un geliştirdiği 3 soruluk anket için alfa katsayısı değerinin 0.87 olduğu belirtilmiştir (Foley, Hang-Yue, Loi ,2006, s.990). Cinsiyet Ayrımcılık Ölçeği'nin 4 sorulu anketi için alfa katsayısı değeri 0.868 olduğu belirtilmiştir (Foley, Hang-Yue, Loi, 2005, s.433). Moorman'ın (1991) Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'ni geliştirerek bu ölçeğin üzerinde 1993 yılında Niehoff ve Moorman'ın kullandığımız ölçeği geliştirdiği 25 soruluk Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Niehoff ve Moorman tarafından bir çalışmada kullanılmış ve üç örgütsel adalet boyutu için de güvenilirliği 0,90'ın üzerinde olmuştur (Niehoff and Moorman, 1993, s.537-538). Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan Örgütle Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Mael ve Ashforth (1992) 6 sorudan oluşan anket için alfa katsayısı değerinin 0,80 üzerinde olduğu da belirtilmiştir (Mael, Ashforth, 1992, s.110). Bem (1974) tarafından geliştirilen orjinal olarak 20' si erkeksi ve 20' si kadınsı olarak kabul edilen toplam 40 kişilik özelliğini ve ek olarak 20'de sosyal kabuledilirlik (social desirability) özelliğini içeren Cinsiyet Rolü Ölçeği kullanılmıştır. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri, Zehra Yaşkın Dökmen ve Kavuncu tarafından Türkçeye çevrilerek geçerliliği ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bem Cinsiyet Envanteri'nin Türkçe formunun geçerliği ve güvenilirliği Kavuncu (1987) ve Dökmen (1991;1999) tarafından incelenmiştir. Envanterin, Türkçe formunun test-tekrar, test güvenilirlik katsayısı (n = 208), K için .75, E için .89 bulunmuştur (Kavuncu, 1987).

Envanterin iki yarı güvenirlik katsayısı da K için .77 ve E için .71 (Dökmen,1991) ; alfa katsayısı K için .73, E için .75 (Dökmen,1999) bulunmuştur (Çıtak,2008,s.83).

Tablo 6’da araştırmada kullanılan ölçeklerin adı, ölçeği geliştirenler ve ölçekteki ifade sayıları verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

ÖLÇEĞİN ADI	ÖLÇEĞİ GELİŞTİRENLER	ÖLÇEKTEKİ İFADE SAYISI
Cinsiyet Rolü Ölçeği	Bem (1974)	40
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği	Guttek ve arkadaşları (1996) Foley ve arkadaşları (2004)	5
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Ölçeği	Sanchez ve Brock (1996)	4
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	Niehoff ve Moorman(1993)	25
Örgütle Özdeşleşme Ölçeği	Mael ve Ashforth (1992)	6

3.4.1 Cinsiyet Rolü Ölçeği

Cinsiyet rolü değişkeni, Bem (1974) tarafından geliştirilmiş olan orijinal olarak 20’ si Erkeksi ve 20’si Kadınsı olarak kabul edilen toplam 40 kişilik özelliğini ve ek olarak 20’de sosyal kabuledilirlik (social desirability) özelliğini içeren 40 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeği oluşturan ifadeler ve kısaltmaları aşağıda verilmiştir:

- Ağırbaşlı, ciddi (bem01)
- Ailesine karşı sorumlu (bem02)
- Anlayışlı (bem03)
- Baskın, tesirli (bem04)
- Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı (bem05)
- Boyun eğen (bem06)
- Cana yakın (bem07)

- Cömert (bem08)
- Çocukları seven (bem09)
- Duygularını açığa vurmayan (bem10)
- Duygusal (bem11)
- Erkeksi (bem12)
- Etkileyici, güçlü (bem13)
- Fedakâr (bem14)
- Girişken (bem15)
- Gönül alan (bem16)
- Gözü pek (bem17)
- Haksızlığa karşı tavır alan (bem18)
- Hassas (bem19)
- Hırslı (bem20)
- İdealist (bem21)
- İncinmiş duyguları tamir etmeye istekli (bem22)
- Kaba dil kullanmayan (bem23)
- Kadınsı (bem24)
- Kendi ihtiyaçlarını savunan (bem25)
- Kendine güvenen (bem26)
- Kuralcı, katı (bem27)

- Lider gibi davranan (bem28)
- Mantıklı (bem29)
- Merhametli (bem30)
- Namuslu (bem31)
- Otoriter (bem32)
- Riski göze almaktan çekinmeyen (bem33)
- Sadık (bem34)
- Saldırgan (bem35)
- Sevecen (bem36)
- Sıkılgan(bem37)
- Sözünde duran (bem38)
- Tatlı dilli (bem39)
- Yumuşak, nazik (bem39)

3.4.2 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği

Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği, Gutek ve arkadaşları (1996) ile Foley ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen 5 soruluk ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeği oluşturan ifadeler ve kısaltmaları aşağıda verilmiştir:

- Benim işyerimde, işe alımda erkekler tercih ediliyor. (co1)
- Benim işyerimde, maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur. (co2)

- Benim işyerimde, erkekler, kadınlardan daha hızlı terfi ederler.(co3)
- Benim işyerimde, performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda, erkekler kadınlardan daha avantajlıdır. (co4)
- Benim işletmemde, ortaklık seçiminde erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır. (co5)

3.4.3 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, (1996) Sanchez ve Brock ve Foley, Hang –Yue, Wong tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeği oluşturan ifadeler ve kısaltmaları aşağıda verilmiştir:

- İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum. (ca1)
- Kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır. (ca2)
- İşyerimde,pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar. (ca3)
- İşyerimde diğerlerinin, benim cinsiyetimden dolayı faaliyetlerinde beni ayrı tuttuğunu hissedirim. (ca4)

3.4.4 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

Moorman'ın (1991) Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nden, 1993 yılında Niehoff ve Moorman'ın geliştirdiği 25 soruluk örgütsel adalet algısı ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeği oluşturan parçalar, bu parçalardaki ifadeler ve kısaltmaları aşağıda verilmiştir:

Prosedür Adalet Algısı Ölçeği:

- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karar alabilmek için doğru bilgileri sağlar. (oa01)

- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, çalışanların alınan kararları sorgulamasına fırsat verir. (oa02)
- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karardan etkilenecek olan herkesin dikkate alınmasını sağlar.(oa03)
- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, kararların tutarlı bir şekilde alınabilmesi için gereken standartlara sahiptir. (oa04)
- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karardan etkilenecek olan tüm tarafların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlar.(oa05)
- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karara ve kararın uygulanışına ilişkin sonuçların düzenli olarak çalışanlara iletilmesini sağlar.(oa06)
- Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, çalışanların karar hakkında ilave bilgi ve açıklama istemelerine izin verir.(oa07)

Etkileşim Adalet Algısı Ölçeği:

- Yöneticim, çalışanlarının düşüncelerini dikkate alır.(oa08)
- Yöneticim, taraf tutmaz.(oa09)
- Yöneticim, çalışanlarına karşı nazik ve anlayışlıdır.(oa10)
- Yöneticim, çalışanların haklarına önem verir. (oa11)
- Yöneticim, işimi ne derecede iyi yaptığıma ilişkin geribildirim verir.(oa12)
- Yöneticim, adil olmak için gerçek bir çaba gösterir. (oa13)
- Yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.(oa14)

- Uygulanan ödüllendirme (ücret, terfi, ödül vb.) sistemine ilişkin görüşlerimi yöneticime aktarabilirim.(oa15)
- İşimle ilgili hedef ve planlarımı yöneticimle paylaşabilirim. (oa16)
- Yöneticim performansımı en doğru ve gerçekçi biçimde değerlendirmeye özen gösterir. (oa17)

Dağıtım Adalet Algısı Ölçeği:

- Sorumluluklarımı göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum.(oa18)
- Sahip olduğum deneyim göz önüne alındığında, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa19)
- Gösterdiğim fazla çabayı göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa20)
- Yaptığım işin ne kadar iyi olduğunu göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa21)
- Yaptığım işin stres ve zorluk düzeyini göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa22)
- Benimle, benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa23)
- Bu şirkette, benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa24)

- Diğer işletmelerde, benimle aynı işi yapan çalışanları dikkate aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa25)

-

3.4.5 Örgütle Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan Örgütle Özdeşleşme Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeği oluşturan ifadelerle kısaltmaları aşağıda verilmiştir:

- Başka biri çalıştığım firmayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm. (oo1)
- Diğer insanların, çalıştığım firma hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir. (oo2)
- Çalıştığım firma hakkında konuştuğumda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanırım.(oo3)
- Çalıştığım firmanın başarısı benim başarımdır. (oo4)
- Başka biri, çalıştığım firmayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.(oo5)
- Medyada, çalıştığım firmayla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.(oo6).

3.5. Faktör Analizleri ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan cinsiyet rolü, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı (Guttek, 1996; Foley ve arkadaşları,2004), örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı (Sanchez ve Brock 1996), örgütsel adalet algısı (Niehoff ve Moorman,1993) ve örgütle özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1992) ölçeklerinden elde edilen verilerin analiz için uygunluğunun araştırılması için faktör analizi yapılmalıdır.

Faktör analizinde, veri setinin uygunluğunun tespit edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testi yapılmıştır. Faktör analizi, bir ölçeğin maddelerinden hangilerinin, hangi faktörlerle üst düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Faktör yükü ise, bir faktörün bir değişkendeki varyansı açıklama oranı göstermektedir (Balcı, 2004,s.134).Sonuçlar her ölçek için 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan, veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur. Sorularda, Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax Döndürme Yöntemi kullanılmıştır.

3.5.1 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Öncelikle, örneklem yeterliliği ölçüsü **0,50** değerinin altında kalan, faktör altında kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmış (Sipahi, Yurtkoru, 2010,s.202) ve faktör dışı soru bulunmamıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizleri yapıldığında faktörün de **0,877** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu faktör analizinin sonucunda, 5 sorudan oluşan 1 faktör elde edilmiştir. Faktörün özdeğeri **3,370** elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans **%67,395** olarak bulunmuştur. Faktör,örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı olarak adlandırılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında, Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Faktörün güvenilirliğinin **0,70** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu değer **0,877** olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile ilgili SPSS çıktıları EK1’de verilmiştir.

Tablo 7 Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIK-LARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICI-LIĞI (%)	GÜVENİLİR-LİK DEĞERİ (CRONBACH ALPHA)
Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik Cinsiyet Önyargısı	Benim işyerimde, işe alımda erkekler tercih ediliyor. (co1)	,709	67,395	,877
	Benim işyerimde, maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur. (co2)	,818		
	Benim işyerimde, erkekler, kadınlardan daha hızlı terfi ederler.(co3)	,860		
	Benim işyerimde, performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda, erkekler kadınlardan daha avantajlıdır. (co4)	,886		
	Benim işletmemde ortaklık seçiminde erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır. (co5)	,820		
		TOPLAM	67,395	
Kaiser -Meyer -Olkin Ölçek Geçerliliği			,869	
Bartlett Küresellik Testi Ki kare			1915,749	
sd			10	
p değeri			,000	

Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılık Ölçeği'nden elde edilen faktörler, bu faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu, soruların faktör ağırlıkları, faktörlerin ölçeği açıklama dereceleri, faktörlerin güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testinin sonuçları Tablo.7' de verilmiştir.

3.5.2 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği'nde öncelikle örnekleme yeterliliği ölçüsü **0,50** değerinin altında kalan, faktör altında kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmıştır ve değerlendirme dışı soru bırakılmamıştır. Faktörün güvenilirlik analizleri yapıldığında, **0,89** güvenilirlik düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu faktör analizinin sonucunda, 4 sorudan oluşan 1 faktör elde edilmiştir. Faktörün özdeğeri **3,068** elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans **%76,706** olarak bulunmuştur. Faktör, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı olarak adlandırılmıştır. Faktörün içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Faktörün güvenilirliğinin **0,70** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu değer, **0.898** olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile ilgili SPSS çıktıları EK1'de verilmiştir.

Tablo 8 Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI (%)	GÜVENİLİRLİK DEĞERİ (CRONBACH ALPHA)
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum. (ca1)	,872	76,706	,898
	Kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır. (ca2)	,861		
	İşyerimde, pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar. (ca3)	,900		
	İşyerimde, diğerlerinin benim cinsiyetimden dolayı faaliyetlerinde beni ayrı tuttuğunu hissedirim. (ca4)	,869		
TOPLAM			76,706	
Kaiser –Meyer- Olkin Ölçek Geçerliliği			,831	
Bartlett Küresellik Testi			1832,890	
Ki kare			6	
sd				
p değeri			,000	

Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı Ölçeği elde edilen faktörler, bu faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu, soruların faktör ağırlıkları, faktörlerin ölçeği açıklama dereceleri, faktörlerin güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testinin sonuçları **Tablo.8'** de verilmiştir.

3.5.3 Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nde öncelikle, örnekleme yeterliliği ölçüsü **0,50** değerinin altında kalan, faktör altında kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmış ve değerlendirme dışı soru bırakılmamıştır. Bu faktör analizinin

sonucunda 25 sorudan oluşan 3 faktör elde edilmiştir. Faktörlerin özdeğerleri **faktör1: 13,322 ; faktör 2: 3,032 ; faktör 3: 2,209** elde edilmiştir. Faktörler için açıklanan varyans **faktör1: %53,289 ; faktör 2: 12,128 ; faktör 3: 8,836** olarak bulunmuştur. Toplam açıklanan varyans **%74,253** olarak bulunmuştur. Faktörlerin güvenilirliğinin **0,70** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. (Cronbach Alpha=0,935-0,949-0,969).

Tablo 9. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIK-LARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICI-LIĞI (%)	GÜVENİLİR-LİK DEĞERİ (CRONBACH ALPHA)
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karar alabilmek için doğru bilgileri sağlar. (oa01)	,653	53,289	,935
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, çalışanların alınan kararları sorgulamasına fırsat verir. (oa02)	,701		
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karardan etkilenecek olan herkesin dikkate alınmasını sağlar.(oa03)	,679		
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, kararların tutarlı bir şekilde alınabilmesi için gereken standartlara sahiptir. (oa04)	,729		
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karardan etkilenecek olan tüm tarafların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlar.(oa05)	,740		
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, karara ve kararın uygulanışına ilişkin sonuçların düzenli olarak çalışanlara iletilmesini			

	sağlar.(oa06)	,675		
	Firmamdaki mevcut karar alma sistemi, çalışanların karar hakkında ilave bilgi ve açıklama istemelerine izin verir.(oa07)	,714		
	Yöneticim, çalışanlarının düşüncelerini dikkate alır.(oa08)		12,128	,949
	Yöneticim, taraf tutmaz.(oa09)	,736		
	Yöneticim, çalışanlarına karşı nazik ve anlayışlıdır.(oa10)	,732		
	Yöneticim, çalışanların haklarına önem verir. (oa11)	,666		
	Yöneticim, işimi ne derecede iyi yaptığıma ilişkin geribildirim verir.(oa12)	,768		
	Yöneticim, adil olmak için gerçek bir çaba gösterir. (oa13)	,692		
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.(oa14)	,775		
	Uygulanan ödüllendirme (ücret, terfi, ödül vb.)sistemine ilişkin görüşlerimi,yöneticime aktarabilirim.(oa15)	,721		
	İşimle ilgili hedef ve planlarımı yöneticimle paylaşabilirim. (oa16)	,629		
	Yöneticim performansımı en doğru ve gerçekçi biçimde değerlendirmeye özen gösterir. (oa17)	,672		
		,772		

DAĞITIM ADALET ALGISI	Sorumluluklarımı göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum.(oa18) Sahip olduğum deneyim göz önüne alındığında, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa19) Gösterdiğim fazla çabayı göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa20) Yaptığım işin ne kadar iyi olduğunu göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa21) Yaptığım işin stres ve zorluk düzeyini göz önüne aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa22) Benimle benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa23) Bu şirkette benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi	,780 ,774 ,804 ,802 ,792 ,753 ,736	8,836	,969

	(ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa24)			
	Diğer işletmelerde benimle aynı işi yapan çalışanları dikkate aldığımda, adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül vb.) düşünüyorum. (oa25)	,714		
TOPLAM			74,253	
Kaiser – Meyer - Olkin Ölçek Geçerliliği			,966	
Bartlett Küresellik Testi			18990,120	
sd			300	
p değeri			,000	

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'nden elde edilen faktörler, bu faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu, soruların faktör ağırlıkları, faktörlerin ölçeği açıklama dereceleri, faktörlerin güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testinin sonuçları **Tablo. 9'** da verilmiştir.

3.5.4 Örgütle Özdeşleşme Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Örgütle Özdeşleşme Ölçeği'nde öncelikle örnekleme yeterliliği ölçüsü **0,50** değerinin altında kalan, faktör altında tek kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmış ve değerlendirme dışı soru bırakılmamıştır. Bu faktör analizinin sonucunda, 6 sorudan oluşan 1 faktör elde edilmiştir. Faktörün özdeğeri **3,182** elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans **%53,032** olarak bulunmuştur. Faktör “örgütle özdeşleşme” olarak adlandırılmıştır. Faktörün güvenilirlik analizleri yapıldığında **0,70** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Faktörün içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Bu değer **,813** olarak hesaplanmıştır.

Tablo 10 Örgütle Özdeşleşme Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI (%)	GÜVENİLİRLİK DEĞERİ (CRONBACH ALPHA)
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	Başka biri çalıştığım firmayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm. (oo1)	,691	53,032	,813
	Diğer insanların çalıştığım firma hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir. (oo2)	,692		
	Çalıştığım firma hakkında konuştuğumda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanırım.(oo3)	,752		
	Çalıştığım firmanın başarısı benim başarımdır. (oo4)	,775		
	Başka biri çalıştığım firmayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.(oo5)	,713		
	Medyada çalıştığım firmayla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.(oo6)	,742		
		TOPLAM	53,032	
Kaiser – Meyer - Olkin Ölçek Geçerliliği			,823	
Bartlett Küresellik Testi			1430,662	
sd			15	
p değeri			,000	

Örgütle Özdeşleşme Ölçeği’nden elde edilen faktörler, bu faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu, soruların faktör ağırlıkları, faktörlerin ölçeği açıklama dereceleri, faktörlerin güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi

ve Bartlett testinin sonuçları **Tablo.10**'da verilmiştir. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile ilgili SPSS çıktıları EK1'de verilmiştir.

3.5.5 Cinsiyet Rolü Ölçeği İçin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

BEM Cinsiyet Rolü Envanteri'nin 40 maddesi için, Varimax Dönüştürmeli Temel Bileşenler Faktör Analizi yapılmıştır. Çıkan faktör analizinde, 8 faktör altında açıklama yapılabileceği görülmektedir. Burada kadınsı ve erkeksi özelliklerin bazılarının gruplandığı , bazılarının da genel özellikler olarak gruplandığı tespit edilmiştir. Buna dayanarak, faktör sayısının azaltılabileceği ve bu şekilde yorumlanabileceği düşünülerek, varyansların açıklayıcılık katsayısı da göz önüne alındığında, faktör sayısı sınırlandırarak 4 faktör altında yapıyla ilk önce sınırlandırılmıştır. Burada da kadınsılık faktörü altında geçen “kadınsı” sorusu ile erkeksilik faktörü altında geçen “erkeksi” soruları, cinsiyet kimliği olarak tek bir faktörde birbirinin negatif etkileri şeklinde görülmüştür. Bu iki soru, kişilerin kendini nasıl tanımladığının genel ifadesidir. Anket sorularından elde edilen kadınsı ve erkeksi puanlar değerlendirilip yapı geçerliliği için bu sorular ile elde edilen puanların ilişkisinin değerlendirilmesinin daha doğru olacağı kanaatinden yola çıkarak, bu soruları faktör analizinden çıkarıp ayrıca soru bazlı değerlendirmeye almak uygun görülmüştür.

Daha sonra “sosyal çalışmalarda, faktör yükleri değerleri **%40**'ın altında olanlar göz ardı edileceği” yorumundan yola çıkarak değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda Equamax dönüşüm uygulanarak yapılan faktör analizi sonuçları, en uygun ve açıklayıcılık katsayısı en yüksek analiz olmuştur. Bu sefer, faktör sayısı 3'e düşmüştür ve elde edilen faktörlerin çalışmayı açıklamakta ki oranı **%43,057** bulunmuştur. Bu uygulamada faktör yükleri **%40**'ın altında olan “ailesine karşı sorumlu”; “boyun eğen”; “kaba dil kullanmayan”; “kendi ihtiyaçlarını savunan”; “namuslu” ve “saldırgan” soruları değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Cinsiyet Rolü Ölçeği'nde öncelikle örnekleme yeterliliği ölçüsü **0,50** değerinin altında kalan, faktör altında tek kalan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmış ve değerlendirme dışı 6 soru bırakılmıştır. Daha sonra tekrarlanan analizde özdeğerleri 2 ve üzerinde olan 3 faktör (faktör1; 6,285 ; faktör2: 5,445 ; faktör3: 2,048)

elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans **%43,057** olarak bulunmuştur. Faktör “kadınsı”, “erkeksi”, “genel özellikler” olarak adlandırılmıştır. Faktörün güvenilirlik analizleri yapıldığında **0,70** güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Faktörün içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Bu değer **,884** olarak hesaplanmıştır.

BEM Cinsiyet Rolü Envanteri değerlendirme anketinin 32 maddesi ve 3 alt boyutu oluştu. Alt boyutları şöyledir:

1. Kadınsılık: 15 maddeden oluşur; bu boyutun maddeleri şunlardır: 36, 39, 16, 07, 40, 30, 22, 14, 08, 05, 03, 19, 11, 34, 09.
2. Erkeksilik: 14 maddeden oluşur; bu boyutun maddeleri şunlardır: 32, 26, 28, 17, 33, 04, 13, 15, 21, 20, 27, 18, 29, 38

Genel özellikler: 3 maddeden oluşur bu boyutun maddeleri şunlardır: 1, 10, 37.

Tablo 11. Cinsiyet Rolü Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRÜN ADI	SORU İFADESİ	FAKTÖR AĞIRLIK-LARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICI-LIĞI (%)	GÜVENİLİR-LİK DEĞERİ (CRONBACH ALPHA)
Kadınsı	Sevecen (bem36)	0,735	19,642	0.884
	Tatlı Dilli.(bem39)	,716		
	Gönül Alan (bem16)	,690		
	Yumuşak, Nazik.(bem07)	,665		
	Merhametli.(bem40)	,660		
	Cana Yakın (bem30)	,660		
	Fedakâr(bem22)	,622		
	İncinmiş Duyguları Tamir Etmeye İstekli (bem14)	,597		
	Cömert (bem08)	,590		
	Başkalarının İhtiyaçlarına Duyarlı	,573		

	(bem05)			
	Anlayışlı (bem03)	,569		
	Hassas (bem19)	,544		
	Duygusal (bem11)	,533		
	Sadık (bem34)	,467		
	Çocukları Seven (bem09)	,421		
	Otoriter (bem32)	0,703	17,016	0.829
	Lider Gibi Davranan (bem 26)	0,669		
	Kendine Güvenen (bem28)	0,664		
	Gözü Pek (bem17)	0,660		
	Baskın, Tesirli (bem33)	0,650		
	Riski Göze Almaktan Çekinmeyen (bem04)	0,639		
	Etkileyici, Güçlü (bem13)	0,638		
	Girişken (bem15)	0,617		
	İdealist (bem21)	0,584		
	Hırslı (bem20)	0,518		
	Kuralcı, Katı (bem27)	0,500		
	Haksızlığa Karşı Tavrı Alan (bem18)	0,454		
	Mantıklı (bem29)	0,449		
	Sözünde Duran (bem38)	0,427		
Erkeksi				
Genel	Ağırbaşlı, ciddi (bem01)	0,527	6,399	

Özellikler	Sıkılğan (bem10)	0,524		
	Duyguları açığa vurmayan (bem37)	0,494		
		TOPLAM	43,057	
Kaiser – Meyer - Olkin Ölçek Geçerliliği			0,919	
Bartlett Küresellik Testi			Ki kare	8697,26
			sd	496
			p değeri	0,001

Kadınsılık faktörünü oluşturan maddelerin, klasik kadın tipine büyük ölçüde uygun olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken bir husus erkeksi özellik olarak görülen “cömertlik” maddesi kadınsılık faktöründe de yer almıştır. Bununla birlikte kadınsı özellik olarak tanımlanan “boyun eğen”, “namuslu” ve “kaba dil kullanmayan” maddelerinin katsayıları ise çok düşük bulunduğundan değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu faktör ölçeğin **%19,64**’ünü açıklamaktadır.

Erkeksilik faktörünü oluşturan maddeler de klasik erkek tipine büyük ölçüde uygunluk göstermektedir. Erkeksilik özelliği olarak tanımlanmış olan “ailesine karşı sorumlu”, “kendi ihtiyaçlarını savunan” ve “saldırgan” maddelerinin de katsayıları çok düşük bulunduğundan değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu faktör ölçeğin **%17,06**’sını açıklamaktadır.

Genel özellikler adı altında toplanan ve 3 maddeden oluşan faktör ise her iki cinsiyet özelliğinin içerisinde olabilecek “ağırbaşlı, ciddi”, “sıkılğan” ve “duyguları açığa vurmayan” maddelerini içermektedir. Bu faktör ise ölçeğin **%6,399**’unu açıklamaktadır.

Tablo. 12. Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeği Maddelerinin Bütün Denekler İçin (N=750) Madde-Toplam Puan Korelasyonu

FAKTÖR 1: KADINSILIK		FAKTÖR 2: ERKEKSİLİK	
Madde	Madde-toplam korelasyonu	Madde	Madde-toplam korelasyonu
Sevecen	0,562*	Otoriter	0,591*
Tatlı Dilli	0,580*	Lider Gibi Davranan	0,501*
Gönül Alan	0,601*	Kendine Güvenen	0,580*
Yumuşak, Nazik	0,500*	Gözü Pek	0,611*
Merhametli	0,548*	Baskın, Tesirli	0,461*
Cana Yakın	0,484*	Riski Göze Almaktan Çekinmeyen	0,525*
Fedakâr	0,606*	Etkileyici, Güçlü	0,559*
İncinmiş Duyguları Tamir Etmeye İstekli	0,486*	Girişken	0,575*
Cömert	0,536*	İdealist	0,534*
Başkalarının İhtiyaçlarına Duyarlı	0,497*	Hırslı	0,452*
Anlayışlı	0,525*	Kuralcı, Katı	0,399*
Hassas	0,457*	Haksızlığa Karşı Tavrı Alan	0,517*
Duygusal	0,337*	Mantıklı	0,579*
Sadık	0,519*	Sözünde Duran	0,580*
Çocukları Seven	0,426*	Ağırbaşlı, ciddi	0,584*
Ağırbaşlı, ciddi	0,584*	Sıkılğan	0,564*
Sıkılğan	0,564*	Duygularını açığa vurmeyen	0,654*
Duygularını açığa vurmeyen	0,654*		

Tablo. 12’de görüldüğü gibi, bütün maddelerin madde-toplam korelasyonları anlamlı bulunmuştur. Bu da bize, soruların madde toplamı üzerindeki etkilerinin önemli olduğu varsayımını doğrulamaktadır.

Cinsiyet Rolü Ölçeği’nden elde edilen faktörler, bu faktörlerin hangi sorulardan oluştuğu, soruların faktör ağırlıkları, faktörlerin ölçeği açıklama dereceleri, faktörlerin güvenilirlik değerleri, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett testinin sonuçları **Tablo.12**’de verilmiştir. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile ilgili SPSS çıktıları EK1’de verilmiştir.

Tablo. 13 Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nde bulunan erkeksi ve kadınsı sorularına verilen cevapların ölçek sonucunda elde edilen kadınsılık ve erkeksilik puanları ile ilişkisi

	Kadınsılık Puanı		Erkeksilik Puanı	
	r	p	r	p
Kadınsı	0,078	0,034*		
Erkeksi			0,338	0,001**

r= Spearman’s korelasyon katsayısı

*p<0,05

**p<0,01

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nde yer alan ve yapılan faktör analizi sonucu, anketten çıkarılan kadınsı ve erkeksi sorularına verilen cevapların; analiz sonucunda elde edilen kadınsılık ve erkeksilik puanları ile ilişkileri değerlendirildiğinde:

Kadınsı puanı ile kadınsılık puanları arasında çok düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,078$; $p=0,034$) .

Erkeksi puanı ile erkeksilik puanları arasında ise orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,338$; $p=0,001$).

3.5.6 Cinsiyet Rolü Ölçeği’nin Hesaplanması

Genel özellikler adı altında incelenen “ağırbaşlı, ciddi”, “sıkılgan” ve “duygularını açığa vurmayan” şeklindeki üç madde, puanlama aşamasında hem kadınsılık faktörü puanlarına, hem de erkeksilik faktörü puanlarına eklenerek değerlendirmeye alınması düşünülmüş ve bundan sonraki değerlendirmeler buna göre yapılmıştır.

Anket sorularında kişiler kendilerini ne ölçüde tanımladığını “1” hiç uygun değil, “7” tamamen uygun anlamına gelecek şekilde kodlamışlardır. Ölçek puanlarını hesaplarken, her deneğin her boyut için aldığı puan toplanmış ve boyutlar farklı sayıda sorulardan oluştukları için; boyutlar arası karşılaştırma yapılmasına imkân sağlamak üzere, her boyutun aritmetik ortalamasını gösteren K ve E ölçeklerinden 2 farklı puan elde edilmektedir: Kadınsılık ve erkeksilik puanları. Bu puanların ortancalarına (median) göre deneğin androjen, erkeksi, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rollerinden hangisine sahip olduğu belirlenmektedir.

Androjen	→	Kadınsılık puanı, Kadınsılık ortancasının üzerinde. Erkeksilik puanı, Erkeksilik ortancasının üzerinde.
Erkeksi	→	Kadınsılık puanı, Kadınsılık ortancasının altında. Erkeksilik puanı, Erkeksilik ortancasının üzerinde.
Kadınsı	→	Kadınsılık puanı, Kadınsılık ortancasının üzerinde. Erkeksilik puanı, Erkeksilik ortancasının altında.
Belirsiz cinsiyet	→	Kadınsılık puanı, Kadınsılık ortancasının altında. Erkeksilik puanı, Erkeksilik ortancasının altında.

Tablo 14. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nden Elde Edilen Puanlar

	Minimum	Maksimum	Medyan	Ort±SD
Kadınsılık ölçeği	3,39	7,00	5,78	5,69±0,60
Erkeksilik ölçeği	2,29	6,88	5,47	5,39±0,68

Bu grupları kapsayan sorulardan aldıkları ortalama puanlara bakıldığında; kadınsılık puanları **3,39** ile **7** arasında değişmekte olup ortalama puan **5,69±0,60**; medyan değeri **5,78** olarak saptanmıştır. Erkeksilik puanı ise **2,29** ile **6,88** arasında değişmekte olup ortalama puan **5,39±0,68**; medyan değeri **5,47** olarak saptanmıştır. Kadınsılık ve erkeksilik ölçeğinin medyanlarına göre, diğer cinsiyet rolleri olan androjen, kadınsı, erkeksi ve belirsiz cinsiyet rolleri hesaplanmaktadır.

Tablo. 15 Cinsiyetine göre, Kadınsılık ve Erkeksilik toplam puanlarının karşılaştırılması

	Kadın (n=369)	Erkek (n=381)	p
	Ort±SD	Ort±SD	
Kadınsılık toplam puanı	102,19±10,10	102,86±11,30	0,388
Erkeksilik toplam puanı	89,66±11,51	93,41±11,43	0,001*

*p<0,01

Kadınsılık toplam puanı, cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermezken (p>0,05); erkeksilik toplam puanı ise anlamlı bulunmuş olup erkek olgularda daha yüksek olarak saptanmıştır (p<0,01).

Tablo. 16 Cinsiyet rollerinin dağılımı

	Toplam		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%
Androjen	266	35,5	109	29,5	157	41,2
Kadınsı	114	15,2	71	19,2	43	11,3
Erkeksi	120	16,0	53	14,4	67	17,6
Belirsiz	250	33,3	136	36,9	114	29,9

Cinsiyet rolleri incelendiğinde, toplamda olguların %35,5 Androjen; %15,2'si Kadınsı; %16'sı Erkeksi ve %33,3'ü ise Belirsiz role sahip bulunmuştur.

Kadınlarda, %29,5 Androjen; %19,2'si Kadınsı; %14,4'ü Erkeksi ve %36,9'u ise Belirsiz role sahip bulunmuştur.

Erkeklerde, %41,2 Androjen; %11,3'ü Kadınsı; %17,6'sı Erkeksi ve %29,9'u ise Belirsiz role sahip bulunmuştur.

3.6 BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde modelde yer alan değişkenlerle ilgili tanımlayıcı istatistikler, araştırma modelindeki değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri, hipotez testleri yapısal eşitlik modeli ile analizi yapılacak, demografik özelliklerden kaynaklanan algı farklılıklarının analizi ve araştırma sonuçları yorumlanacaktır.

3.6.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo.17'de araştırma sonucunda değişkenler; yani faktörlerin ortalama değerleri, standart sapmaları ve daha önceden hesaplanmış olan güvenilirlik değerleri verilmiştir.

Tablo 17. Faktörlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Faktör	N	Ortalama	St. Sap.	Alpha
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı	Kadın:369	2,2940	,97833	0,881
		Erkek:381	1,9121	,78251	
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	Kadın:369	1,9553	,84741	0,898

AYRIMCILIK ALGISI		Erkek:381	1,6601	,73870	
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI	Prosedür Adalet Algısı	Kadın:369	3,2288	,85210	0,935
		Erkek:381	3,3536	,92469	
	Etkileşim Adalet Algısı	Kadın:369	3,6984	,83288	0,949
		Erkek:381	3,7929	,87364	
	Dağıtım Adalet Algısı	Kadın:369	2,8198	1,04706	0,969
		Erkek:381	2,9921	1,13766	
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	Örgütle Özdeşleşme	Kadın:369	3,7425	,73349	0,813
		Erkek:381	3,7892	,78109	

Tablo.17'de verilen faktörlerle ilgili ortalamalara bakıldığında,”çalışanların örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı” kadınlarda (2,2940), erkeklerde (1,9121) olduğunu; yani kadınların daha yüksek algıladıkları söylenebilir. Yine aynı tablo incelendiğinde, “örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı” kadın larda (1,9553) ve erkeklerde (1,6601) olduğu; yani kadınların daha yüksek algıladıkları söylenebilir. Araştırmada, hem erkek hem kadında örgütle özdeşleşme (3,7425 ; 3,7892) yüksek bulunmuştur. Prosedür adalet algısı (3,2288 ; 3,3536) ve etkileşim adalet algısı (3,6984 ; 3,7929) dağıtım adaleti algısına (2,8198; 2,9921) oranla daha yüksek bulunmuştur. Tablo incelendiğinde kadınların örgütsel adalet algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Çalışanlara yönelik algılanan cinsiyet ayrımcılığında, çoğunlukla bir bireyin kendi tecrübesi temel alınırken; kadınlara yönelik algılanan cinsiyet önyargısı, çalışma koşullarının toplam değerlendirmesi ve işyerindeki erkek ve kadınlar için personel kararlarının sonuçlarından oluşmaktadır. Örgütsel adalet ise örgüt içi ilişkiler kapsamında ortaya çıkan görev, hizmet, fırsat, ödül/ceza, ücret, statü gibi kazanımların paylaşımını ve bu yöndeki kararlar ve kişiler arası ilişkilerin adillğine ilişkin kavramları ifade etmektedir. Literatürde, yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ve kadınlara yönelik algılanan cinsiyet önyargısı çıktılarının, örgütsel adalet algısını etkilediği görülmektedir.

Kadınların, erkeklere göre, çalışan cinsiyet ayrımcılık algılarının ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının yüksek olması ve örgütsel adalet algılarının düşük

olması beklenen bir sonuçtur. Foley, Ngo ve Loi'nin (2006) araştırmasında erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların 'daha yüksek' çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algıladığını ve düşük örgütsel adalet algıları olduğunu bulmuştur.

McFarlin ve Sweeney, çalışmasında dağıtım adaletinin iki kişisel sonuç değişkeniyle (ücret doyumu ve iş doyumu); prosedürel adaletin ise iki örgütsel sonuç değişkeniyle (örgüte bağlılık ve astın yöneticiyi değerlendirmesi) güçlü ilişkileri olduğunu bulmuştur. Örgütlerde algılanan prosedür adalet algısının ve etkileşim adalet algısının çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı pozitif etkilerde olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalar incelendiğinde, dağıtım adalet algısının ücret ve iş doyumu sonuç değişkenleri ile ilişkili olduğu; prosedür adalet algısı ve etkileşim adalet algısının örgütle özdeşleşme ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Moorman, 1991, s.848-853).

Çalışma, literatürü destekler nitelikte olup, prosedür adalet algısı ve etkileşim adalet algısı, dağıtım adaleti algısına oranla daha yüksek bulunmuştur.

3.6.2 Faktörlerin Birbirleriyle İlişkileri: Korelasyon Analizleri

Korelasyon Analizi, gözlem değerlerinin birbirleri ile olan etkileşimlerini göstermekte olup; ana kütteden çekilecek örnek gözlemlerin sayısı yeterli olduğunda anlamlı sonuçlar verebilmektedir. Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmamaktadır. Korelasyon katsayısının +1 olması değişkenler arasında doğru yönlü tam bir ilişkinin olduğunu gösterirken; bir değişkende artış ya da azalış diğer değişkende aynı oranda artmış ya da azalmış demektir. Buna karşılık, korelasyon katsayısının -1 olması değişkenler arasında ters yönlü tam bir ilişkinin olduğunu gösterirken; bir değişken hangi oranda arttı ise diğer değişken de aynı oranda azalmış demektir. Korelasyon katsayısının karesine "belirlilik (determinasyon) katsayısı" denir. Belirlilik (determinasyon) katsayısı, bir değişkenin diğer değişkene hangi oranda bağlı olduğunu gösteren; diğer bir anlatımla bir değişkendeki değişimlerin yüzde kaçının diğer değişken tarafından açıklanacağını belirten katsayısıdır. Belirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer negatif olamaz (www.fikretgultekin.com).

Değişkenler arasındaki ilişki bir "**neden-sonuç**" ilişkisi olup her zaman net ve kolay görünmemektedir. Dolayısıyla değişkenlerin birlikte değişiyor olması her zaman

aralarında bir neden-sonuç ilişkisinin var olduğu anlamını taşımaz. Değişkenler arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli ve derecesinin bilinmesi önemlidir.

Korelasyon analizde, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve büyüklüğü, bizlere bu değişkenlerin kuramsal anlamları ve paralellikleri konusunda ipuçları verecek ve analizler öncesi bir kontrol yapma imkânı sunacaktır. **Tablo.18**'de yaş, eğitim, gelir, pozisyon, tecrübe ve kurum tecrübe kontrol edildiğinde faktörlerin birbirleriyle korelasyonları verilmiştir.

Tablo 18. Demografik Değişkenler Kontrol Edildiğinde Faktörlerin Birbirleriyle Korelasyonu

	1	2	3	4	5	6
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	1.000					
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	,607**	1.000				
PROSEDÜR ADALET ALGISI	-,213**	-,195**	1.000			
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	-,227**	-,227**	,596**	1.000		
DAĞITIM ADALET ALGISI	-,238**	-,216**	,582**	,553**	1.000	
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	-0,06	-0,056	,320**	,348**	,196**	1.000

*Örneklem büyüklüğü =750 *p<0,05, **p<0,01

Kontrol Değişkenleri: Yaş, Eğitim, Gelir, Ünvan, Çalışan Sayısı, Firma Yaşı

Tablo.18'de faktörlerin birbirleriyle korelasyonu incelendiğinde, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının, örgütsel adalet algıları ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Aynı tabloda, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine aynı tabloya göre, prosedür ve etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleme arasında pozitif yüksek ilişki olduğu görülürken; dağıtım adalet ile örgütle özdeşleşme arasında daha düşük pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça, örgütsel adalet algısı negatif olarak azalmaktadır. Bununla birlikte, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça, örgütsel adalet algısı negatif olarak azalmaktadır. Yine aynı tabloda, örgütsel adalet algısının üç boyutunda yani prosedür adalet algısı, etkileşim adalet algısı ve dağıtım adalet algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısını olumlu etkilerken; prosedür, etkileşim ve dağıtım adalet algısını negatif olarak etkilemektedir. Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı

artıkça, prosedür, etkileşim ve dağıtım adalet algısı negatif olarak etkilenmektedir. Prosedür adalet algısı artıkça, etkileşim ve dağıtım adalet algısını olumlu etkilerken; örgütle özdeşleşme de olumlu olarak etkilenmektedir. Etkileşim adalet algısı artıkça, dağıtım adalet algısını olumlu etkilerken,;örgütle özdeşleşme de olumlu olarak etkilenmektedir. Dağıtım adalet algısı artıkça, örgütle özdeşleşme de olumlu olarak etkilenmektedir.

Foley, Hang,Yoi'nin (2006) çalışmasında, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının birbiri ile pozitif anlamlı bir ilişki ve dağıtım adaleti ile negatif bir ilişki ve prosedür adalet algısı ile de negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Foley, Hang,Yoi (2005) çalışmasında erkekler için, -kadınlar için olduğundan- daha güçlü dağıtım adalet algısı ile iş memnuniyeti arasında ilişki elde edilmiştir. Bu çalışmaya göre kadınların erkeklerinkinden daha düşük prosedür adalet algısı ve dağıtım adaleti algıları bulunmaktadır. Kadınlar, itibar ve ödüllerde erkeklerle eşit muameleyi umabilmekte ve bu nedenle erkeklere benzer şekilde tepki vermektedirler. İş tatmininin ve örgüte bağlılığın tam olarak, adalet algıları ve işi bırakma nedenleri arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Foley, Hang,Yoi (2005) çalışmasında çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının dağıtım adalet algısı ve prosedürel adalet algısı ile negatif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda iş memnuniyeti ve örgüte bağlılık ile de negatif ilişkili ve işten ayrılma eğilimleri ile pozitif ilişki olduğu çıkmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi, McFarlin ve Sweeney çalışmasında “dağıtım adaletinin” iki kişisel sonuç değişkeniyle (ücret doyumu ve iş doyumu); prosedürel adaletin ise iki örgütsel sonuç değişkeniyle (örgüte bağlılık ve astın yöneticiyi değerlendirmesi) güçlü ilişkileri olduğunu bulmuştur.Örgütlerde algılanan prosedür adalet algısı da, etkileşim adalet algısı da çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı pozitif etkileri olduğu bulunmuştur (Moorman, 1991, s.848-853).

Yukarıda da belirtildiği gibi çalışmada, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel adalet algıları arasında negatif olan ilişki literatürü destekler niteliktedir.Prosedür ve etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif anlamlı bir ilişki var iken; dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında düşük ilişki çıkması da literatürü desteklemektedir.

3.6.3. Hipotez Analizleri

Araştırmalarda ölçülmek istenen soyut kavramlar olabilmektedir. Ekonomi, pazarlama, eğitim, sağlık, psikoloji ve sosyoloji gibi birçok alanda bazen ilgilenilen kavramların doğrudan ölçülmesi mümkün olmamaktadır. Eğitimde ‘bireylerin yetenekleri’, psikolojide ‘kişilik bozukluğu’, sosyolojide ‘çaresizlik’ gibi kavramlar örnek olarak verilebilir. Doğrudan gözlenemeyen ya da ölçülemeyen bu kavramlar “gizli değişken” olarak adlandırılmaktadır. Bu değişkenler ancak gözlenebilen değişkenler aracılığı ile ölçülebilmektedir. Gizli değişkenler, “faktör ya da boyut” olarak da bilinmektedir. Doğrudan gözlenebilen değişkenlere ise “gösterge değişken, manifest ya da gözlenebilen değişken” denir. Her bir gözlenebilen değişken, gözlenemeyen bir değişken ya da ilgilenilen gizli değişken ile ilişkilidir. Gizli değişken incelemesinin dayandığı temel nokta, gözlenebilen değişkenler arasındaki ilişkilerin her bir gözlenen değişkenin gizli değişkenle olan ilişkisi sonucu ortaya çıkmasıdır. Böyle bir değişken varsa, tanımlanabiliyorsa bu gizli değişkenin kontrol altına alınması yani sabit tutulmasıyla, gözlenen değişkenler arasındaki ilişki ortadan kalkacak ve gizli değişkenler ilişkinin gerçek kaynağı olacaktır (Sinan,2009,s.25-26).Gözlenen her bir durumun gizli değişkenlerin sonucu olarak meydana geldiği varsayılmaktadır (Sinan,2009,s.29-30).

Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak cinsiyet rolü gizli değişkenleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait hipotezlerin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel yansıma değişkenleri ilişkileri oluşturan alt hipotezler t Testi’ne tâbi tutulacaktır.

Ölçeklerin uyum indeksleri için, **Lisrel 8.51** paket programı kullanılmıştır. Modeldeki gözlemlenen değişkenlerin, faktörler üzerindeki etkisi Şekil.6’da gösterilmiştir. Modelde örtük değişkenler için kullanılan kısaltmalar şunlardır:

co: Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı

ca: Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı

oa: Örgütsel Adalet Algısı

oo: Örgütle Özdeşleşme Düzeyi

bem: Cinsiyet rolü

Modellerin iyi uyum gösterdiğini belirten bazı değerler ile ilgili açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

χ^2 Gözlenen korelasyon matrisinin, kuramsal korelasyon matrisinden ne derecede uzaklaştığının ölçüsünü verir. Örneklem sayısına duyarlı olan χ^2 değeri iyi uyum göstergesi açısından en önemli değerlerden biridir. Örneklem sayısı arttıkça χ^2 yükselecektir (Iacobucci, 2009, s.91). Düşük χ^2 değeri modelin iyi uyumunu gösterir (Anderson, 1987, s.531). χ^2 , gözlenen korelasyon matrisinin, kuramsal korelasyon matrisinden ne derecede uzaklaştığının ölçüsünü verir. χ^2 /sd , oranın 5 veya daha az olması model ile verinin uyumunun iyi olduğunu göstermektedir. 3' den küçük olması ise çok iyi uyum olduğunu gösterir (Akça, Köse, 2008, s.11), (Hooper, Coughlan, Mullen, 2008, s.53).

İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index-GFI): 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. 0.90 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilir . (Guzeller, 2006, s.406-407) Örneklem büyüklüğünden etkilenmektedir. Büyük N'lerde daha küçük değerler verir. 0.85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler olarak da görülmektedir. (Gerbing, Anderson, 1984, s.166) (Marsh , Balla, McDonald, 1988, s.400-402)

Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness of Fit Index-AGFI): Örneklem genişliği dikkate alınarak düzeltilmiş GFI değeridir. 0 ile 1 değerleri arasında değer almaktadır. 0.90 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilir. (Guzeller, 2006, s.406-407) 0.80'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler olarak da görülmektedir. (Cheng, Wu, Lee, s.8.) (Rex, 1991, s.480) (Marsh , Balla, McDonald, 1988, s.400-402) Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) Marsh, Balla ve McDonald, (1988) GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80'in üzerinde olduğu durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler (Olpak, Çakmak, 2009, s.156).

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) ve Ortalama Hata Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR): 0 ile 1 değerleri arasında değişir. GFI ve AGFI'nin tersine "0"a yakın değerler vermesi (gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması) istenir. 0.05 eşit veya küçük olması mükemmel uyumu; 0.08'e kadar olan değerler de kabul edilebilir olduğunu gösterir (Guzeller, 2006, s.406-407). Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) ve Marsh ve diğerleri (1988), RMSEA değerinin <0.08 olmasının kabul edilebilir bir uyum iyiliği düzeyi olduğunu belirtmektedirler (HOE, 2008, s.77).

Tucker-Lewis İndeksi, Göreceli Uyum İndeksi (Relative Fit Index), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Artırmalı Uyum İndeksi (IFI) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) . Bu değerlerde uyum iyiliği indeksi gibi sıfır ile bir arasında bir değer alır ve bire (1) yakın olması veri ile model arasındaki uyumun mükemmel olduğunu ifade eder. (Yeniçeri,Yücel,2009,s.151). CFI değeri 0.95'in üstünde olması çok iyi bir uyumu, 0.90-0.95 olması ise kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir (Olpak, s.156). NFI, CFI 0.90 eşit ve büyük olması kabul edilebilir bir uyumu gösterir (HOE,2008,s.77). RFI kabul edilebilir değeri 0.85 ve üzeri bulunmuştur. Bir araştırmada RFI minimum .86 to .89 arasında bulunmuştur. (Marsh, Bailey, 1991, s.63) CFI indeksin .90 ve üzerinde çıkması veri grubundaki %90 oranındaki kovaryans, önerilen model ile açıklanabileceğini ifade eder (Akça,Köse,2008,s.11).

Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NNFI): Modelin karmaşıklığını dikkate alarak bir değer verir.Bunu da karşılaştırdığı modellerin (bağımsızlık ve önerilen modeller) örneklem sayısına bağlı olarak serbestlik derecelerini hesaba katarak yapar (Anderson ,1987, s.531). “0“ ile “1” arasında bir değer verir, 0.95 ve üzeri mükemmel uyuma; 0.90 ve 0.95 arası değerler de kabul edilir uyuma karşılık gelir (Olpak, s.156). NNFI 0.90 eşit ve büyük olması kabul edilebilir bir uyumu gösterir (HOE,2008,s.77).

Bir faktörün yeterince güvenilir olduğunu iddia edebilmek için bu faktörde $RMSEA < 0,08$; $SRMR < 0,10$; $AGFI \geq 0,80$; $RFI \geq 0,85$; $GFI \geq 0,85$; $CFI > 0,90$; $NFI \geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.

3.6.3.1 . Cinsiyetler ile Örgütsel Yansıma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Hipotezler,Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilecektir. İlk aşamada, hipotez ve alt hipotezlere ait tüm yapısal eşitlik modelleri verilecektir. Sonrasında, yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre araştırma modelleri çizilecek ve son olarak da sonuçlar yorumlanacaktır.

Hipotezimizin ayrı ayrı incelenmesi faydalı olacaktır. İki ana hipotezin altında faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilerine yönelik alt hipotezler bulunmaktadır. Buna göre:

Hipotez 1: Cinsiyetler ile (kadın,erkek) örgütsel yansima değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1, alt hipotezleri aracılığıyla incelenecektir. Bunlar:

Hipotez 1a: Kadınlar ile örgütsel yansima değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Erkekler ile örgütsel yansima değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo. 19 Kadınlarda Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1812,81		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	2,49	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,18	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,81	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,78	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,95	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,95	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,062	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,16	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,81 ; AGFI değeri 0,78 ; NFI değeri 0,95 ; NNFI değeri 0,97 ; RFI değeri 0,95 ; IFI değeri 0,97 ; SRMR değeri 0,062 ve CFI değeri 0,97'dir. SRMR, GFI, AGFI indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer tüm parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo. 20 Kadınlarda Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,32
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,32
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,34
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,05
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,06
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,02
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,03
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	0,00
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,26
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,30
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,07
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,72

Tablo. 21 Kadınlarda Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{1Aa} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,64 >1,96	KABUL
H _{1Ab} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,71 >1,96	KABUL
H _{1Ac} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,99 >1,96	KABUL
H _{1Ad} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,18 <1,96	RED
H _{1Ae} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,70 <1,96	RED
H _{1Af} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,25 <1,96	RED
H _{1Ag} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,34 <1,96	RED
H _{1Ah} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,03 <1,96	RED
H _{1Ai} : Prosedür adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,98 >1,96	KABUL
H _{1Aj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	4,67 >1,96	KABUL
H _{1Ak} : Dağıtım adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,11 <1,96	RED
H _{1Al} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	23,37 >1,96	KABUL

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p < 0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütte özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0,05$).

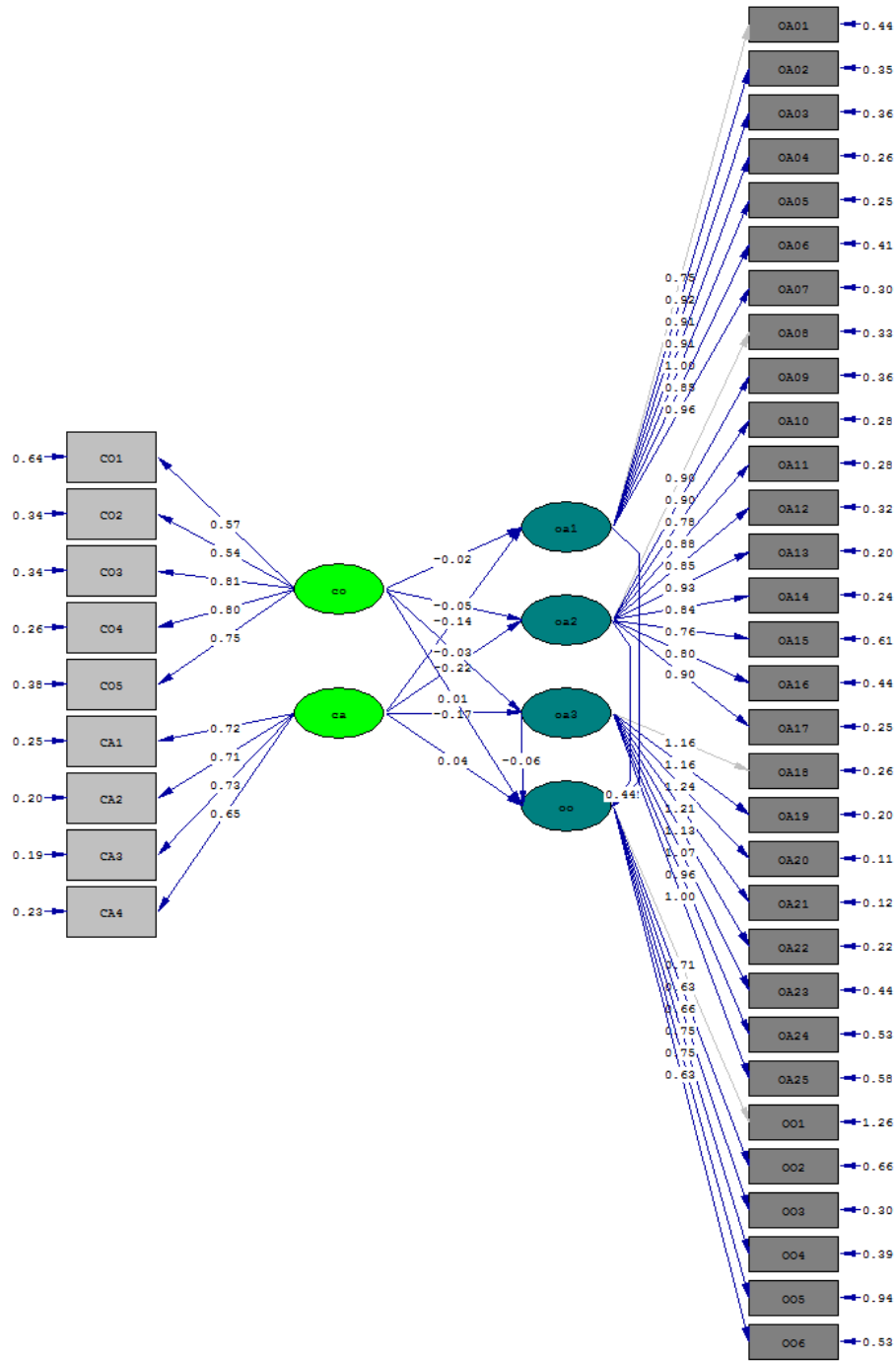
Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur ($p > 0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Prosedür adalet ve etkileşim adalet algısı puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Dağıtımsal adalet puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 9 Erkeklerde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 22. Erkeklerde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	2048,87		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 / Sd	2,81	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,29	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,79	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,77	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,95	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,95	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,97	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,067	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,23	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,79 ; AGFI değeri 0,77 ; NFI değeri 0,95 ; NNFI değeri 0,97 ; RFI değeri 0,95 ; IFI değeri 0,97 ; SRMR değeri 0,023 ve CFI değeri 0,97'dir. GFI, SRMR ve AGFI indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer tüm parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 23. Erkeklerde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,02
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,05
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,03
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,01
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,14
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,22
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,17
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	0,04
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,12
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,44
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,06
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,58

Tablo 24. Erkeklerde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{1Ba} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,24 < 1,96	RED
H _{1Bb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,70 < 1,96	RED
H _{1Bc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,42 < 1,96	RED
H _{1Bd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,18 < 1,96	RED
H _{1Be} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,93 < 1,96	RED
H _{1Bf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,22 > 1,96	KABUL
H _{1Bg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,49 > 1,96	KABUL
H _{1Bh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,53 < 1,96	RED
H _{1Bi} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,12 > 1,96	KABUL
H _{1Bj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	6,44 > 1,96	KABUL
H _{1Bk} : Dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,07 < 1,96	RED
H _{1Bl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	14,14 > 1,96	KABUL

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile prosedür adalet algısı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yokken ($p>0,05$); etkileşim ve

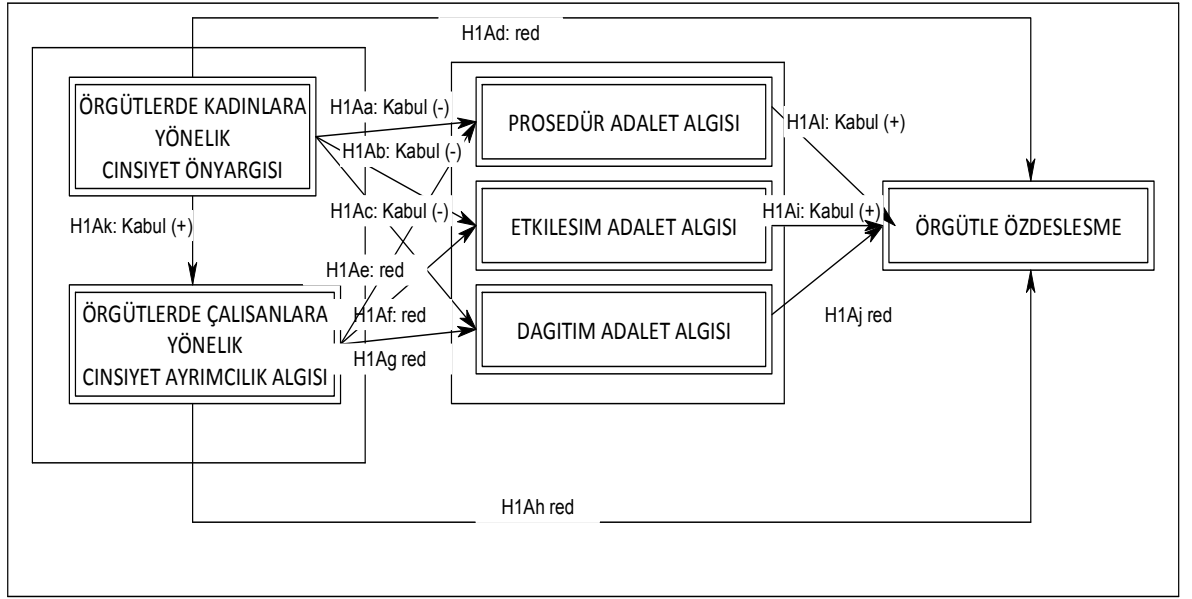
dağıtım adalet algısı puanları ile istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

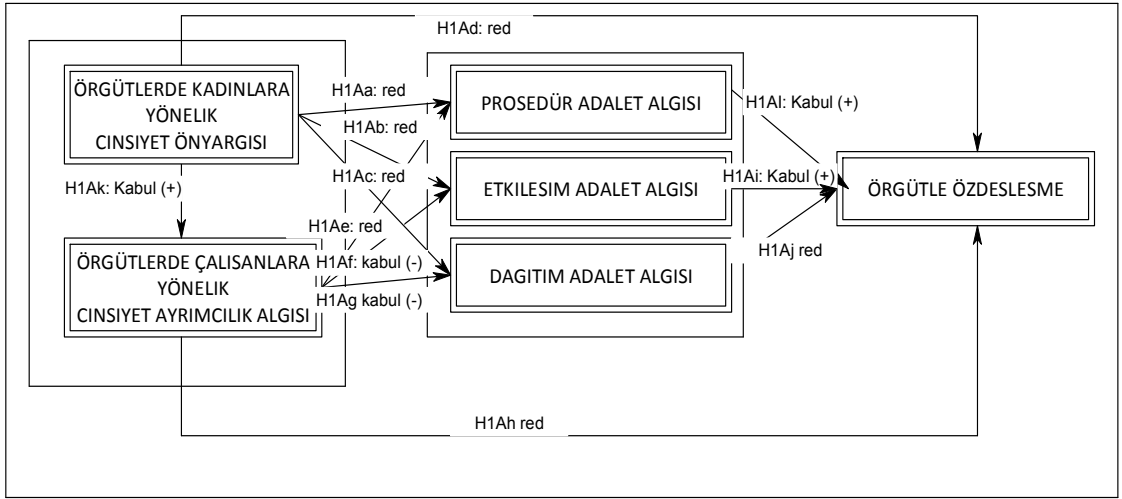
Prosedür adalet ve etkileşim adalet algısı puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Dağıtımsal adalet puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 10. Kadınlarda Araştırma Modeli Sonuçları



Şekil 11. Erkeklerde Araştırma Modeli Sonuçları

Sadece kadın cinsiyetindeki sonuçlar incelendiğinde; örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının artması sonucunda, örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algılarının azaldığı görülmektedir. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet

önyargısı örgütsel çıktılarının bir sonucu olarak, bu algıların adalet algılarını etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Prosedür ve etkileşim adalet algısı arttıkça örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya çıkarken dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Burada beklenmeyen sonuç, cinsiyet ayrımcılık algısı sonuçlarının örgütsel adalet algıları ile ilişkili çıkmamasıdır ; bu da algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kişinin kendi iş hayatındaki temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermesinden kaynaklandığını ve kadınların cinsiyet ayrımcılığını içselleştirdiğini düşündürmektedir. Bu nedenledir ki cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sweeney ve Mcfarlin, dağıtım adaletinin iki kişisel sonuç değişkeniyle (ücret doyumu ve iş doyumu) ; prosedürel adaletin ise iki örgütsel sonuç değişkeniyle (örgüte bağlılık ve astın yöneticiyi değerlendirmesi) güçlü ilişkileri olduğunu bulmuştur. Dağıtım adaleti ve prosedür adalet ile iki sonuç değişkeni (örgüte bağlılık ve iş doyumu) arasındaki ilişkiyi ele alan 4 modeli karşılaştırmışlardır. Prosedür adaletin daha çok sistem kaynaklı kazanımları; dağıtım adaletinin daha çok kişi kaynaklı kazanımları öngördüğü tezi, çalışmalarında iki-faktör modeli olarak adlandırılmıştır. Örgütle özdeşleşmede, işgörenler inançlarını içselleştirdiklerinde, örgütsel ve kişisel hedeflerle, inançlarla, başarılarla ve başarısızlıklarla bütünleşirler. Örgütlerde algılanan prosedür adalet algısı da etkileşim adalet algısı da çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı pozitif etkilerde bulunmaktadır. Örgütsel prosedürlerde “adillik” çalışma tutumlarının önemli bir belirleyeni oluşturmaktadır.İşyerindeki adaletsizlikler, örgütle özdeşleşme üzerine negatif etkilerde bulunmaktadır (Moorman, 1991, s.848-853). Sonuç olarak dağıtım adaletsizliği ile ortaya çıkan “sonuçlara yönelik tepkiler”; ikincisi prosedür adaletsizliği ile ortaya çıkan “bütün bir organizasyona tepkiler”; üçüncüsü de kişiler arası iletişim adaletsizliğinden doğan “yöneticilerine karşı tepkilerdir” (Tasçioğlu,2011, s.140).

Burada literatürü destekleyici şekilde, prosedür adalet algısı ve etkileşim adalet algısının, örgütle özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği görülmekte iken dağıtım adalet algısının etkilemediği görülmektedir.

Sadece erkek cinsiyetindeki sonuçlar incelendiğinde, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Erkek cinsiyetinde, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının adalet algılarını etkilememesi beklenen bir sonuçtur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kişinin kendi iş hayatındaki temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu nedenledir ki cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütsel (etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında bir ilişkiye rastlanırken; prosedür adalet algısı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Cropanzano ve Ambrose (2001) “dağıtım adaleti genel hatlarıyla ekonomik faydalarla kıyaslanırken; prosedür adaleti genel olarak sosyoduygusal faydalarla kıyaslanır.” demektedir (De Cremer, 2005, s.4). Özellikle, dağıtım adaletinin ilişkili çıkması açısından cinsiyet ve adalet ile ilgili yapılan çalışmalarda iki görüş bulunmaktadır. Bireyci değerlerin hâkim olduğu toplumlarda daha çok “hakçalık” ilkesine göre dağıtım yapılırken; toplulukçu değerlerin ağırlıklı olduğu kültürlerde ise “eşitlik” ilkesinin daha yaygın olduğu gözlenmektedir. İkinci görüşe göre kadınlar, öncelikli olarak grup içinde olumlu sosyoduygusal ilişkileri geliştirmeye ve uyumlu etkileşimi sağlamaya güdülenirler. Oysa erkekler, öncelikli olarak işteki performanslarını geliştirmeye ve/veya yarışmaya güdülenirler. Böylece, kadınların eşit pay dağıtımını normunu; erkeklerin ise katkıya göre pay dağıtım normunu tercih ettikleri varsayılmaktadır. İlk görüş, dağıtımsal adalet yazınında hakçalık kuramının gündemde olduğu dönemde yaygın olarak benimsenmekle birlikte, toplumsal cinsiyetle tam anlamıyla ilişkili değildir. İkinci görüşün ise, diğer insanların kadınlara ve erkeklere ilişkin olarak geliştirdikleri güçlü bir kalıpyargı olarak nitelendirilmesi daha uygun olur. (Şahin,2006,s.68) Burada da belirtildiği gibi genel adalet algısı dışında; kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran iletişim ve kendilerine nasıl davranıldığına daha çok önem vermekte iken erkek çalışanlar ise daha çok çıktıya odaklanmaktadır (Tasçioğlu , 2011, s.147). Bununla birlikte, etkileşim adaleti de kişiler arası ilişkiler ile kıyaslandığı için cinsiyet ayrımcılık algısı ile ilişkili olduğu söylenmektedir. Ayrıca, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da

arttığı ortaya çıkmıştır. Prosedür ve etkileşim adalet algısı arttıkça, örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya çıkarken; dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

3.6.3.2 Farklı Cinsiyet Rollerine ile Örgütsel Yansıma Değişkenleri Arasındaki İlişki

Hipotezler, Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilecektir. İlk aşamada, hipotez ve alt hipotezlere ait tüm yapısal eşitlik modelleri verilecektir. Sonrasında, yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, araştırma modelleri çizilecek ve sonrasında sonuçlar yorumlanacaktır.

Hipotez 2: Farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2a: Kadın Androjen cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Erkek Androjen cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2c: Kadın Erkeksi cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

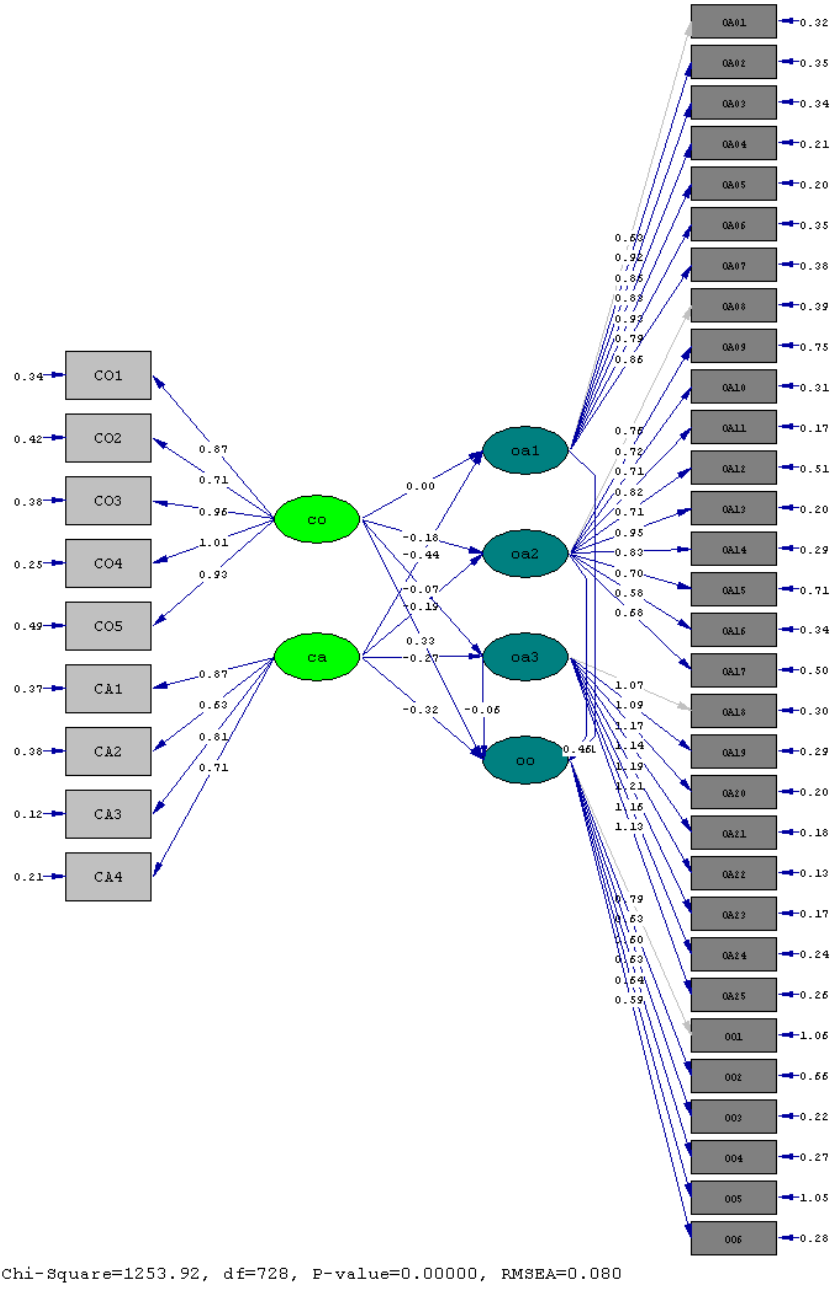
Hipotez 2d: Erkek Erkeksi cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2e: Kadın Kadınsı cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2f: Erkek Kadınsı cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2g: Kadın Belirsiz cinsiyet rolü ile örgütsel yansımalar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2h: Erkek Belirsiz cinsiyet rolü ile örgütsel yansıma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 12. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 25. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1384,85		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	1,91	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,20	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,64	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,60	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,90	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,89	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,95	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,95	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,080	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,17	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere, GFI değeri 0,64 ; AGFI değeri 0,60 ; NFI değeri 0,89; NNFI değeri 0,94 ; RFI değeri 0,89 ; IFI değeri 0,95 ; RMSEA değeri 0,080 ; SRMR değeri 0,17 ; NFI değeri 0,90 ve CFI değeri 0,95’dir. GFI, AGFI, SRMR indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer tüm parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 26. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	0,00
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,18
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,07
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,33
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,44
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,19
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,27
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,32
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,21
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,46
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,06
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,74

Tablo 27. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Aa} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,02 <1,96	RED
H _{2Ab} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,16 <1,96	RED
H _{2Ac} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,44 <1,96	RED
H _{2Ad} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,16 >1,96	KABUL
H _{2Ae} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,80 >1,96	KABUL
H _{2Af} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,20 <1,96	RED
H _{2Ag} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,75 <1,96	RED
H _{2Ah} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,94 <1,96	RED
H _{2Ai} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,98 >1,96	KABUL
H _{2Aj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,95 >1,96	KABUL
H _{2Ak} : Dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,66 <1,96	RED
H _{2Al} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	14,14 >1,96	KABUL

Kadın Androjen cinsiyet rolünde,

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile prosedür adalet algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

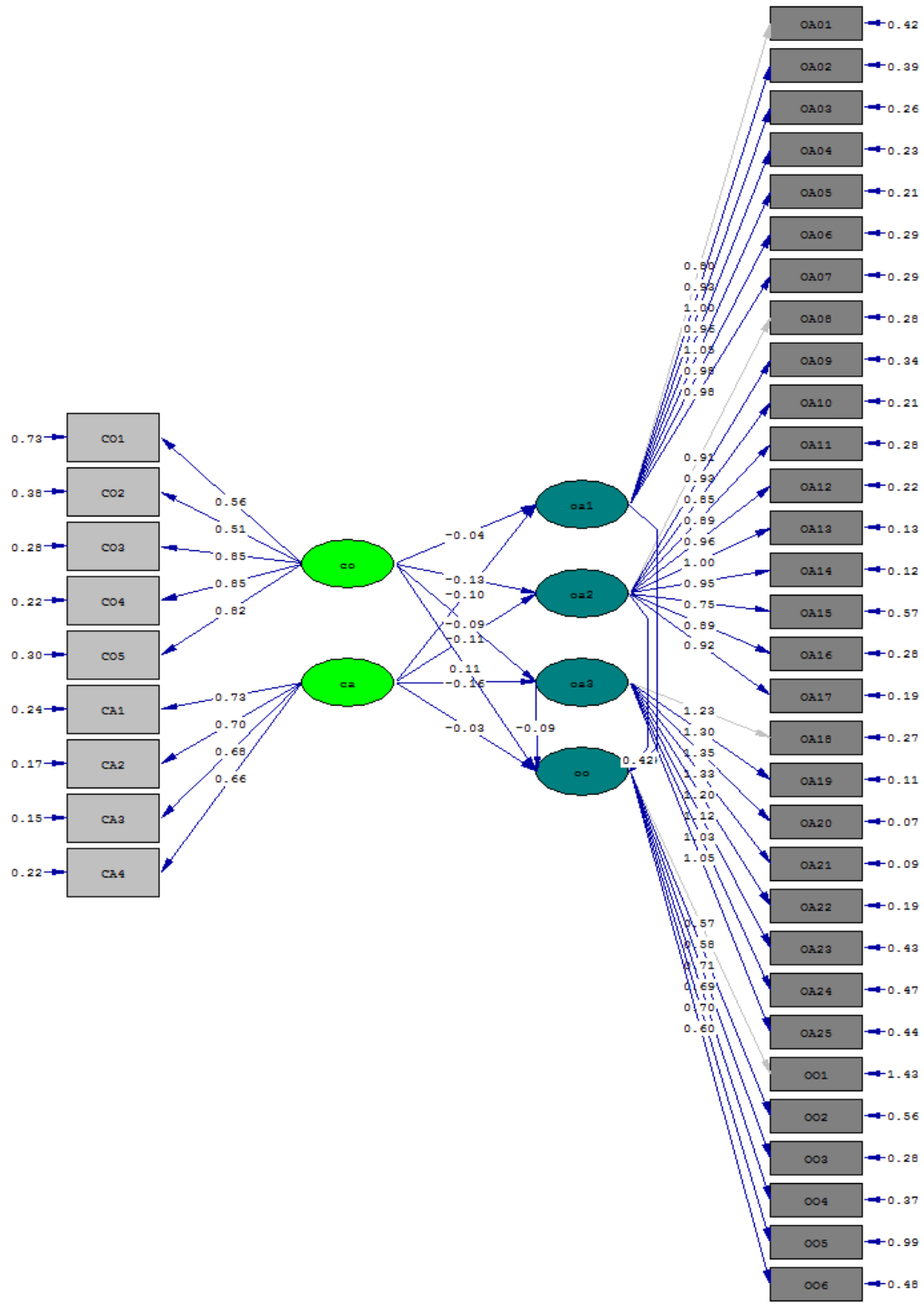
Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile etkileşim ve dağıtım adalet algısı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Prosedür ve etkileşim adalet algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Dağıtım Adalet algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 13. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 28. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1552,97		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	2,13	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,33	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,69	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,65	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,93	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,96	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,92	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,96	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,96	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,076	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,25	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,69 ; AGFI değeri 0,65 ; NFI değeri 0,93 ; NNFI değeri 0,96 ; RFI değeri 0,92 ; IFI değeri 0,96 ; RMSEA değeri 0,076; SRMR değeri 0,25 ve CFI değeri 0,96'dır. GFI, AGFI, SRMR indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer tüm parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 29. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,04
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,13
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,09
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,11
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,10
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,11
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,16
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,03
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,09
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,42
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,09
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,59

Tablo 30. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ba} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,36 <1,96	RED
H _{2Bb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,22 <1,96	RED
H _{2Bc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,84 <1,96	RED
H _{2Bd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,00 <1,96	RED
H _{2Be} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,91 <1,96	RED
H _{2Bf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,00 <1,96	RED
H _{2Bg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,45 <1,96	RED
H _{2Bh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,26 <1,96	RED
H _{2Bi} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,06 <1,96	RED
H _{2Bj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,65 >1,96	KABUL
H _{2Bk} : Dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,01 <1,96	RED
H _{2Bl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	9,80 >1,96	KABUL

Erkek Androjen cinsiyet rolünde,

örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

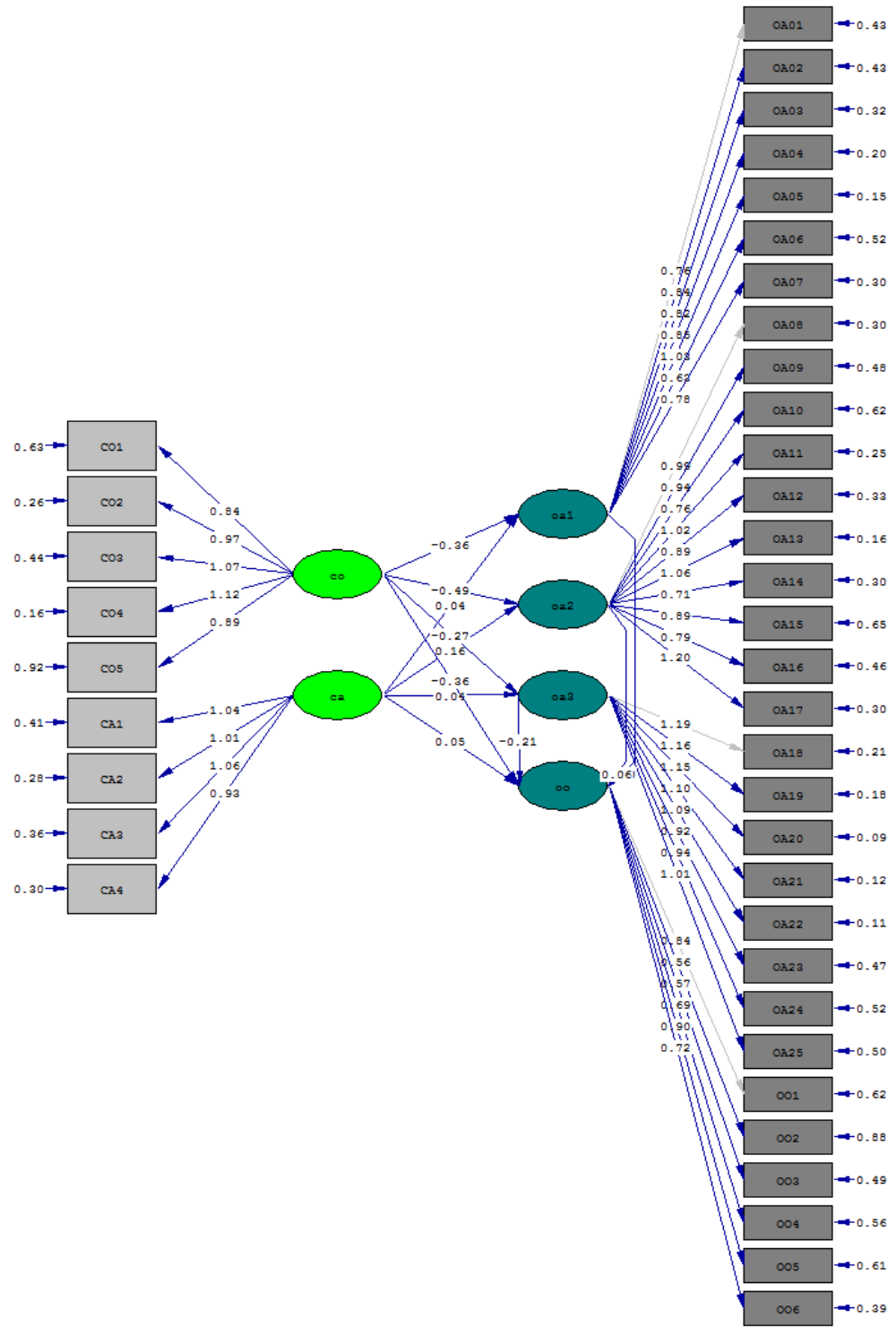
Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Prosedür ve dağıtım adalet algısı puanları ile örgütle özdeşleşme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Etkileşim adalet algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 14. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 31. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1590,54		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	2,18	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,27	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,50	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,43	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,76	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,84	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,74	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,85	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,85	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,092	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,22	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,51 ; AGFI değeri 0,43 ; NFI değeri 0,76; NNFI değeri 0,84 ; RFI değeri 0,74 ; IFI değeri 0,85 ; RMSEA değeri 0,092; SRMR değeri 0,22 ve CFI değeri 0,85'dir. İndekslerimizin hiçbiri bu modele uyum göstermemektedir.

Sample size küçük olduğundan (n=53) olduğundan parametre tahminlerine güvenilmez; modele ilişkin yapısal ilişki katsayıları hesaplanmıştır; ancak dikkate alınmamalıdır.

Tablo 32. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,36
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,49
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,27
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,36
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	0,04
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	0,16
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	0,04
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	0,05
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,30
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,06
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,21
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,64

Tablo 33. Kadın Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ca} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,84 <1,96	RED
H _{2Cb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,52 >1,96	KABUL
H _{2Cc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,41 <1,96	RED
H _{2Cd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,59 <1,96	RED
H _{2Ce} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,23 <1,96	RED
H _{2Cf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,85 <1,96	RED
H _{2Cg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,21 <1,96	RED
H _{2Ch} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,27 <1,96	RED
H _{2Ci} : Prosedür adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,93 <1,96	RED
H _{2Cj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,39 <1,96	RED
H _{2Ck} : Dağıtım adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,48 <1,96	RED
H _{2Cl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	7,02 >1,96	KABUL

Kadın Erkeksi cinsiyet rolünde;

örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile prosedür ve dağıtım adalet algısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile etkileşim adalet algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

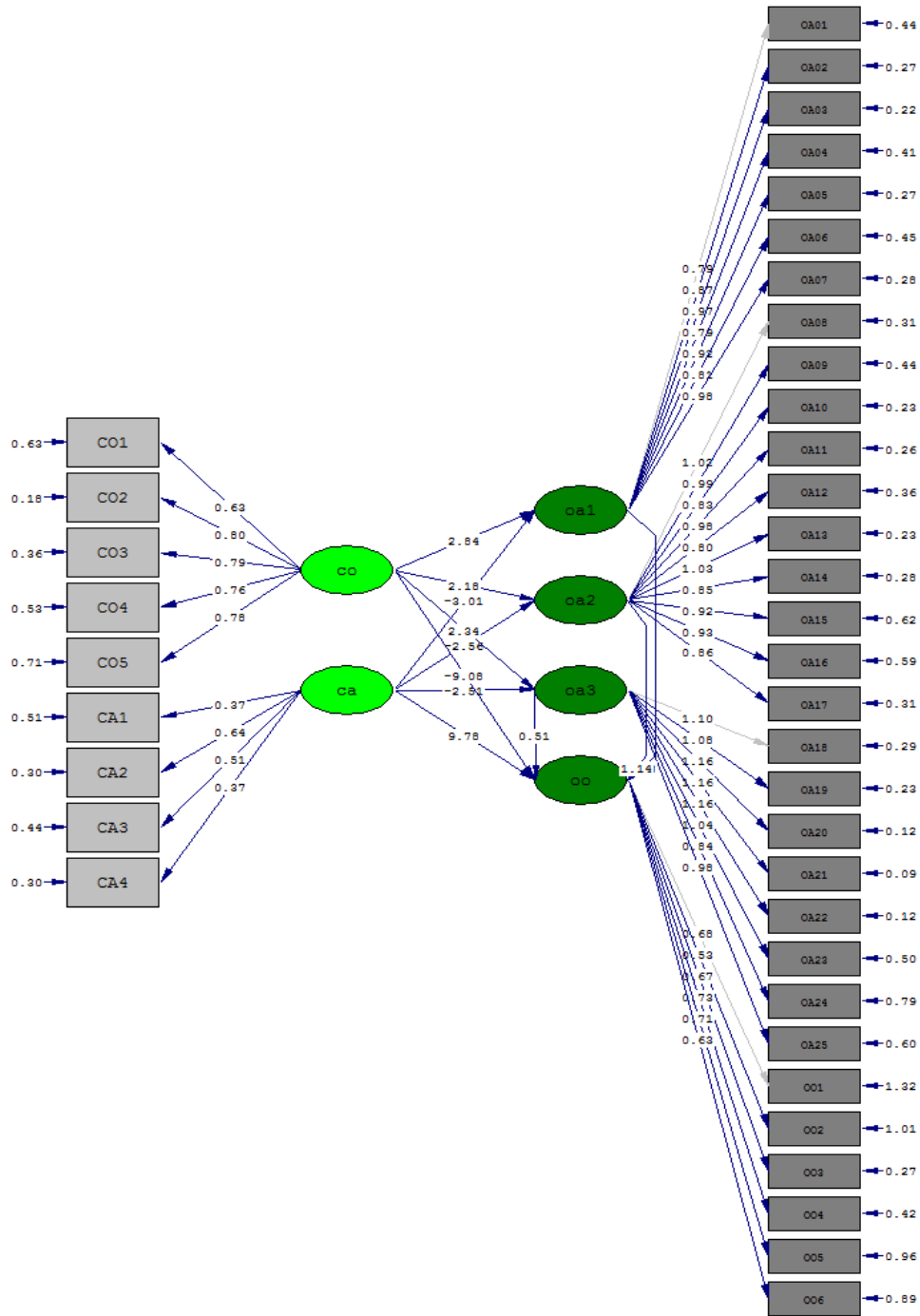
Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları ile örgütle özdeşleşme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 15. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 34. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1417,70		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	1,95	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,11	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,54	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,48	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,83	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,91	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,82	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,91	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,91	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,092	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,095	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,54 ; AGFI değeri 0,48 ; NFI değeri 0,83 ; NNFI değeri 0,91 ; RFI değeri 0,82 ; IFI değeri 0,91 ; RMSEA değeri 0,092 ; SRMR değeri 0,095 ve CFI değeri 0,54'dür. GFI, AGFI, NFI, RFI, RMSEA indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 35. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	2,84
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	2,18
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	2,34
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	-9,08
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-3,01
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-2,56
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-2,51
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	9,78
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	1,98
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	1,14
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,51
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,95

Tablo 36. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Da} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,72 >1,96	KABUL
H _{2Db} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,54 >1,96	KABUL
H _{2Dc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,70 >1,96	KABUL
H _{2Dd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,93 <1,96	RED
H _{2De} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,91 >1,96	KABUL
H _{2Df} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,01 >1,96	KABUL
H _{2Dg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,94 >1,96	KABUL
H _{2Dh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,95 <1,96	RED
H _{2Di} : Prosedür adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,10 <1,96	RED
H _{2Dj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,51 <1,96	RED
H _{2Dk} : Dağıtım adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,89 <1,96	RED
H _{2Di} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	31,68 >1,96	KABUL

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$).

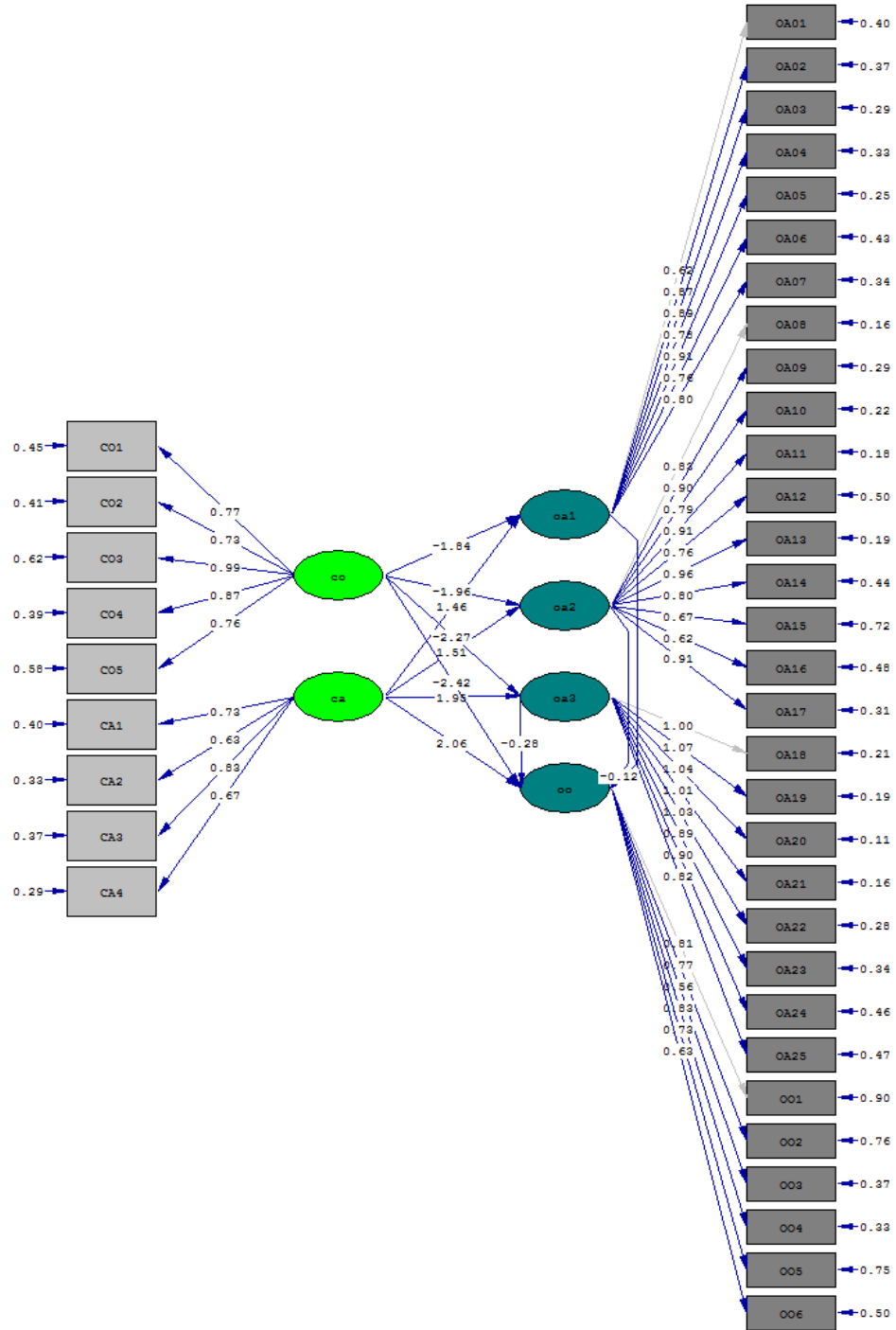
Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütte özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



Şekil 16. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 37. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1178,05		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	1,62	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,091	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,60	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,55	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,86	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,85	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,064	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,084	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,60 ; AGFI değeri 0,55 ; NFI değeri 0,86 ; NNFI değeri 0,94 ; RFI değeri 0,85 ; IFI değeri 0,94 ; RMSEA değeri 0,064 ; SRMR değeri 0,084 ve CFI değeri 0,94'tür. GFI, AGFI, NFI indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 38. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-1,84
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-1,96
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-2,27
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	-2,42
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	1,46
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	1,51
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	1,95
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	2,06
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,06
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,12
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,28
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,94

Tablo 39. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ea} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,18 >1,96	KABUL
H _{2Eb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,59 >1,96	KABUL
H _{2Ec} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,55 >1,96	KABUL
H _{2Ed} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,93 <1,96	RED
H _{2Ee} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,61 >1,96	KABUL
H _{2Ef} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,81 >1,96	KABUL
H _{2Eg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,08 >1,96	KABUL
H _{2Eh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,90 <1,96	RED
H _{2Ei} : Prosedür adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,23 <1,96	RED
H _{2Ej} : Etkileşim adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,38 <1,96	RED
H _{2Ek} : Dağıtım adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,63 <1,96	RED
H _{2El} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	32,22 >1,96	KABUL

Kadın Kadınsı cinsiyet rolünde, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p < 0,05$).

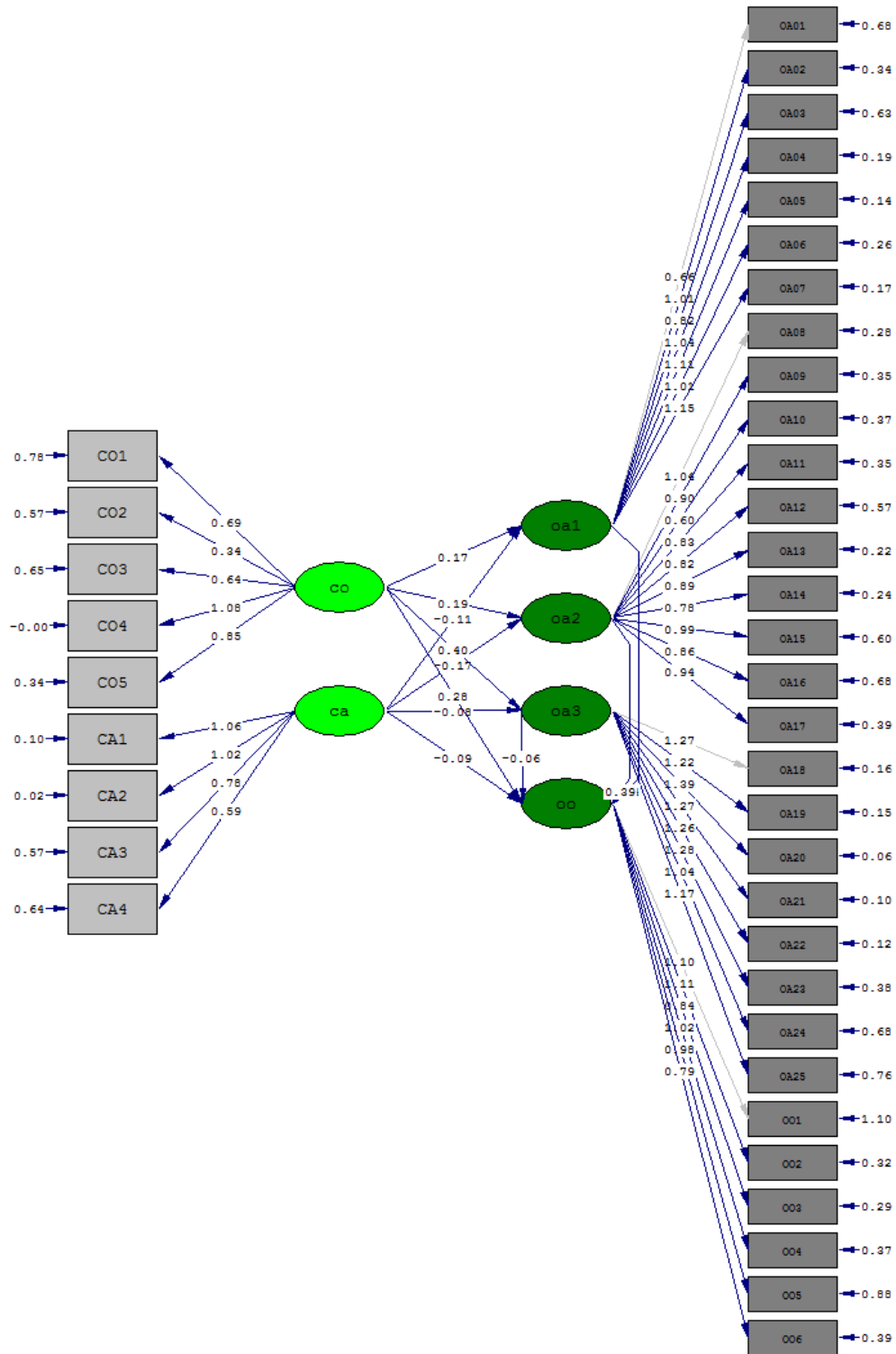
Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütte özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



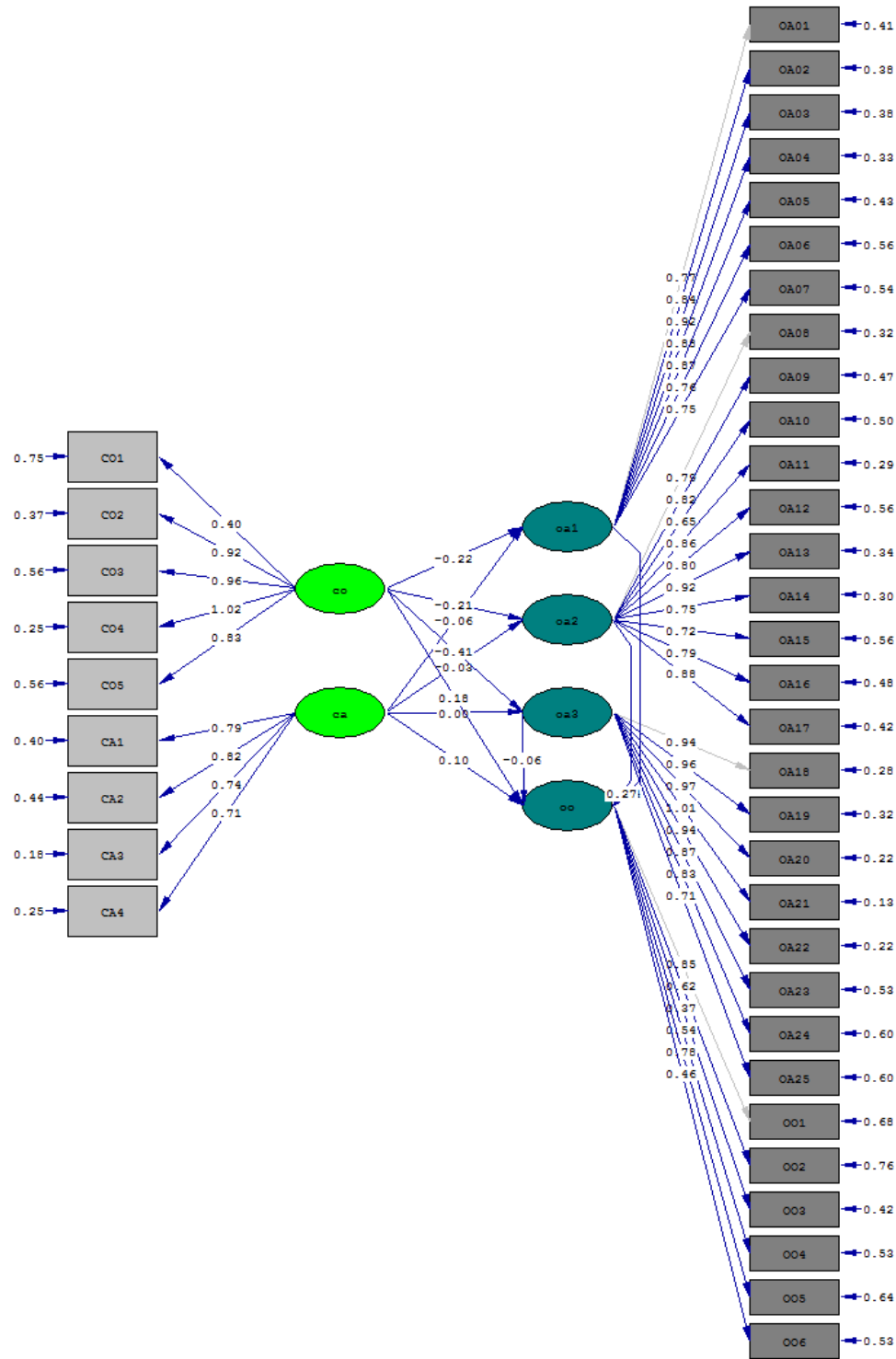
Şekil 17. Erkek Kadınsı Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 40. Erkek Kadınsı Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1528,18		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 / Sd	2,10	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,39	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,49	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,43	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,74	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,83	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,72	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,84	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,84	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,067	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,27	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,49 ; AGFI değeri 0,43 ; NFI değeri 0,74 ; NNFI değeri 0,83 ; RFI değeri 0,72 ; IFI değeri 0,84 ; RMSEA değeri 0,067 ; SRMR değeri 0,27 ve CFI değeri 0,84'tür. RMSEA indeksi dışındaki tüm parametreler modele uyum göstermemektedir.

Sample size küçük olduğundan (n=43) olduğundan parametre tahminlerine güvenilmez; modele ilişkin yapısal ilişki katsayıları hesaplanamamıştır.



Şekil 18. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 41. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1352,97		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 /Sd	1,86	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,17	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,68	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,64	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,88	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,87	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,072	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,15	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,68 ; AGFI değeri 0,64 ; NFI değeri 0,88 ; NNFI değeri 0,94 ; RFI değeri 0,87 ; IFI değeri 0,94 ; RMSEA değeri 0,072 ; SRMR değeri 0,15 ve CFI değeri 0,94'tür. GFI, AGFI, NFI, SRMR indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer parametrelerimiz modele uyum göstermektedir

Tablo 42. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,22
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,21
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,41
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,18
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,06
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,03
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	0,00
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	0,10
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,24
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,27
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,06
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,70

Tablo 43. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ga} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,56 <1,96	RED
H _{2Gb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,50 <1,96	RED
H _{2Gc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,08 >1,96	KABUL
H _{2Gd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,11 <1,96	RED
H _{2Ge} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,43 <1,96	RED
H _{2Gf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,24 <1,96	RED
H _{2Gg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,04 <1,96	RED
H _{2Gh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,64 <1,96	RED
H _{2Gi} : Prosedür adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,33 >1,96	KABUL
H _{2Gj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,62 >1,96	KABUL
H _{2Gk} : Dağıtım adalet algısı ile örgütte özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,62 <1,96	RED
H _{2Gl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	12,72 >1,96	KABUL

Kadın Belirsiz cinsiyet rolünde,

örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile prosedür ve etkileşim adalet algısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile dağıtım adalet algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

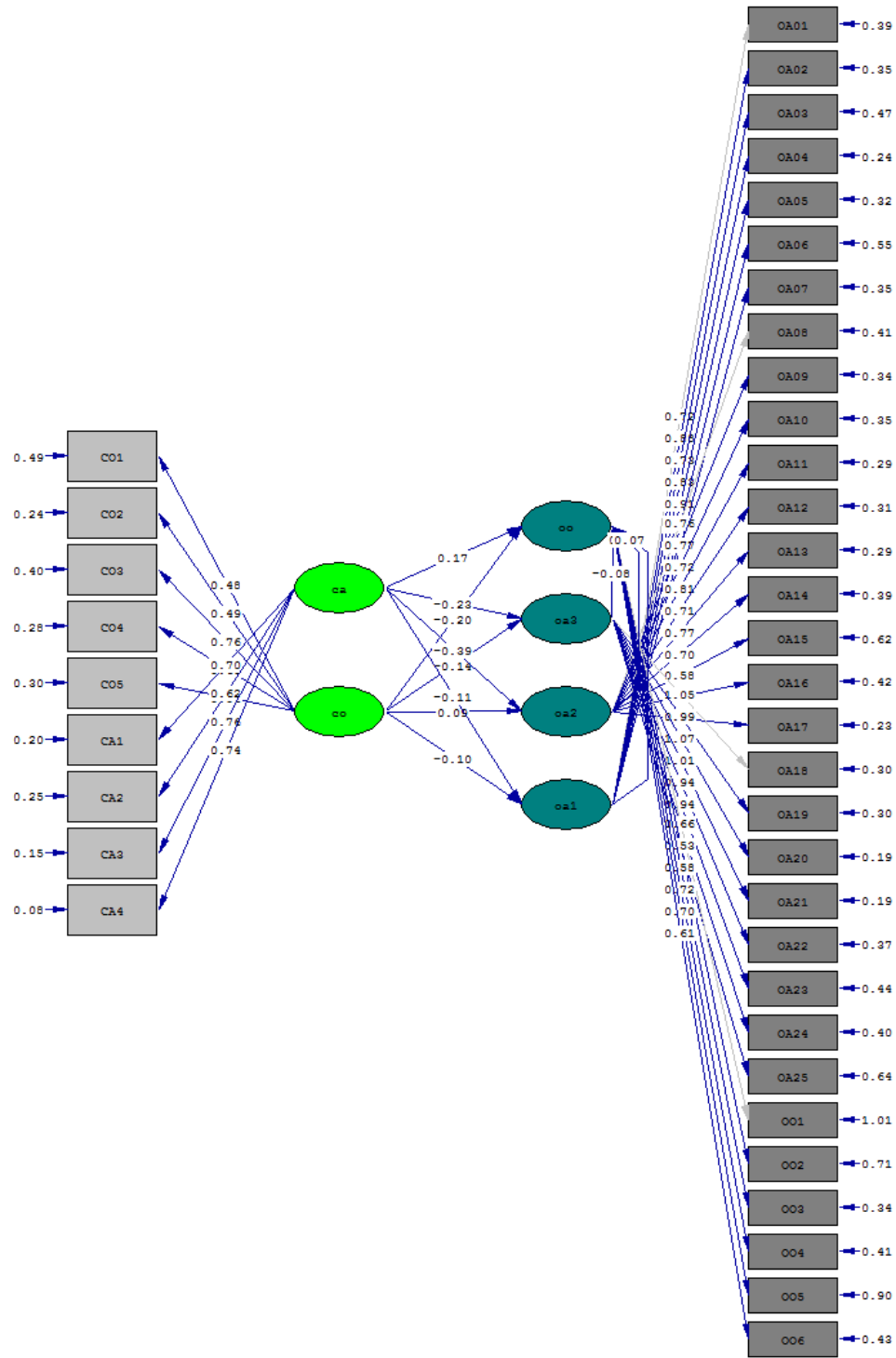
Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Prosedür ve etkileşim adalet algısı puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Dağıtım adalet algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanını istatistiksel açıdan anlamlı olarak etkilemektedir ($p<0,05$).



Chi-Square=1201.24, df=729, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Şekil 19. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 44. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitliğe İlişkin Uyum Ölçütleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	ÖLÇÜM MODELİ	KABUL EDİLEBİLİR DEĞERLER	KISALTMALAR
χ^2 Değeri	1384,21		CMIN
Serbestlik Derecesi	728		DF
P	0,001		P
χ^2 / Sd	1,90	≤ 5	CMIN/DF
Ortalama Hataların Karekökü	0,21	≤ 0.10	RMR/RMS
İyilik Uyum İndeksi	0,65	≥ 0.85	GFI
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0,61	≥ 0.80	AGFI
Normlaştırılmış İyilik Uyum İndeksi	0,87	≥ 0.90	NFI
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	0,93	≥ 0.90	NNFI
Göreceli Uyum İndeks	0,86	≥ 0.85	RFI
Artırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	IFI
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,94	≥ 0.90	CFI
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	0,076	≤ 0.08	RMSEA
Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü	0,19	≤ 0.10	SRMR

- RMSEA <0,08 ; SRMR <0,10 ; AGFI $\geq 0,80$; RFI $\geq 0,85$; GFI $\geq 0,85$; CFI >0,90 ; NFI $\geq 0,80$ değerleri sağlanmalıdır.
- Tabloda görüleceği üzere GFI değeri 0,65 ; AGFI değeri 0,61 ; NFI değeri 0,87 ; NNFI değeri 0,93 ; RFI değeri 0,86 ; IFI değeri 0,94 ; RMSEA değeri 0,076 ; SRMR değeri 0,19 ve CFI değeri 0,94'tür. GFI, AGFI, NFI, SRMR indekslerimizde uyum görülmemektedir. Diğer parametrelerimiz modele uyum göstermektedir.

Tablo 45. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Modele İlişkin Tespit Edilen Yapısal İlişki Katsayıları

Yapısal İlişkiler			Standartlaştırılmış Yükler
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,10
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Etkileşim Adalet Algısı	0,09
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,14
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,20
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Prosedür Adalet Algısı	-0,11
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Etkileşim Adalet Algısı	-0,39
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı (ca)	→	Dağıtım Adalet Algısı	-0,23
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	→	Örgütle Özdeşleşme	0,17
Prosedür Adalet Algısı (oa1)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,07
Etkileşim Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	0,57
Dağıtım Adalet Algısı (oa2)	→	Örgütle Özdeşleşme	-0,08
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı (co)	→	Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	0,52

Tablo 46. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ha} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,82 <1,96	RED
H _{2Hb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,77 <1,96	RED
H _{2Hc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,16 <1,96	RED
H _{2Hd} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,57 <1,96	RED
H _{2He} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,94 <1,96	RED
H _{2Hf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,21 >1,96	KABUL
H _{2Hg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,99 <1,96	RED
H _{2Hh} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,31 <1,96	RED
H _{2Hi} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,72 <1,96	RED
H _{2Hj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	4,05 >1,96	KABUL
H _{2Hk} : Dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,80 <1,96	RED
H _{2Hi} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	6,36 >1,96	KABUL

Erkek Belirsiz cinsiyet rolünde, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile adalet algısı (prosedür, etkileşim, dağıtım) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile prosedür ve dağıtım adalet algısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile etkileşim adalet algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Prosedür ve dağıtım adalet algısı puanları ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Etkileşim adalet algısı puanı ile örgütle özdeşleşme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı puanı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Aşağıda “kabul” edilen hipotez testleri belirtilmektedir.

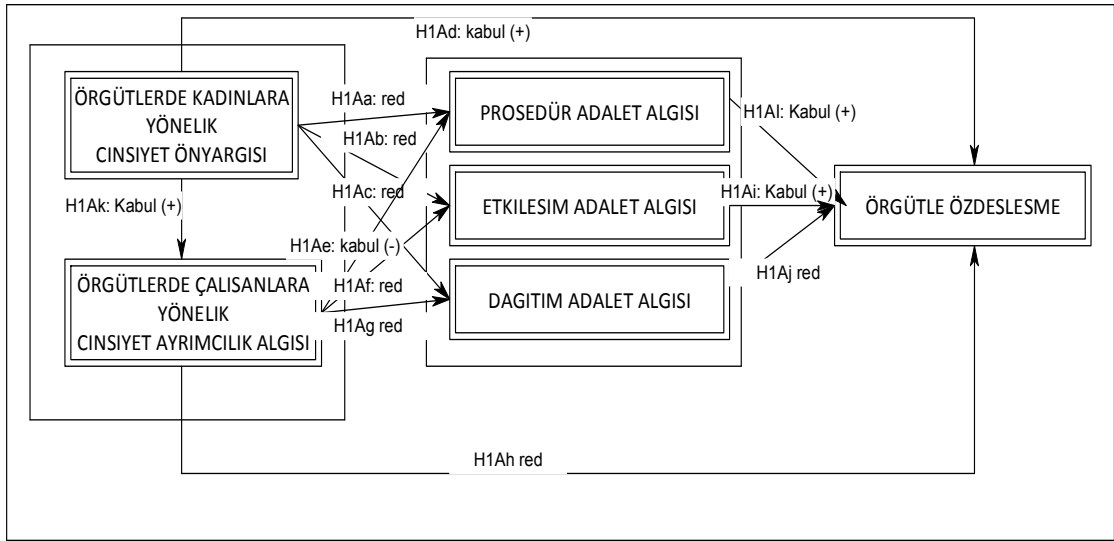
Tablo 47Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Hipotez Testi Sonuçlarına göre Kabul Edilenler

Hipotezler - Kadınlarda	T Değeri	Kabul
H _{1Aa} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,64 > 1,96	KABUL
H _{1Ab} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,71 > 1,96	KABUL
H _{1Ac} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,99 > 1,96	KABUL
H _{1Ai} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,98 > 1,96	KABUL
H _{1Aj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	4,67 > 1,96	KABUL
H _{1Ai} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı	23,37 > 1,96	KABUL

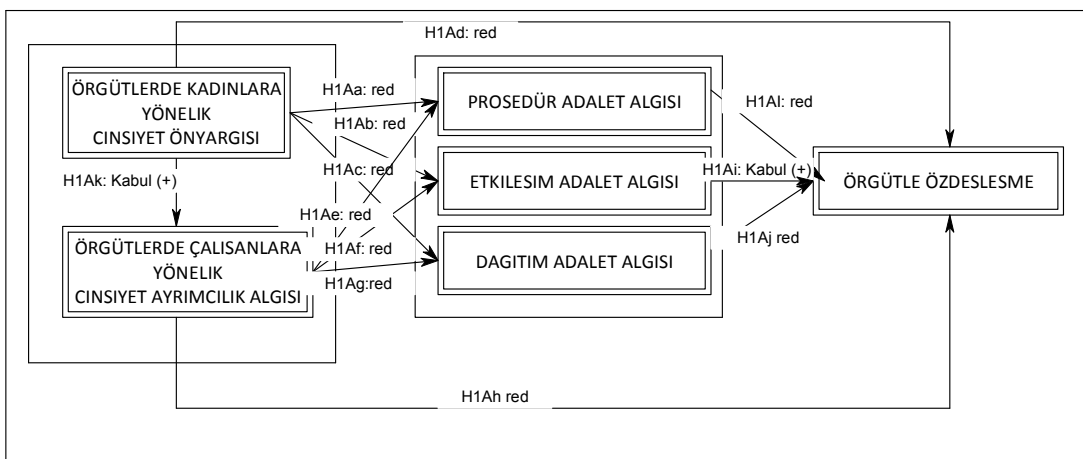
bir ilişki vardır.		
Hipotezler –Erkeklerde	T Değeri	Red/ Kabul
H _{1Bf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,22 >1,96	KABUL
H _{1Bg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,49 >1,96	KABUL
H _{1Bi} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,12 >1,96	KABUL
H _{1Bj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	6,44 >1,96	KABUL
H _{1Bl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	14,14 >1,96	KABUL
Hipotezler –Kadın Androjen	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ad} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,16 >1,96	KABUL
H _{2Ac} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,80 >1,96	KABUL
H _{2Ai} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	1,98 >1,96	KABUL
H _{2Aj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,95 >1,96	KABUL
H _{2Al} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	14,14 >1,96	KABUL
Hipotezler –Erkek Androjen	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Bj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,65 >1,96	KABUL
H _{2Bl} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	9,80 >1,96	KABUL
Hipotezler- Erkek Erkeksi	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Da} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,72 >1,96	KABUL
H _{2Db} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,54 >1,96	KABUL
H _{2Dc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,70 >1,96	KABUL
H _{2Dc} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,91 >1,96	KABUL
H _{2Df} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,01 >1,96	KABUL

H _{2Dg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,94 >1,96	KABUL
H _{2DI} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	31,68 >1,96	KABUL
Hipotezler –kadın kadınısı	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Ea} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,18 >1,96	KABUL
H _{2Eb} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,59 >1,96	KABUL
H _{2Ec} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,55 >1,96	KABUL
H _{2Ed} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile prosedür adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,61 >1,96	KABUL
H _{2Ef} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,81 >1,96	KABUL
H _{2Eg} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,08 >1,96	KABUL
H _{2EI} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	32,22 >1,96	KABUL
Hipotezler –Kadın Belirsiz	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Gc} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile dağıtım adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,08 >1,96	KABUL
H _{2Gi} : Prosedür adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,33 >1,96	KABUL
H _{2Gj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	2,62 >1,96	KABUL
H _{2Gi} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	12,72 >1,96	KABUL
Hipotezler –Erkek Belirsiz	T Değeri	Red/ Kabul
H _{2Hf} : Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı ile etkileşim adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	3,21 >1,96	KABUL
H _{2Hj} : Etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	4,05 >1,96	KABUL
H _{2Hi} : Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	6,36 >1,96	KABUL

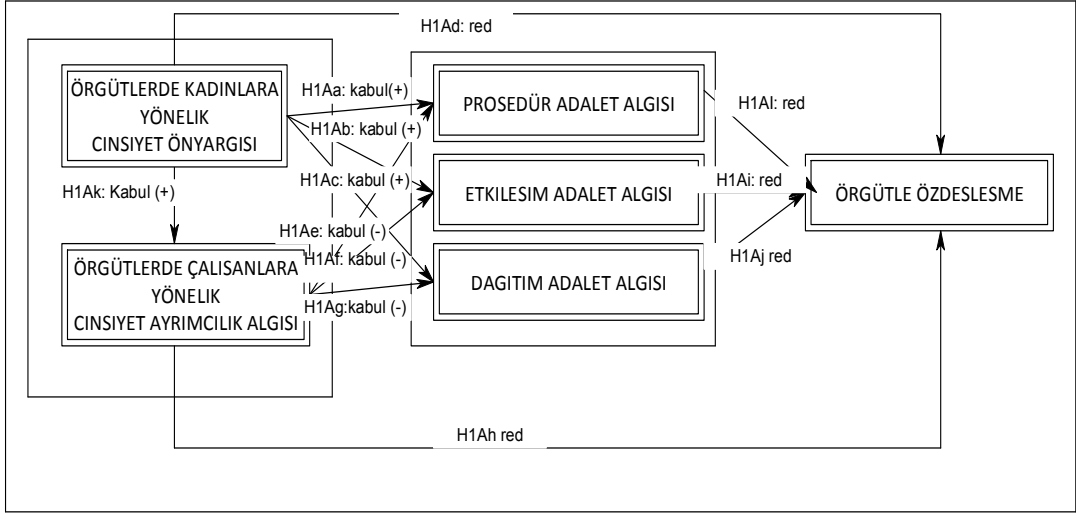
Hipotez testleri sonuçlarına göre, cinsiyet rolleri bazında oluşan 8 araştırma model sonuçları aşağıda belirtilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, 2 adet cinsiyet rolü örneklemin yeterli sayıda olmamasından dolayı yapısal eşitlik modelinde değerlendirilememiştir.



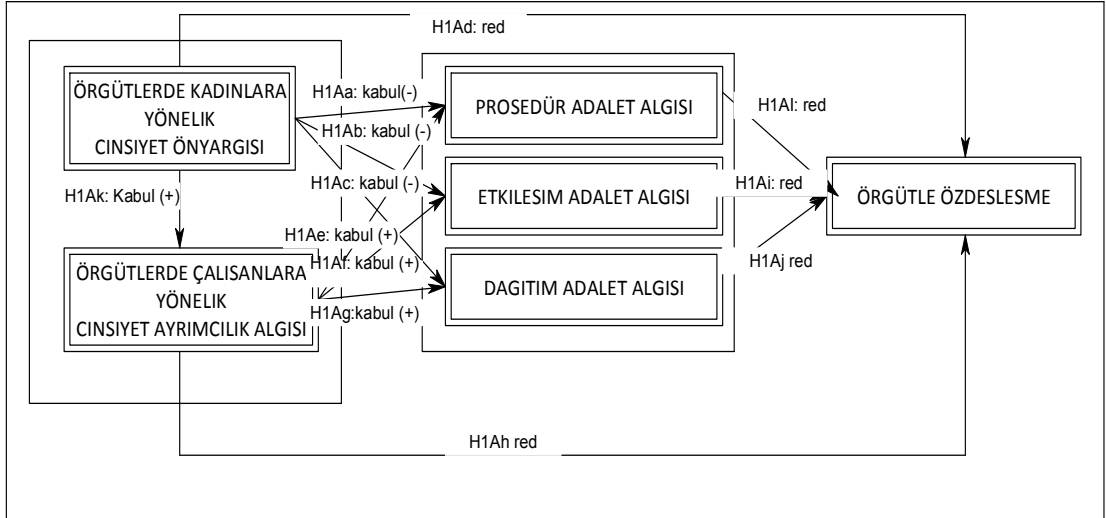
Şekil 20. Kadın Androjen Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları



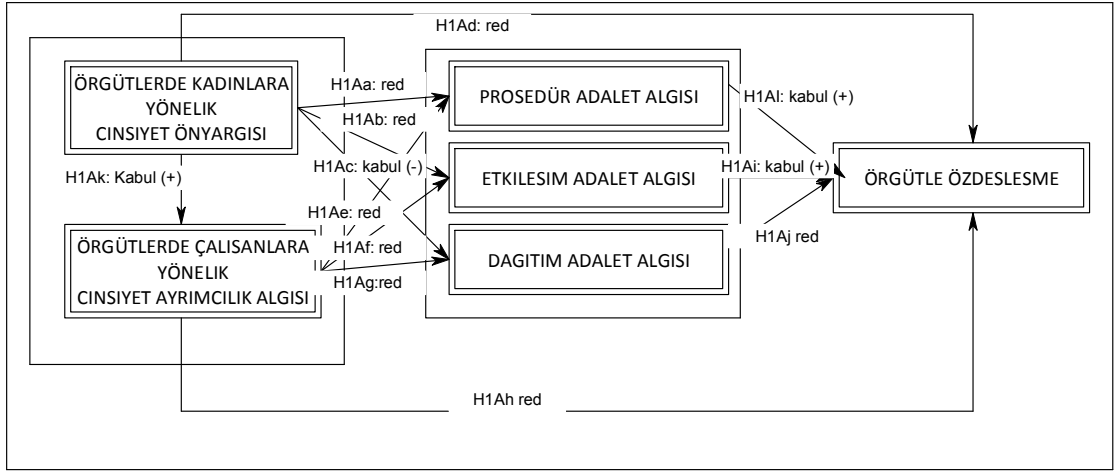
Şekil 21. Erkek Androjen Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları



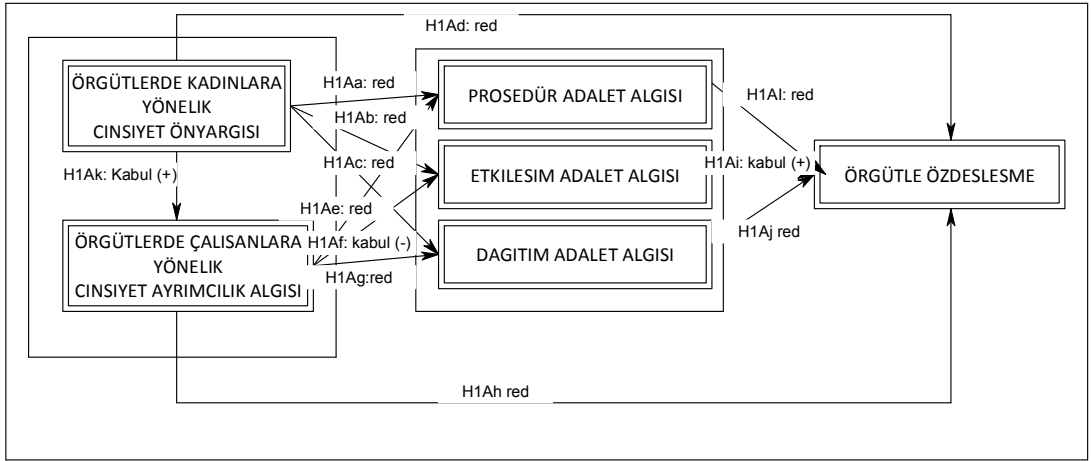
Şekil 22. Erkek Erkeksi Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları



Şekil 23. Kadın Kadınsı Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları



Şekil 24. Kadın Belirsiz Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları



Şekil 25. Erkek Belirsiz Cinsiyet Rolünde Araştırma Modeli Sonuçları

Hipotez testleri sonucunda çıkan sonuçları değerlendirmeden önce, tezin iddiasına ve cinsiyet rollerinin davranış farklılıklarına değinilecektir. Kadın ve erkek cinsiyetler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki açıklanırken, sadece *biyolojik cinsiyet* açısından bakıldığı için bireylerin değişen rolleri göz ardı edilmektedir. Toplumsallaşma süreci içerisinde, bireyin öğrendiği cinsiyet rolleri, onları farklı algı ve davranışlara yönlendirmektedir. Bu nedenle, farklı cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, cinsiyet rolleri bazında elde edilecek sonuçların, kadın ve erkek biyolojik

cinsiyetten elde edilen sonuçlardan farklı olacağı iddia edilmektedir. Tezin ana iddiası, bireylerin sahip oldukları cinsiyet rollerine göre algı ve davranışları şekilleneceği için sahip oldukları biyolojik cinsiyetten farklı davranacaklardır.

İnsan, daha önce de belirtildiği gibi, kadın ve erkek olarak biyolojik cinsiyetleri belirlenir ve toplumsallaşma süreci ile biyolojik cinsiyetlerine ait olan davranışları benimseyerek cinsiyet rolleri oluşur. Cinsiyet rol davranışları bu süreç içerisinde hem çeşitlidir hem de farklılaşabilmektedir. Çünkü, cinsiyet rol davranışları öğrenilen bir süreçtir. Kadın ve erkekler, Androjen, Kadınsı, Erkeksi veya Belirsiz olarak belirtilen cinsiyet rollerine sahip olabilirler.

Bem, cinsiyet rollerini, *cinsiyeti tipleştiren* ve *cinsiyeti tipleştirmeyen* olarak ikiye ayırmaktadır. Cinsiyeti tipleştiren bireyler, bilgiyi *cinsiyet temelinde* organize ederler; cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler, bilgiyi *cinsiyetle ilişkili olmayan* boyutlarla algılar ve organize ederler. Androjen bireyler, eril veya dişi kişilere göre *geleneksel cinsiyet rolleri* arasında sıkışmadıkları için daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahiptirler. (Rice, 2006, s.26). Bu bireyler, toplumca belirlenmiş olan cinsiyet tiplemesi ile kendisini kısıtlamazlar. Bu nedenle daha geniş düşünerek, farklı tercihler kullanmaya yönelebilen, ortama bağlı olarak kadınsı ya da erkeksi davranışları benimseyebilirken; cinsiyeti tipleştiren ya da belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler daha kalıpyargılı ve daha dar sınırlar içinde hareket ederler. Androjen bireyler, gerektiğinde erkeksi “bağımsızlık”, gerektiğinde kadınsı “oyunculuk, şakacılık” davranışları gösterebilirler. Androjen bireyler, hem daha fazla bağımsız hem daha fazla ilgi gösterici olabilirler. Aşırı uçlarda bulunan, kadınsı kadınlar ve erkeksi erkekler (cinsiyeti tipleştiren), androjen bireylerin tersine diğer cinsiyete uygun davranış göstermekten kaçınırlar ve bu tür faaliyetlerde bulunmaktan dolayı psikolojik rahatsızlık duyarlar. (Dökmen, 2004, s.72). Belirsiz kişiler için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Bu kişilerin uyum sağlamada zorluklarla karşılaştıklarının söylenebileceği belirtilmektedir.

Bem (1974)’in Cinsiyet Şema Kuramı’na göre bir örgütte cinsiyeti tipleştiren erkek çalışan sayısı ne kadar fazla olursa, kadın çalışanların kendilerine yönelik önyargı algılama ihtimalleri o oranda artacağı belirtilmektedir. Yine bir örgütte, androjen

özelliklere sahip çalışanlar çoğaldıkça önyargı algılanma ihtimalinin düşeceği belirtilmektedir.Çünkü,cinsiyeti tipleştiren bireyler önyargılı hareket etmeye yönelirken; cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler önyargılı hareket etmeyeceklerdir (Brewer, Mitchell ve Weber, 2002, s.80). Kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisinin erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Foley, Ngo ve Loi, 2006, s.197).

Yukarıda anlatılan rol davranışlarından hareket ile hipotez sonuçları aşağıda yorumlanacaktır.

Sadece, Kadın Androjen cinsiyet rolü sonuçlarında; örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır.Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, kadınlara yönelik örgütsel çıktılarının bir sonucu olmasından dolayı, bu algıların adalet algılarını etkilememesi beklenen bir sonuçtur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin iş hayatında temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu nedenledir ki cinsiyet ayrımcılık algısında ile prosedür adalet algısı arasında bir ilişkiye rastlanırken; etkileşim ve dağıtım adalet algısı arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Bem (1974)’e göre androjen bireyler toplumca belirlenmiş olan cinsiyet tiplmesi ile kendisini kısıtlamamaktadır.Bu nedenle, daha geniş düşünerek farklı tercihler kullanmaya yönelmektedirler. Androjen bireyler, gerektiğinde erkeksi “bağımsızlık” gerektiğinde kadınsı özelliği olan “ oyunculuk ,şakacılık” davranışları gösterebilirler. Burada da belirtildiği gibi bu açıdan bakıldığında Kadın Androjen bireyler, cinsiyet ayrımcılık algısının, prosedür adalet algısı ile ilişkilendirmesinde, süreçlerdeki adalet (adaletin sosyoduygusal yönüne) verdikleri önemi göstermektedir. Leventhal’ın dediği gibi, süreçlerde algılanacak adalet -sonucu ne olursa olsun- sonuç olarak adil algıyı getirecektir. Örgütsel süreçlerin adilliğini değerlendirirken kararların alınma biçiminden çok, alınan kararların nasıl uygulandığına daha fazla önem verdiği ortaya çıkmaktadır. Sürecin, yapısal ve biçimsel boyutundan (adil işlem) çok, sosyal boyutuna (adil etkileşim) önem verildiği saptanmıştır. Bu bulgu, literatür ile tutarlıdır (Yıldırım, 2006, 272). Burada, androjenlerin uyumlu ve durumsal bakış açısının da yansıtıldığı görülmektedir.Bununla birlikte örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı

arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Prosedür ve etkileşim adalet algısı arttıkça, örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya çıkarken; dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Burada, kadın bireyler olmalarına karşın Kadın Androjenlerin kalıpyargılı hareket etmedikleri gözlemlenmektedir. Androjenler, durumsal bazda ve esnek davranabilen bireyler olmalarından dolayı, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ile örgütsel adalet algıları arasında ilişki çıkmaması beklenen bir durumdur. Bunların dışında, Kadın Androjenlerde, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça örgütle özdeşleşmelerinin arttığı gibi bir sonuç çıkmıştır. Aslında çıkan bu ilişki, ters ilişki olması gerekirken “pozitif” bir ilişkidir ki bu da etkilenmediğini göstermektedir.

Sadece, Erkek Androjen cinsiyet rolü sonuçlarında; örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, kadınlara yönelik örgütsel çıktılarının bir sonucu olmasından dolayı bu algıların adalet algılarını etkilememesi beklenen bir sonuçtur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin iş hayatında temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Erkek Androjenlerde cinsiyet ayrımcılık algıları ile (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla birlikte örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Etkileşim adalet algısı arttıkça, örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya çıkarken; prosedür ve dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuç, nedeni daha önce de belirtilen cinsiyet bazındaki iki görüşün ikincisinde, kadınların daha çok sosyoduygusal ilişkileri geliştirmeye ve uyumlu etkileşimi sağlamaya güdülendikleri ve bu görüşün toplumsal cinsiyet rollerinde belirleyici olduğuuydu. Bu anlamda, Erkek Androjenin durumsal bazda “kadını” bir davranış gösterdiğini yani cinsiyet rolüne uygun bir davranış gösterdiğini söyleyebiliriz. Androjen bireyler kalıpyargılı hareket etmemektedirler. Androjenler, durumsal bazda ve esnek davranabilen bireyler olmalarından dolayı, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ve cinsiyet ayrımcılık algıları ile örgütsel adalet algıları arasında ilişki çıkmaması beklenen bir durumdur. Erkek ve Kadın Androjen arasındaki sonuçlarında önemli olan fark, Kadın Androjenlerdeki cinsiyet ayrımcılık algısının, prosedür adalet

algısı ile ilişkili çıkmasıdır ki, cinsiyet ayrımcılık algısının kişisel tecrübe ve algılarda etkileneşinden dolayı ve androjen bireylerin durumsal bazda kadınsı, durumsal bazda erkeksi davranış gösterebilmelerinden dolayı bu sonuç beklenen bir etkidir.

Sadece Erkek Erkeksi cinsiyet rolü sonuçlarında: Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça, örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları artmaktadır. Burada aslında “negatif” bir ilişki olması gerekirken “pozitif” bir ilişki bulunmuştur. Bu da kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının aslında örgütsel adalet algılarını etkilemediğini göstermektedir. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, kadınlara yönelik örgütsel çıktılarının bir sonucu olmasından dolayı bu algıların adalet algılarını etkilememesi beklenen bir sonuçtur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin iş hayatında temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Erkek Erkeklerde cinsiyet ayrımcılık algıları arttıkça örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algılarının azaldığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Etkileşim, prosedür ve dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Erkek Erkeksi bireyler, cinsiyeti tipleştiren bireyler olup kalıpyargılı hareket etmektedirler. Bundan dolayı, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının, örgütsel adalet algılarını etkilememesi ve cinsiyet ayrımcılık algılarının ise örgütsel adalet algılarını etkilemesi kendi cinsiyet rol davranışına uygun bir davranıştır. Burada adalet algılarının, örgütle özdeşleşmelerini etkilememesini cinsiyet temelli bilgiyi organize eden ve aşırı uçlarda bulunan bireyler olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Androjen bireyler, gerektiğinde erkeksi (bağımsızlık), gerektiğinde kadınsı (oyunculuk, şakacılık) davranışları gösterebilmişlerdir. Androjen bireyler, hem daha fazla bağımsız hem daha fazla ilgi göstericidir. Aşırı uçlarda bulunan Kadınsı Kadınlar ve Erkeksi Erkekler (cinsiyeti tipleştiren) Androjen bireylerin tersine diğer cinsiyete uygun davranış göstermekten kaçınırlar ve bu tür faaliyetlerde bulunmaktan dolayı psikolojik rahatsızlık duyarlar (Dökmen, 2004, s.72).

Sadece, Kadın Kadınsı cinsiyet rolü sonuçlarında: Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça, örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları

azalmaktadır.Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, kadınlara yönelik örgütsel çıktılarının bir sonucu olmasından dolayı, bu algıların adalet algılarını etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin iş hayatında temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Kadın Kadınlarda cinsiyet ayrımcılık algıları arttıkça, örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algılarının arttığı ortaya çıkmıştır. Burada aslında *negatif* bir ilişki olması gerekirken, *pozitif* bir ilişki bulunmuştur. Bu da cinsiyet ayrımcılık algılarının, aslında örgütsel adalet algılarını etkilemediğini göstermektedir. Bununla birlikte örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Etkileşim, prosedür ve dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Kadın Kadınsı bireyler, cinsiyeti tipleştiren bireyler olup, kalıpyargılı hareket etmektedirler. Bundan dolayı, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının, örgütsel adalet algılarını etkilemesi, kendi cinsiyet rol davranışına uygun bir davranıştır. Burada adalet algılarının örgütle özdeşleşmelerini etkilememesini cinsiyet temelli bilgiyi organize eden ve aşırı uçlarda bulunan bireyler olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Androjen bireyler, gerektiğinde erkeksi “bağımsızlık”, gerektiğinde kadınsı “oyunculuk, şakacılık” davranışları gösterebilmişlerdir. Androjen bireyler, hem daha fazla bağımsız, hem daha ilgi göstericidir. Aşırı uçlarda bulunan Kadınsı Kadınlar ve Erkeksi Erkekler (cinsiyeti tipleştiren), Androjen bireylerin tersine, diğer cinsiyete uygun davranış göstermekten kaçınırlar ve bu tür faaliyetlerde bulunmaktan dolayı psikolojik rahatsızlık duyarlar (Dökmen, 2004, s.72). Burada kadının, cinsiyet ayrımcılık algısını içselleştirdiği, örgütsel çıktılarla ilişkilendirmediği görülmektedir.

Sadece, Kadın Belirsiz cinsiyet rolü sonuçlarında: Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmazken; örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça dağıtım adalet algısının azaldığı görülmüştür. Kadın Belirsizlerde, cinsiyet ayrımcılık algıları ile örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla birlikte, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Etkileşim ve prosedür adalet algısı arttıkça, örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya

çıkarken; dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Belirsiz bireyler, cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler olup, nasıl davranış gösterecekleri bilinmeyen, uyumlu olmayan ve kalıpyargılı hareket eden bireylerdir. Bundan dolayı sonuçlar rol davranışları uygun diyebiliriz.

Sadece Erkek Belirsiz cinsiyet rolü sonuçlarında: Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile örgütsel (prosedür, etkileşim, dağıtım) adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Erkek Belirsizlerde, cinsiyet ayrımcılık algıları ile örgütsel (prosedür ve dağıtım) adalet algıları arasında bir ilişkiye rastlanmamışken; cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça etkileşim adalet algısının azaldığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algısı arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının da arttığı ortaya çıkmıştır. Etkileşim adalet algısı arttıkça, örgütle özdeşleşmenin de arttığı ortaya çıkarken; prosedür ve dağıtım adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Belirsiz bireyler, cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler olup, nasıl davranış gösterecekleri bilinmeyen, uyumlu olmayan ve kalıpyargılı hareket eden bireylerdir. Bundan dolayı sonuçlar rol davranışları uygun diyebiliriz.

Cinsiyet rolleri ve cinsiyetler (kadın ve erkek) ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler tek tek yorumlandıktan sonra: Cinsiyetler ve cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler karşılaştırılarak da yorumlanması gerekmektedir. Aşağıda bu karşılaştırmalar yapılacaktır.

Kadınlardaki sonuçlar incelendiğinde, cinsiyet temelli algıların olduğu görülmektedir. Kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları, adalet algıları ile ilişkili çıkmaktadır. Kadın Androjen cinsiyet rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olmadığı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının adalet algıları ile ilişkili çıkmadığı görülmektedir. Kadın Kadınsı rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olduğu ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının, adalet algıları ile ilişkili çıktığı görülmektedir. Kadın Belirsiz rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olmadığı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargılarının adalet algıları ile ilişkili çıkmadığı görülmektedir. Burada, cinsiyet rollerine uygun davranışların sergilendiği görülmektedir.

Erkeklerdeki sonuçlar incelendiğinde, cinsiyet temelli algıların olduğu görülmektedir. Çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları, adalet algıları ile ilişkili çıkmaktadır. Erkek Androjen rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olmadığı ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının adalet algıları ile ilişkili çıkmadığı görülmektedir. Erkek Erkeksi rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olduğu ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının, adalet algıları ile ilişkili çıktığı görülmektedir. Erkek Belirsiz rolü incelendiğinde, cinsiyet temelli algılamamanın olmadığı ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının adalet algıları ile ilişkili çıkmadığı görülmektedir. Burada cinsiyet rollerine uygun davranışların sergilendiği görülmektedir.

Ayrıca, dört ana cinsiyet rolleri bazında, örgütsel yansımalar arasındaki ilişkiler kendi içlerinde karşılaştırılarak da yorumlanması gerekmektedir. Kadın Androjen – Erkek Androjen; Kadın Belirsiz - Erkek Belirsiz bireylerin birbirine yakın davranışlar sergilediği görülmektedir. Kadın Kadınsı ve Erkek Erkeksi bireyler birbirlerine zıt davranışlar sergilemekle birlikte, her ikisi de bilgiyi cinsiyet temelinde organize etmişlerdir. Kalıpyargılı hareket eden bireyler olup, her ikisinde de adalet algıları ile örgütle özdeşleşme arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Yukarıdaki yorumlarda incelendiği gibi, bireyler farklı cinsiyet rollerine sahip olduklarında, sahip oldukları cinsiyet rollerinin davranışlarını sergiledikleri için; cinsiyet rollerinde örgütsel yansımalar arasındaki ilişki, cinsiyetlerde (kadın , erkek) örgütsel yansımalar arasındaki ilişkiden farklı çıkmaktadır.

3.6.3.3 Cinsiyet Rollerini İçin ANOVA ve t Testi

Cinsiyet Rollerinin Örgütsel Yansımalar Üzerindeki Farklılığını görmek için ANOVA testi uygulanmıştır. Cinsiyet rolleri olarak belirttiğimiz Androjen, Belirsiz, Kadınsı ve Erkeksi rollerin, örgütsel yansımalar olarak belirlediğimiz kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşme üzerindeki farklılığını görmek amaçlanmaktadır.

Tablo 48 Cinsiyet Rollerı İçin ANOVA Testi

		Karelerin Toplamı	df	karelerin ortalaması	F	p
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Gruplar arası	5,93	3	1,978	2,433	0,064
	Grup içi	606,32	746	0,813		
	Toplam	612,25	749			
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Gruplar arası	3,85	3	1,283	1,977	0,116
	Grup içi	484,10	746	0,649		
	Toplam	487,95	749			
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Gruplar arası	7,94	3	2,648	3,366	0,018*
	Grup içi	586,71	746	0,786		
	Toplam	594,65	749			
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Gruplar arası	2,42	3	0,808	1,107	0,345
	Grup içi	544,56	746	0,730		
	Toplam	546,98	749			
DAĞITIM ADALET ALGISI	Gruplar arası	6,48	3	2,162	1,804	0,145
	Grup içi	894,17	746	1,199		
	Toplam	900,65	749			
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	Gruplar arası	5,46	3	1,820	3,197	0,023*
	Grup içi	424,80	746	0,569		
	Toplam	430,26	749			

Oneway Anova Test

* $p < 0,05$

Tablo.48’de sonuçları verilen ANOVA testi incelendiğinde, bahsi geçen farklılığın, prosedür adalet algısı ve örgütle özdeşleşme için kabul edildiği görölmektedir ($p < 0,05$, H_0 RET). Buna göre, çalışanların sahip olduğu cinsiyet rolü ile prosedür adalet algısı ve örgütle özdeşleşme açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farklılığın, hangi cinsiyet rollerinde olduğunun anlaşılması için Scheffe Testi’nin sonuçlarına bakılması gerekmektedir.

Tablo 49. Cinsiyet Rollerine Göre Farklılık Gösteren Değişkenler İçin Scheffe Testi

Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Androjen	Erkeksi	-0,21	0,10	0,166	-0,46	-0,51
		Kadınsı	-0,12	0,10	0,618	-0,38	-0,14
		Belirsiz	-0,19	0,08	0,077	-0,39	0,01
	Erkeksi	Androjen	0,20	0,09	0,166	-0,05	0,46
		Kadınsı	0,08	0,12	0,898	-0,22	0,38
		Belirsiz	0,01	0,10	0,999	-0,24	0,27
	Kadınsı	Erkeksi	-0,08	0,12	0,898	-0,39	0,22

		Androjen Belirsiz	0,12 -0,07	0,10 0,10	0,618 0,907	-0,14 -0,33	0,38 0,19
	Belirsiz	Androjen Erkeksi Kadınısı	0,19 -0,01 0,07	0,08 0,10 0,10	0,077 0,999 0,907	-0,01 -0,27 -0,19	0,39 0,24 0,33
Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Androjen	Erkeksi	-0,17	0,09	0,204	-0,40	0,05
		Kadınısı	-0,07	0,09	0,869	-0,30	0,16
		Belirsiz	-0,15	0,07	0,164	-0,33	0,04
	Erkeksi	Androjen	0,017	0,08	0,204	-0,05	0,40
		Kadınısı	0,10	0,10	0,755	-0,17	0,38
		Belirsiz	0,03	0,09	0,991	-0,20	0,26
	Kadınısı	Erkeksi	-0,10	0,10	0,770	-0,38	0,17
		Androjen	0,07	0,09	0,869	-0,16	0,30
		Belirsiz	-0,08	0,09	0,829	-0,31	0,16
	Belirsiz	Androjen	0,15	0,07	0,164	-0,04	0,33
		Erkeksi	-0,03	0,09	0,991	-0,26	0,20
		Kadınısı	0,08	0,09	0,829	-0,16	0,31
Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Androjen	Erkeksi	0,13	0,10	0,547	-0,12	0,38
		Kadınısı	0,25	0,10	0,050	0,00	0,51
		Belirsiz	0,21	0,08	0,035	0,01	0,41
	Erkeksi	Androjen	-0,13	0,10	0,547	-0,38	0,12
		Kadınısı	0,13	0,11	0,696	-0,17	0,42
		Belirsiz	0,08	0,10	0,840	-0,17	0,33
	Kadınısı	Erkeksi	-0,13	0,11	0,696	-0,42	0,17
		Androjen	-0,25	0,10	0,050	-0,51	-0,01
		Belirsiz	-0,04	0,10	0,970	-0,30	0,21
	Belirsiz	Androjen	-0,21	0,08	0,035*	-0,41	-0,10
		Erkeksi	-0,08	0,10	0,840	-0,33	0,17
		Kadınısı	0,04	0,10	0,970	-0,21	0,30
Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Androjen	Erkeksi	0,11	0,09	0,626	-0,13	0,35
		Kadınısı	0,05	0,09	0,935	-0,19	0,30
		Belirsiz	0,13	0,07	0,314	-0,06	0,32
	Erkeksi	Androjen	-0,11	0,09	0,626	-0,35	0,13
		Kadınısı	-0,05	0,11	0,958	-0,34	0,23
		Belirsiz	0,02	0,09	0,998	-0,23	0,26
	Kadınısı	Erkeksi	0,05	0,11	0,958	-0,23	0,34
		Androjen	-0,05	0,09	0,935	-0,30	0,19
		Belirsiz	0,07	0,09	0,875	-0,17	0,32
	Belirsiz	Androjen	-0,13	0,07	0,314	-0,32	0,06
		Erkeksi	-0,02	0,09	0,998	-0,26	0,23
		Kadınısı	-0,07	0,09	0,875	-0,32	0,17

Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
DAĞITIM ADALET ALGISI	Androjen	Erkeksi	0,24	0,12	0,198	-0,07	0,55
		Kadınsı	0,05	0,12	0,973	-0,26	0,37
		Belirsiz	0,17	0,09	0,281	-0,07	0,42
	Erkeksi	Androjen	-0,24	0,12	0,198	-0,55	0,07
		Kadınsı	-0,18	0,14	0,570	-0,55	0,18
		Belirsiz	-0,06	0,12	0,949	-0,38	0,25
	Kadınsı	Erkeksi	0,18	0,14	0,570	-0,18	0,55
		Androjen	-0,05	0,12	0,973	-0,37	0,26
		Belirsiz	0,12	0,12	0,771	-0,20	0,44
	Belirsiz	Androjen	-0,17	0,09	0,281	-0,42	0,07
		Erkeksi	0,06	0,12	0,949	-0,25	0,38
		Kadınsı	-0,12	0,12	0,771	-0,44	0,20
Bağımlı Değişken	(I) BEM	(J) BEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	Androjen	Erkeksi	0,11	0,08	0,549	-0,10	0,32
		Kadınsı	0,10	0,08	0,599	-0,11	0,32
		Belirsiz	0,20	0,07	0,011	0,03	0,37
	Erkeksi	Androjen	-0,11	0,08	0,549	-0,32	0,10
		Kadınsı	-0,01	0,09	1,000	-0,26	0,25
		Belirsiz	0,09	0,08	0,662	-0,12	0,31
	Kadınsı	Erkeksi	0,01	0,10	1,000	-0,25	0,26
		Androjen	-0,10	0,08	0,599	-0,32	0,11
		Belirsiz	0,10	0,08	0,640	-0,12	0,32
	Belirsiz	Androjen	-0,20	0,07	0,011*	-0,37	-0,03
		Erkeksi	-0,09	0,08	0,662	-0,31	0,12
		Kadınsı	-0,10	0,08	0,640	-0,32	0,12

Tablo 49 'de sonuçları verilen **Scheffe Testi** incelendiğinde,

ANOVA Testi incelendiğinde 4 cinsiyet rolü arasında cinsiyet ayrımcılık algısı ve cinsiyet önyargısı açısından bir farklılığa rastlanmamıştır. Prosedür adalet algısı ve örgütle özdeşleşme açısından farklılığa rastlanmıştır.

Androjen cinsiyet rolüne sahip olan bireylerin, örgütle özdeşleşmesi, Belirsizlerin örgütle özdeşleşmelerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ;

Androjen cinsiyet rolüne sahip olan bireylerin prosedür adalet algıları, belirsizlerin prosedür adalet algılarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Bireylerin varoluşsal feminenliği (femininity: dişillik) ya da maskülenliği (masculinity: erilik) olarak da ifade edilen cinsiyet rolü, bireylerin kendilerini eril veya dişil kişilik özelliklerine göre kabul edip tanımlamalarıdır. Bireylerin gösterdikleri kişisel özellikler, toplum içerisinde kadınlara oranla erkekler için daha uygun olarak benimsenen özelliklerse, bu özellikler “eril” özellikler; kadınlara daha uygun olarak benimsenen kişisel özellikler ise “dişil” özellikler olarak tanımlanmaktadır (Balmer, 2008).

Bu eril ve dişil özelliklere göre, bireylerin cinsiyet rolleri şekillenmektedir. Androjen, Kadınsı, Erkeksi ya da Belirsiz dediğimiz cinsiyet rolleri oluşmaktadır. Androjen bireyler, bulundukları ortama bağlı olarak kadınsı ya da erkeksi davranışları benimseyebilirken; cinsiyeti tipleştiren ya da belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler daha kalıpyargılı ve daha dar sınırlar içindeki davranışları sergilemektedirler. Androjen bireyler, eril ve dişil kişilere göre geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmamakta ve daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahip olmaktadırlar. Belirsiz kişiler için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Bu kişilerin, uyum sağlamada zorluklarla karşılaştıklarının söylenebileceği belirtilmektedir. Bu nedenle tutarsız davranabilecekleri için prosedür adalet algıları veya örgütle özdeşleşmeleri androjenlere göre zayıf olması doğal olacaktır.

Cinsiyet rollerinin kendi içlerinde, örgütsel yansımalar üzerindeki farklılığını görmek için de **t Testi** uygulanmıştır. Cinsiyet rolleri olarak belirtilen (Kadın Androjen; Erkek Androjen), (Kadın Belirsiz; Erkek Belirsiz), (Kadın Kadınsı; Erkek Kadınsı) ve (Erkek Erkeksi; Kadın Erkeksi) rollerin kendi içlerinde, örgütsel yansımalar olarak belirlenen kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütle özdeşleşme üzerindeki farklılığını görmek amaçlanmaktadır.

Tablo 50 Cinsiyet Rolü (Kadın Androjen ; Erkek Androjen) Değişkeni İçin ‘ t ’ Testi

	Cinsiyet Rolü	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Kadın Androjen	109	2,21	0,38	0,95	0,09	3,569	264	0,001**	
	Erkek Androjen	157	1,83		0,80	0,06	3,463	206,50		
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Kadın Androjen	109	1,86	0,24	0,79	0,07	2,521	264	0,012**	
	Erkek Androjen	157	1,62		0,72	0,06	2,481	218,93		
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Kadın Androjen	109	3,36	-0,11	0,84	0,08	-0,920	264	0,358	
	Erkek Androjen	157	3,46		0,98	0,08	-0,945	251,75		
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Kadın Androjen	109	3,72	-0,16	0,78	0,07	-1,506	264	0,133	
	Erkek Androjen	157	3,88		0,92	0,07	-1,552	253,63		
DAĞITIM ADALET ALGISI	Kadın Androjen	109	2,95	-0,10	1,16	0,11	-0,660	264	0,510	
	Erkek Androjen	157	3,05		1,22	0,10	-0,666	239,42		
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Kadın Androjen	109	3,78	-0,15	0,75	0,07	-1,629	264	0,104	
	Erkek Androjen	157	3,93		0,74	0,06	-1,627	231,26		

Tablo 51 Cinsiyet Rolü (Kadın Erkeksi ; Erkek Erkeksi) Değişkeni İçin ‘ t ’ Testi

	Cinsiyet Rolü	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Kadın Erkeksi	53	2,33	0,26	0,98	0,08	1,466	118	0,145	
	Erkek Erkeksi	67	2,07		0,66	0,06	1,432	99,54		
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Kadın Erkeksi	53	2,20	0,56	0,81	0,07	3,574	118	0,001**	
	Erkek Erkeksi	67	1,64		0,74	0,07	3,386	81,42		
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Kadın Erkeksi	53	3,19	-0,17	0,86	0,07	-1,098	118	0,275	
	Erkek Erkeksi	67	3,37		0,80	0,07	-1,106	114,61		
ETKİLEŞİM	Kadın	53	3,62	-0,15	0,82	0,07	-0,871	118	0,385	

ADALET ALGISI	Erkeksi Erkek Erkeksi	67	3,77		0,75	0,07	-0,870	111,38		
DAĞITIM ADALET ALGISI	Kadın Erkeksi	53	2,58	-0,35	0,93	0,08	-1,746	118	0,083	
	Erkek Erkeksi	67	2,92		1,00	0,09	-1,746	111,78		
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Kadın Erkeksi	53	3,78	0,04	0,69	0,06	0,276	118	0,783	
	Erkek Erkeksi	67	3,74		0,71	0,07	0,277	112,47		

Tablo 52 Cinsiyet Rolü (Kadın Kadınsı; Erkek Kadınsı) Değişkeni İçin t Testi

	Cinsiyet Rolü	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	Kadın Kadınsı	71	2,21	0,27	0,93	0,11	1,600	112	0,112	
	Erkek Kadınsı	43	1,94		0,81	0,12	1,654	98,02		
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Kadın Kadınsı	71	1,83	0,12	0,79	0,09	0,767	112	0,445	
	Erkek Kadınsı	43	1,71		0,93	0,14	0,737	77,93		
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Kadın Kadınsı	71	3,23	0,18	0,83	0,10	1,019	112	0,310	
	Erkek Kadınsı	43	3,05		1,00	0,15	0,975	76,75		
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Kadın Kadınsı	71	3,81	0,14	0,84	0,10	0,823	112	0,412	
	Erkek Kadınsı	43	3,67		0,89	0,13	0,812	84,85		
DAĞITIM ADALET ALGISI	Kadın Kadınsı	71	3,00	0,10	0,99	0,12	0,491	112	0,625	
	Erkek Kadınsı	43	2,89		1,25	0,19	0,463	73,33		
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Kadın Kadınsı	71	3,75	-0,03	0,79	0,09	-0,187	112	0,852	
	Erkek Kadınsı	43	3,78		1,02	0,15	-0,175	72,18		

Tablo 53 Cinsiyet Rolü (Kadın Belirsiz; Erkek Belirsiz) Değişkeni İçin ‘ t ’ Testi

	Cinsiyet Rolü	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET	Kadın Belirsiz	136	2,38	0,46	0,98	0,08	4,245	248	0,001**	
	Erkek Belirsiz	114	1,92		0,66	0,06	4,387	237,72		

ÖNYARGISI									
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	Kadın Belirsiz	136	2,00	0,29	0,81	0,07	2,991	248	0,003**
	Erkek Belirsiz	114	1,70		0,74	0,07	3,017	246,51	
PROSEDÜR ADALET ALGISI	Kadın Belirsiz	136	3,13	-0,16	0,86	0,07	-1,553	248	0,122
	Erkek Belirsiz	136	3,30		0,80	0,07	-1,563	245,25	
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	Kadın Belirsiz	114	3,65	-0,07	0,82	0,07	-0,739	248	0,461
	Erkek Belirsiz	136	3,73		0,75	0,07	-0,745	246,27	
DAĞITIM ADALET ALGISI	Kadın Belirsiz	114	2,72	-0,27	0,93	0,08	-2,204	248	0,028*
	Erkek Belirsiz	136	2,99		1,00	0,09	-2,191	234,16	
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Kadın Belirsiz	114	3,69	0,07	0,69	0,06	0,773	248	0,440
	Erkek Belirsiz	136	3,62		0,71	0,06	0,771	237,53	

Cinsiyet rolleri ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre: Androjen cinsiyet rolüne sahip kadınlarda, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılık algısının Erkek Androjenlerden daha yüksek olduğu; Erkeksi cinsiyet rolüne sahip kadınlarda, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı Erkek Erkeksilerden daha yüksek olduğu; Belirsiz cinsiyet rolüne sahip Kadınlarda, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı Erkek Belirsizlerden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Daha önceden de belirtildiği gibi kişiler sadece kadın ve erkek rolü üstlenmemektedir. Sosyalleşme süreci içerisinde rollerinde de farklılaşmalar olmaktadır. Cinsiyet rollerindeki farklılıklar, bireylerin algılarını da doğal olarak etkilemektedir. Androjen cinsiyet rolüne sahip kişiler daha esnek düşünürken; bulundukları ortama göre eril veya dişil yönleri ön plana çıkabilmektedir. Bu nedenle, Androjen cinsiyet rolüne sahip kişilerin fazla olması, kalıpyargılara yönelik davranışların daha az olacağı örgütler yaratacaktır.

Androjenlik kavramı, hem erkeklerde hem de kadınlarda aynı özelliklerde mevcut olabilir. Bu, bireylerin iç dünyalarında hem erkek hem de kadın olarak kendilerini benimsemelerini sağlamaktadır. Androjenlik kavramı, her birimizin içinde

bir erkek bir de kadın olduğu görüşüne dayanmaktadır (Bem, 1983, s.616). Bem'e göre maskülenlik ve feminenliğin her ikisi de önemlidir. Bir yetişkin, hem diğ er insanlarla ilişki kurmaya hem diğ erlerinin ihtiyaçlarına duyarlı olmaya; hem de onlara duygusal destek sağlamaya da ihtiyaç duymaktadır. Bir birey için, bu iki birbirini tamamlayıcı alanın birini ya da diğ erini sınırlamak insan potansiyelini engellemek demektir. Bu nedenle toplum tarafından da Androjenlik tercih edilen cinsiyet rolüdür (Bem, 2006,s.352).

Yukarıda da belirtildiği gibi Androjenler, bir birey olarak durumsal bazda hem kadınsı hem erkeksi davranışlar gösterebilecekleri için; Androjen Kadınsılar ile Androjen Erkeksiler arasında çıkan farklılık cinsiyet rol davranışına uygun bir sonuç olmuştur.

Çıkan sonuçlara bakıldığında, Erkeksi Kadınlarda cinsiyet rollerinde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları, Erkeksi Erkeklerden farklı çıkmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığın daha fazla olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, kadınlardaki algının, erkeklere göre yüksek olmasının doğal olduğu söylenebilir. Örgütsel süreç içinde, kadınların istemedikleri halde erkeksi oldukları; fakat erkeklerin değ işmediği de literatürde belirtilmektedir. Bu nedenle, örgütlerde cinsiyet ayrımcılığın kadınlara yönelik daha yoğun olduğu algısının kadınlarda yüksek çıkması doğal karşılanmalıdır.

Erkeklerin daha az kadınsılaştığı ve kadınların daha çok erkeksileştiği düşünöldüğünde;burada önemli bir sonuç da kadınlara yönelik cinsiyet önyargısında bir farklılık çıkmamasıdır.Bu farklılığın olmaması kadınların erkeksi rol davranışı eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Bu sonucu değ erlendirirken, önemli olarak bakılması gereken iki ayrım bulunmaktadır.Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, genellikle daha bireysel algılanmaktadır.Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargısı kavramları arasındaki temel fark grup - birey ayrımları ile ilgilidir. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı iken; kadınlara yönelik olarak gerçekleş en cinsiyet önyargısı iş yerinde bulunan kadın ve erkeklere

yönelik olarak ortaya çıkan kişisel kararların sonucu ve çalışma şartlarının genel değerlendirmesi şeklinde meydana gelmektedir. Cinsiyet önyargısı, örgütsel çıktılarının bir sonucu olarak oluşmakla birlikte, algılanan ayrımcılık ise kadın veya erkek cinsiyet kimliğine karşılık yapılan önyargılardan oluşan ayrımcılıktan doğmaktadır (Hirsh ve Kornrich, 2008, s.1402-1403), (Onay,2009, s.1103).

Bunun sonucunda örgütte, Erkeksi cinsiyet rolüne sahip Kadınsılar ve Erkeksi Erkeksiler arasında, örgütteki kadınlara yönelik cinsiyet önyargısına farklı bir tutum çıkmaması doğal olurken; Kadınsı Erkeksilerin dişil özellikleri nedeni ile Erkek Erkeksilerden daha fazla cinsiyet ayrımcılık algısı hissetmeleri (Erkeksi olmak zorunda olduğu da düşünülürse) doğru sonuçları verdiği söylenebilir.

Kadınsı Kadınsı ve Erkeksi Kadınsı cinsiyet rolleri incelendiğinde: Cinsiyeti tipleştiren bireyler olup kalıpyargılı hareket eden bireylerdir. Bu nedenledir ki Kadınsılar arasında fark çıkmaması da beklenen ve cinsiyet rolüne uygun bir algıdır.

İlave olarak, şu da gözükmemektedir ki Erkeksilik ve Kadınsılık aşırı uçlarda bulunan cinsiyet rolleri olup; birbirlerini olumsuz ve aynı zamanda örseleyici bir şekilde etkileyebilmektedirler.Böylece, ekstrem Kadınsılık “bağımlılık ve özveri“ üretebilmektedir.Aynı şekilde ekstrem erkeksilik de “kibir ve sömürüyü” üretebilmektedir (Bem,2006, 352- 353).

Kadın Belirsiz ve Erkek Belirsiz cinsiyet rollerinin, örgütsel yansımalar üzerindeki farklılıkları incelendiğinde: Kadın Belirsizlerin, kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ve çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algılarını daha fazla algıladıkları görülmektedir. Belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler, cinsiyeti tipleştirmeyen bireyler olup kalıp yargılı hareket eder ve uyumsuz davranışlar gösteren bireylerdir.

Belirsizler, cinsiyet tipleştirmeyen bireyler olmalarına karşın Androjen cinsiyet rolü gibi bulundukları ortama göre esnek davranışlar göstermezler.Belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler, dişil ve eril özellikleri düşük olup algıları farklılık gösterebilen ve uyum sağlamada da zorluklar yaşayan bireylerdir. Daha önce de belirtildiği gibi, burada dişil ve eril özellikler düşük olmasına rağmen; kadınların değişen cinsiyet rollerine karşı cinsiyet önyargı ve ayrımcılık algısı, erkeklerden yüksek olmuştur. Yapılan anket

içerisinde, Belirsizlerin yüksek olması ve esnek davranamayan ve uyum sağlamada zorluk yaşayan bireyler olması, örgüt yapısı içindeki davranışları olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

3.6.4 Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı, örgütle özdeşleşme ile ilgili verdikleri cevapların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Burada cinsiyet değişkeni, medeni durumu, çocukların olup olmadığına yönelik cevaplarına göre ‘ **t testi** ’ ;diğer demografik değişkenler için ‘**korelasyon analizi**’ uygulanacaktır.

Katılımcıların, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı, örgütle özdeşleşme ile ilgili verdikleri cevapların **cinsiyetlere** göre farklılık gösterip göstermediği ‘ **t testi** ’ ile incelenmiştir.

Tablo 54 Cinsiyet Değişkeni İçin ‘ t ‘ Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı	Kadın	369	2,2940	18,598	,97833	,05093	5,914	748	,000	RET
	Erkek	381	1,9121		,78251	,04009	5,893	703,684	,000	
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	Kadın	369	1,9553	,759	,84741	,04411	5,090	748	,000	RET
	Erkek	381	1,6601		,73870	,03784	5,079	727,428	,000	
Prosedür Adalet Algısı	Kadın	369	3,2288	3,802	,85210	,04436	-	748	,055	KABUL
	Erkek	381	3,3536		,92469	,04737	1,920	746,162	,055	
Etkileşim Adalet Algısı	Kadın	369	3,6984	,155	,83288	,04336	-	748	,130	KABUL
	Erkek	381	3,7929		,87364	,04476	1,516	747,815	,130	
							1,517			

Dağıtım Adalet Algısı	Kadın	369	2,8198	5,933	1,04706	,05451	-	748	,031	RET
	Erkek	381	2,9921		1,13766	,05828	-	746,071	,031	
Örgütle Özdeşleşme	Kadın	369	3,7425	,025	,73349	,03818	-,842	748	,400	KABUL
	Erkek	381	3,7892		,78109	,04002	-,843	747,291	,400	

Tablo.54'e göre, kadınlarla erkeklerin örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı ve dağıtım adalet algısı değişkenlerini algılama düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$; H_0 ret). Literatürü destekler nitelikte, kadınlarda erkeklere göre örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı daha yüksek; erkeklerde ise kadınlara oranla dağıtım adalet algısı, daha yüksek çıkmıştır.

Katılımcıların, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı, örgütle özdeşleşme ile ilgili verdikleri cevapların **medeni duruma** göre farklılık gösterip göstermediği '**t testi**' ile incelenmiştir.

Tablo 55Medeni Durum Değişkeni İçin 't ' Testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı	Bekar	316	2,2516	4,447	,93031	,05233	4,015	710	,000	RET
	Evli	396	1,9811		,86271	,04335	3,981	651,134	,000	
Örgütlerde Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	Bekar	316	1,8932	1,603	,84461	,04751	2,705	710	,007	RET
	Evli	396	1,7292		,77012	,03870	2,677	645,157	,008	
Prosedür Adalet Algısı	Bekar	316	3,2401	,099	,90195	,05074	-1,231	710	,219	KABUL
	Evli	396	3,3232		,89103	,04478	-1,229	671,767	,219	
Etkileşim Adalet Algısı	Bekar	316	3,6886	7,251	,90209	,05075	-1,412	710	,158	KABUL
	Evli	396	3,7801		,82206	,04131	-1,397	644,949	,163	
Dağıtım	Bekar	316	2,8718	,462	1,09118	,06138	-,536	710	,592	KABUL

Adalet Algısı	Evli	396	2,9164	1,11025	,05579	-,537	680,224	,592	
Örgütle Özdeşleşme	Bekar	316	3,6846	1,612	,77587	,04365	2,270	710	,023
	Evli	396	3,8140	,73885	,03713	2,258	660,164	,024	RET

Tablo 55'e göre, bekarların örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ile evli olanların örgütlerdeki cinsiyet önyargıları arasında ve bekarların örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı ile evli olanların örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algıları arasında farklılık bulunmaktadır. ($p<0,05$; H_0 ret). Evlilerin, örgütle özdeşleşme düzeyleri ile bekar olanlar arasında farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$; H_0 ret). Yani bekarların örgütlerdeki kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, evli olanların örgütlerdeki algılanan cinsiyet önyargılarından daha yüksektir; bekarların örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı, evli olanların örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algılarından daha yüksektir ve evli olanların örgütle özdeşleşmeleri bekar olanların örgütle özdeşleşmelerinden daha yüksektir.

Fonksiyonalist yaklaşıma göre, kadın ve erkeğin ilkel toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı iş bölümünü oluşturmuştur (Demirbilek, 2007, s.13). Fonksiyonalist analizler, dışının evde çocuklarıyla ilgilenmesi ve bakımlarını yapmasını, erkeğin ise ailenin ihtiyaçlarını tedarik etmesini içeren; dış dünya ile iç ev birimi arasını bağdaştırıcı, açık cinsiyet rolü ayrımları üzerinde kurulmuştur. Bu ayrım içerisinde kalan evli kadınlar, kadınsı özelliklerini daha yoğun yaşamalarından dolayı algıları da bekar olan kişilere göre farklılaşacaktır. Bu yaklaşıma göre ele alınırsa, bekar kişilerin, cinsiyet önyargıları ve ayrımcılık algılarının daha yüksek olabileceği söylenebilir (Gillies, 2003, s.3).

Örgütlerde, her bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi birbirinden farklıdır. Bir kişinin kimlik algısı, alternatif kimliklere göre daha belirginse ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle, birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzerse; o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiğinin söylenebileceği belirtilmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.239).

Özdeşleşme sürecinde ise örgütün değer yargıları, amaç ve inançları yani örgütün kültürü birey tarafından içselleştirilmektedir. Böylece, özdeşleşme gerçekleşmiş olmaktadır. Eskiden insanlar, kendilerini isimleri ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken; günümüzde çalıştıkları örgütlerle tanımlamaktadırlar (Polat ve Meydan, 2010, s.147). Bu açıdan ele alındığında, evli olanların kendi kimlikleri ile örgüt kimliğini özdeşleşmesi, bekarlardan daha yüksek çıkmaktadır. Bunun için de evli olanların, aile kimliği olgusunu örgüt kimliği ile bağdaştırması da özdeşleşmelerinin bir sonucudur.

Katılımcıların, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı, örgütle özdeşleşme ile ilgili verdikleri cevapların **çocuklarının olup olmamasına** göre farklılık gösterip göstermediği **‘t’ testi** ile incelenmiştir.

Tablo 56 Çocuk Değişkeni İçin ‘t’ Testi

	Çocuk Sahip Olma	N	Ortalama	Ort. Farkı	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	t	df	p	Ho
Örgütlerde Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı	Var Yok	312 170	1,9952 2,0353	,579	,90037 ,79584	,05097 ,06104	-,486 -,504	480 385,130	,627 ,614	KABUL
Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	Var Yok	312 170	1,7604 1,7721	2,475	,83897 ,67161	,04750 ,05151	-,156 -,166	480 415,380	,876 ,868	KABUL
Prosedür Adalet Algısı	Var Yok	312 170	3,3471 3,2588	2,929	,91263 ,81051	,05167 ,06216	1,054 1,092	480 383,657	,292 ,276	KABUL
Etkileşim Adalet Algısı	Var Yok	312 170	3,7747 3,7747	1,336	,85617 ,78605	,04847 ,06029	,000 ,000	480 373,334	1,000 1,000	KABUL
Dağıtım Adalet Algısı	Var Yok	312 170	2,9756 2,7603	1,572	1,11994 1,05440	,06340 ,08087	2,058 2,095	480 365,569	,040 ,037	RET
Örgütle Özdeşleşme	Var Yok	312 170	3,8451 3,7441	,012	,75230 ,73271	,04259 ,05620	1,421 1,432	480 355,218	,156 ,153	KABUL

Tablo 56’te -sahip olunan çocuğa göre- çocuğu olanların dağıtım adalet algısı ile çocuğu olmayanların dağıtım adalet algısı arasında farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$; H_0 ret). Yani, çocuğu olanların dağıtım adalet algısı, çocuğu olmayanların dağıtım adalet algısından daha yüksektir.

Katılımcıların **yaşı, eğitim seviyesi, ünvanı, çalışan sayısı, firma yaşı ve gelir seviyesi** ile örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, örgütsel adalet algısı, örgütle özdeşleşme ile ilgili verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülebilmesi için ‘korelasyon analizi’ yapılmıştır.

Tablo 57 Demografik Değişkenlerin Modeldeki Değişkenlerle Korelasyonu

	YAŞ	EĞİTİM	ÜNVAN	ÇALIŞAN	FİRMA YAŞI	GELİR SEVİYESİ
ÖRGÜTLERDE ALGILANAN KADINLARA YÖNELİK CİNSİYET ÖNYARGISI	-0,003	-0,015	-,110**	-0,032	0,069	-0,064
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞAN CİNSİYET AYRIMCILIK ALGISI	-0,015	-0,034	-,124**	0,013	,091*	-,077*
PROSEDÜR ADALET ALGISI	0,034	-,108**	0,053	0,009	-,091*	-0,072
ETKİLEŞİM ADALET ALGISI	-,123*	0,041	0,064	0,047	-,076*	0,046
DAĞITIM ADALET ALGISI	0,028	-0,063	,078*	-0,002	-,103**	0,046
ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME	0,003	-0,043	,102**	0,013	-0,054	0,003

*Örneklem büyüklüğü =750 *p<0,05, **p<0,01

Tablo 57’ ya göre: Kişinin ünvanı ile örgütle özdeşleşmesi arasında, *pozitif* ve *anlamlı* bir ilişki vardır. Kişinin ünvanı ile örgütteki kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arasında; kişinin ünvanı ile örgütteki çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında; öğrenim durumu ile prosedür adalet algısı arasında; firmanın yaşı ile dağıtım adalet algısı arasında *negatif* ve *anlamlı* bir ilişki vardır.

Demografik değişkenlerle ilgili en çok dikkat çeken noktalardan biri; kadınların erkeklere; işletmede mevkice düşük olanların mevkice yüksek olanlara oranla örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının ve örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının daha fazla olmasıdır. Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta da öğrenim durumu yükseldikçe, prosedür adalet algısının olumsuz yönde oluştuğu görülmektedir. Firma yaşının artmasının, dağıtım adalet algısını negatif etkilediği görülmektedir.

3.7 Araştırma Sonuçlarının Literatürle Karşılaştırılması

Örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili çalışmaların önemli bir kısmı, örgütsel adalet algısı ve örgüte bağlılık bağımsız değişkeni ile ilişkilendirilmişken; cinsiyet rolü ile ilişkilendirilmiş bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Aşağıda yapılan araştırmaya yakın, literatürde yapılmış çalışmalar ele alınarak kıyaslanmıştır.

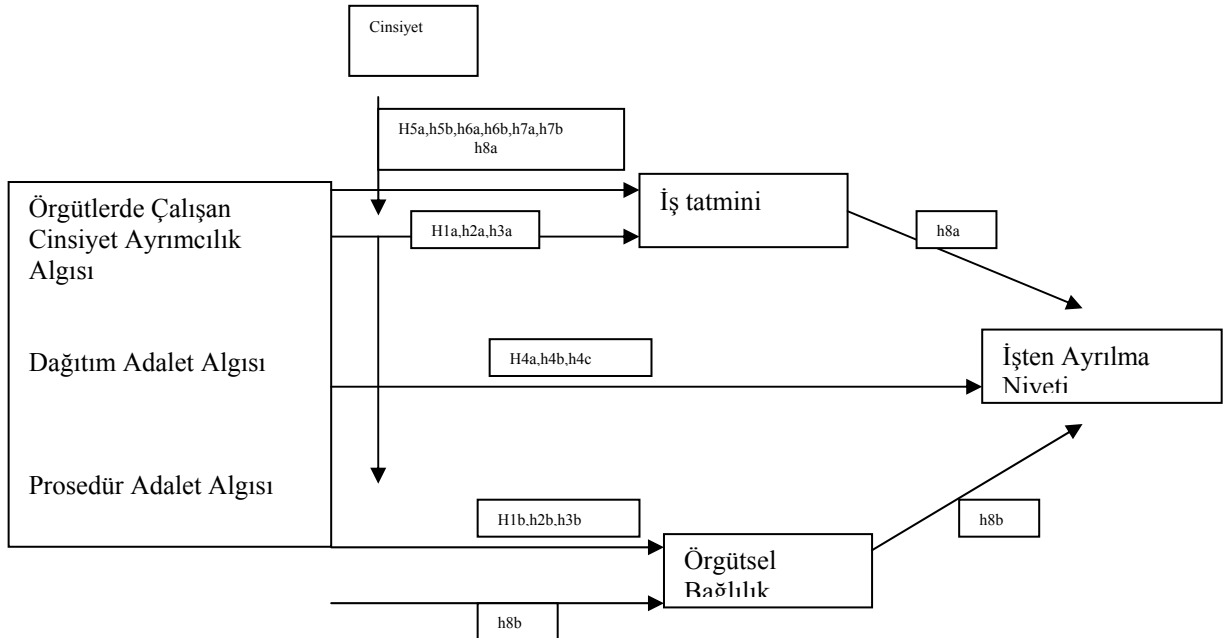
Foley, Hang-yue ve Loi (2005)'nin çalışmasında, algılanan adaletsizlik ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, iş tatmininin, bağlılık ile düşük derecede ve işten ayrılma eğilimleri ile yüksek düzeyde ilişkili çıkmıştır. Buna ek olarak, kadınların örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının, erkeklerin algıladığından daha yüksek seviyede (bizim çalışmamızdaki gibi) olduğunu; kadınlar için örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının - iş tatmini ile değil de - örgüte bağlılık ile düşük derecede ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu da, kadınların örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının, örgüte erkeklerin yaptığından daha fazla mâl ettiklerini desteklemektedir. Böylece sonuç olarak, örgüte karşı bağlılıkları olumsuz olarak etkilenmektedir. Kadınların, örgütlerinden ayrı olarak görülebilen işleriyle memnuniyetleri, özellikle bu da örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algılarından etkilenmemektedir. Bizim çalışmamızda da örgütle özdeşleşmenin, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algılarından etkilenmediği bulunmuştur.

Bulunan önemli ılımlaştırıcı ilişki ise, erkekler için -kadınlar için olduğundan güçlü olan- dağıtım adalet algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkidir. Kadınlarda, erkeklerinkinden daha düşük prosedür adalet algısı ve dağıtım adaleti algıları bulunmaktadır. Kadınlar, itibar ve ödüllerde erkeklerle eşit muameleyi beklemekte ve bu nedenle erkeklere benzer şekilde tepki vermektedirler. İş tatmininin ve örgüte bağlılığın -tam olarak- adalet algıları ve işi bırakma nedenleri arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini göstermektedir (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2005, s.442).

Faktörler	1	2	3	4
1.Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	1			
2.Prosedür Adalet Algısı	-,213**/ -0.31*	1		
3. Dağıtım Adalet Algısı	-,238**/-0.27*	,582**/0.58*	1	
4. Örgütle Özdeşleşme/ Örgüte Bağlılık	-0,056/-0.29**	,320**/0.61**	196**/0.50*	1

Şekil 26. Araştırma Sonucunda Ortaya Çıkan Cinsiyet Önyargısı ve Cinsiyet Ayrımcılık Algısının Örgütsel Adalet Algıları ile İlişkisinin Foley, Ngo ve Wong (2005) ile Karşılaştırılması

Not: Tablodaki ilk değerler, bu araştırmada bulunan; ikinci değerlerse Foley, Ngo ve Wong (2005) 'un elde ettiği 'korelasyon' değerleridir. Uyum göstermeyen veriler koyuyla işaretlenmiştir.



Şekil 27. İleri Sürülen Teorik Model

Foley, Hang-You ve Loi (2005) *"Perceptions of Discrimination and Justice ARE THERE GENDER DIFFERENCES IN OUTCOMES?"*, Group & Organization Management, Vol. 30 No. 4, August 2005 427

Bu çalışmada, üç bağımsız değişken “örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, dağıtım adalet algısı ve prosedür adalet algısının” , bağımlı değişken olan “iş tatmini ve örgüte bağlılık” üzerindeki etkisine bakılmıştır. Ardından, bu bağımsız değişkenlerin işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisine bakılmıştır. Son olarak, işten ayrılma eğilimlerinin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisine bakılmıştır (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2005, s.436).

Bizim çalışmamızda görüldüğü gibi, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, dağıtım adalet algısı ve prosedürel adalet algısı ile negatif olarak ilişkilidir. Aynı zamanda iş tatmini ve örgüte bağlılık ile de negatif ilişki ve işten ayrılma eğilimleri ile pozitif ilişki göstermiştir. Bizim çalışmamızda, örgütsel adalet algıları ile örgütle özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2005,s.436).

Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı, iş memnuniyeti ve örgüte bağlılık ile *negatif* olarak ilişkili olmaktadır. Hem dağıtım adalet algısı, hem de prosedürel adalet algısı, tahmin edilen doğrultuda iş memnuniyeti ve örgüte bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olmaktadır. Bizim çalışmamızda da prosedür adalet algısı ve etkileşim adalet algısı ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif anlamlı bir ilişki çıkmıştır (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2005, s.436).

Bunun yanı sıra, bizim çalışmamızda da olduğu gibi dağıtım adalet algısı ve prosedürel adalet algısı arasında pozitif anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bununla birlikte bizim çalışmamızda etkileşim adaleti bulunmaktadır ve onunla da *pozitif* anlamlı bir ilişki çıkmıştır (Foley, Hang-Yue ve Loi,2005,s.436).

Ngo, Foley, Wong ve Loi (2003)’nin bir çalışması, deneklerin cinsiyet eşitsizliğini erkeklerin lehine algıladıklarını bulmuştur. Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, erkeklerin lehine cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılamaktadırlar. Kadınların daha düşük ya da daha yüksek bir yüzde ile temsil edildikleri örgütlerde istihdam edilmiş olanlar, cinsiyet eşitsizliğini her iki cinsiyetin dengeli yüzdelere istihdam edildiği örgütlerdekinden daha fazla algılamaktadır (Ngo, Foley, Wong ve Loi, 2003, s.235).

Tablo 58Araştırma Sonucunda Ortaya Çıkan Cinsiyet Önyargısı ve Cinsiyet Ayrımcılık Algısının Örgütle Özdeşleşme İlişkisinin Foley, Ngo ve Wong (2006) ile Karşılaştırılması

Faktörler	1	2	3	4
1.Cinsiyet Kimliği	1			
2.Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı	/ 0.23**	1		
3.Çalışan Cinsiyet Ayrımcılık Algısı	/ 0.37**	,607**/ 0.18**	1	
4. Örgütle Özdeşleşme/ Örgüte Bağlılık	/- 0.14**	-0,06/- 0.11*	-0,056/- 0.19**	1

Not: Tablodaki ilk değerler, bu çalışmada bulunan, ikinci değerler Foley, Ngo ve Wong (2006) 'un elde ettiği 'korelasyon' değerleridir. Uyum göstermeyen veriler koyuyla işaretlenmiştir.

Foley, Hang-Yue ve Loi (2006) çalışmalarında, kişisel cinsiyet ayrım algılamalarının öncüllerini ve sonuçlarını incelemek için bir model geliştirmişlerdir. Modelde, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargısı, algılanan kişisel cinsiyet ayrımın belirli kestiricileri olarak alınmış ve örgüte bağlılık ve ayrılma niyetleri çıktı değişkenleri olarak nitelenmiştir. Bu çalışmada Hong Kong'da görevlerini icra eden avukatların bir örnekleminde toplanan verinin analiz edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları şunlar olmuştur: (a) Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamaktadırlar; (b) cinsiyet, algılanan kadınlara karşı cinsiyet önyargısı ile algılanan kişisel cinsiyet ayrımı arasındaki ilişkiyi ılımlılaştırmaktadır; (c) kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisi erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlüdür ve (d) algılanan kişisel cinsiyet ayrımı örgüte bağlılık ve ayrılma niyetlerini etkilemektedir (Foley, Ngo ve Loi, 2006, s.197).

Foley, Hang-Yue ve Loi (2006) kültür tiplerinden yatay ve dikey bireycilik de örgütsel adalet algıları ve örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı üzerine çalışma yapmıştır. Farklı kültürel tipleri ile ilgili çalışmasında, hem algılanan cinsiyet önyargısı hem de algılanan cinsiyet ayrımcılığında pozitif ve önemli etkiye sahip olduğu; dikey bireyciliğin dağıtım adalet algısında önemli ve pozitif bir etkisi olduğu; Yatay kolektivizmin ise prosedür adalet algısı üzerinde önemli ve pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Yatay bireycilikte, bizim çalışmamızda da çıktığı gibi örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının birbiri ile pozitif anlamlı bir ilişki ve dağıtım adaleti ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Dikey kolektivizmde, bizim çalışmamızda da çıktığı gibi örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının birbiri ile pozitif anlamlı bir ilişki ve prosedür adalet algısı ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Dikey kolektivizmde ve yatay kolektivizmde bizim çalışmamızda da çıktığı gibi prosedür adalet algısı ile dağıtım adalet algısı arasında pozitif anlamlı bir ilişki çıkmıştır (Foley, Hang-Yue ve Loi, 2006, s.993-995).

Foley, Hang-Yue ve Loi (2006)'nin gerçekleştirdikleri çalışmanın bulguları erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamakta olduklarını ortaya koymuştur. Cinsiyet, algılanan kadınlara karşı cinsiyet önyargısı ile algılanan kişisel cinsiyet ayrımı arasındaki ilişkiyi ılımlıdır. Kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisinin erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlü olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın diğer bir önemli bulgusu da cinsiyet ayrımının örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini etkilemesidir (Foley, Ngo ve Loi, 2006, s.197).

Loi, Hang-Yue ve Foley (2006)'in yaptıkları bir çalışmanın sonuçları ise hem prosedürel adaletin hem de dağıtımsal adaletin algılanan organizasyonel desteğin gelişmesine katkıda bulunduğunu ve algılanan organizasyonel desteğin bunların örgüte

bağıllık ve ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir (Loi, Hang-Yue, ve Foley, 2006, s.101).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada değişkenlerle ilgili ortalamalara bakıldığında, çalışanlarda kadınların erkeklere göre, örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısını (3,76), örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısını (3,72) daha yüksek algıladığını; erkeklerin ise kadınlara göre prosedür adalet algısının (3,72), etkileşim adalet algısının(3,72) ve dağıtım adalet algısını (3,72) daha yüksek algıladığı söylenebilir.

Demografik verilerle değişkenlerin ilişkisine bakıldığında: Kadınlarla erkeklerin örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısını, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısını ve dağıtım adalet algısı değişkenlerini algılama düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınlar erkeklere göre örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısını ve örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısını daha yüksek; erkekler ise kadınlara oranla örgütsel adalet algıları, daha yüksek algılamıştır.

Kişinin ünvanı ile örgütle özdeşleşmesi arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kişinin ünvanı ile örgütteki kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arasında ve örgütteki çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arasında, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kişinin ünvanı ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcıların yaşı, gelir seviyesi ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Kişinin öğrenim durumu ile prosedür adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Firmanın yaşı ile dağıtım adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kişinin öğrenim durumu ve firmanın yaşı ile diğer değişkenler arasından anlamlı bir ilişki yoktur.

Bekarların, örgütlerdeki kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı evli olanların örgütlerdeki algılanan cinsiyet önyargılarından daha yüksektir; bekarların örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı, evli olanların örgütlerde çalışanlara

yönelik cinsiyet ayrımcılık algılarından daha yüksektir ve evli olanların örgütle özdeşleşmeleri bekar olanların örgütle özdeşleşmelerinden daha yüksektir. Çocuğu olanların dağıtım adalet algısı; çocuğu olmayanların dağıtım adalet algısından daha yüksektir. Medeni durum ile örgütsel adalet algıları arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

Demografik değişkenlerle ilgili en çok dikkat çeken noktalardan biri de, kadınların erkeklere, işletmede mevkice düşük olanların, mevkice yüksek olanlara oranla, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısının ve örgütlerde algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının daha fazla olmasıdır. Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta da, öğrenim durumu yükseldikçe prosedür adalet algısının, olumsuz yönde oluştuğu görülmektedir. Firma yaşının artmasının, dağıtım adalet algısının negatif etkilediği görülmektedir.

Çalışanların sahip olduğu cinsiyet rollerinin, örgütsel yansımalar üzerindeki farklılıklara bakıldığında: Kadınsı Kadınsı cinsiyet rolüne sahip olan bireyler arasında bir farklılığa rastlanmamıştır. Androjen cinsiyet rolüne sahip bireyler arasında, örgütlerdeki algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları arasında bir farklılığa rastlanmıştır. Erkeksi cinsiyet rolüne sahip bireyler arasında, çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları arasında bir farklılığa rastlanmıştır. Belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler arasında, örgütlerdeki algılanan kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları arasında bir farklılığa rastlanmıştır.

Araştırmanın esas odaklandığı modelin incelenmesi sonucunda şu ilişkiler ortaya çıkmıştır:

- Kadınların erkeklerden daha fazla, örgütlerde cinsiyet ayrımcılık algısı ve örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı algıladıkları görülmüştür.
- Kadınlarda, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları azalmaktadır. Prosedür ve etkileşim adalet algıları arttıkça örgütle özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde

kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.

- Erkeklerde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça örgütsel (etkileşim ve dağıtım) adalet algıları azalmaktadır. Prosedür ve etkileşim adalet algıları arttıkça örgütle özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Kadın Androjen* cinsiyet rollerinde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça prosedür adalet algısı azalmaktadır. Prosedür ve etkileşim adalet algıları arttıkça örgütle özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Erkek Androjen* cinsiyet rollerinde, etkileşim adalet algıları arttıkça örgütle özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Erkek Erkeksi* cinsiyet rollerinde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları azalmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Kadın Kadınsı* cinsiyet rollerinde, örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı arttıkça örgütsel (prosedür, etkileşim ve dağıtım) adalet algıları azalmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Kadın Belirsiz* cinsiyet rollerinde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça prosedür adalet algısı azalmaktadır. Etkileşim ve prosedür adalet algıları arttıkça örgütle özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.
- *Erkek Belirsiz* cinsiyet rollerinde, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı arttıkça etkileşim adalet algısı azalmaktadır. Etkileşim adalet algıları arttıkça

örgütte özdeşleşmeleri artmaktadır. Örgütlerde kadınlara yönelik cinsiyet önyargıları arttıkça, örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları artmaktadır.

- Araştırmanın temel amacı kapsamında **cinsiyet rolleri ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişki** saptanmış olup, bu ilişkinin cinsiyetler ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiden farklılığı tespit edilmiştir.

Burada yapılan çalışma, *hizmet sektöründe* gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, yapılan araştırmanın üretim sektöründe faaliyet gösteren firmaların *beyaz yaka* çalışanları için yapılacak ileri ki, araştırmalarda ele alınmasının katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılık algısı ve kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı değişkenlerimiz için önemli olan kültürel farklılıkları dikkate alan bir çalışma başka bir tez konusu olarak ele alınabilir. Örgütler için bunun dışında da aşağıda bazı öneriler bulunmaktadır.

Çalışanların, örgütlerde hissettikleri olumsuz algılar, örgütsel sonuçları etkilemektedir. Örgüt içerisinde hissedilecek kadına yönelik cinsiyet önyargısı ve çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı örgütte adaletin olmadığı düşüncesini oluşturacaktır. Bununla birlikte, adaletsizliği algılayan çalışan, örgütü ile özdeşleşmeyecektir. Örgütlerde, cinsiyet önyargılarının ve cinsiyet ayrımcılık algılarının azaltılmasına yönelik yapılacak çalışmalar ile bireyler; örgütsel adalet algılarını yükseltecek ve örgütler ile çalışanlar özdeşleşebileceklerdir. Bu nedenle örgütlerde cinsiyet önyargılarının ve cinsiyet ayrımcılık algılarının azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Örgütlerde, bireylerin sahip olduğu cinsiyet rolleri onların algı ve davranışlarında farklılıklar yaratmaktadır. Cinsiyet rolleri, öğrenilen bir süreçtir. Bir örgütte, Belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireylerin fazla olması, kalıpyargılı hareket eden ve uyumsuz bireylerin olduğunu göstermektedir. Kadınsı veya Erkeksi cinsiyet rollerine sahip bireylerin fazla olması ise kalıpyargılı davranış sergileyen bireylerin olduğunu göstermektedir. Androjen bireyler, eril ve dişil kişilere göre geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmamakta ve daha esnek ve uyum sağlayan bir yapıya sahip olmaktadır. Androjen bireylerin fazla olduğu örgütlerde, kalıpyargılara yönelik davranışların daha

az olabileceği beklenmektedir. Böylece daha uyumlu, iletişimin üst düzeyde olduğu, kadınlara yönelik cinsiyet önyargı ve ayrımcılığının olmadığı, böylece örgütle özdeşleşmenin tesis edildiği örgütler ortaya çıkabilecektir. Cinsiyet rollerinin bir öğrenme süreci olduğu düşünülürse; örgütlerde artırılacak Androjen cinsiyet rolüne sahip bireyler, örgütsel çıktılar için katkılar sağlayacaktır. Örgütlerde, kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının ve cinsiyet ayrımcılık algılarının az olabilmesi için Androjen bireylerin daha fazla olması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abu Elanain, H. M., (2010). “Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western Context of the UAE”, *Journal of Management Development*, Vol.29, No.1, pp.5-27
- Acar, Feride; Ayata, Ayşe Güneş ve Varoğlu, Demet (1999). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği (Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Md. tarafından Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı’na yaptırılmış araştırma, Ankara.
- Acker, J. (1988). “Class, Gender, and the Relations of Distribution”, *Signs*, Vol. 13, No. 3 (Spring, 1988), pp. 473-497
- Acker, J. (1992). “From Sex Roles to Gendered Institutions”, *Contemporary Sociology*, American Sociological Association, Vol. 21, No. 5 (Sep., 1992), pp. 565-569
- Adler, Paul S. (2007). “The Future of Critical Management Studies: A Paleo-Marxist Critique of Labour Process Theory”, *Organization Studies*, 28(09), 1313-1345
- Akça, F., ve Köse, İ. A.(01.06.2008). Ölüm Kaygısı Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.
- Akıllıoğlu, T. (1995). İnsan Haklarının Korunması Alanında Uluslararası Temel Belgeler, 3.Baskı, Bilgi Yayınevi ve SBF İnsan Hakları Merkezi, Ankara.
- Albert, S., Ashforth, B. E. and Dutton, J. E. (2000). “Introduction to Special Topic Forum – Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges”, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, 13-17.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, ss. 1-8, <http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-myer-1990.pdf>

Altan, Ömer Zühtü (2006). Sosyal Politika Dersleri, 2.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Anderson, J., (1987). “An Approach for Confirmatory Measurement and Structural Equation Modeling of Organizational Properties”, *Management Science*, Vol.33, No.4, April 1987.

Anderson, J. C., and Gerbing, D. W., (1984). “The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis”, *Psychometrika*, Vol. 49, No. 2 (June 1984), 155-173

Andrews, M. C., and Kacmar, K. M., (2001). “Discriminating among Organizational Politics, Justice, and Support”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 4 (Jun., 2001), pp. 347-366

Arbak, Y. ve Özmen, Ö.N. (2009). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör: Örgütsel Bağlılık: Öncülleri - Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, http://www.performans.saglik.gov.tr/content/files/kongre/sunum/orgutsel_baglilik.pdf

Arslan, Mahmut (2005). İş ve Meslek Ahlakı, 2.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Artuner, Ceren Gül. (2006). Serbest Pazar Ekonomisi, Temel Ahlak İlkeleri, Ayrımcılık ve Yasal Düzenlemeler, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Binali Doğan)

Ashforth, Blake E. (2000). Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Incorporated, <http://site.ebrary.com/one/marmara.edu.tr/2048/lib/marmara/docPrint.action?encyr...> (07.09.2010), pp. 24-40

Austin, W., and Walster, E., (1975). “Equity with the World: The Trans-Relational Effects of Equity and Inequity”, *Sociometry*, Vol. 38, No. 4 (Dec., 1975), pp. 474-496

Aydın, F. Çiğdem (2008). “Siyasette “Kadın Tektipleştirme Süreçleri”, bkz. Mutluer, Nil (Der.), Cinsiyet Halleri -Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları-, 1.Baskı, Varlık Yayınları, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul 2008.

Aytaç, Serpil (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, 1.Baskı, Epsilon Yayıncılık Hiz. Tic. San. Ltd. Şti., İstanbul.

Aytaç, Serpil ve Sevüktekin, Mustafa (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

Aydoğdu, İlhan. Sosyal Öğrenme Kuramı,
<http://biyoloji.egitim.yyu.edu.tr/ders/omk/sokia.pdf>

Bacon, J. (2007). “The Pressure To Change: A Historical Perspective of Judicial Affairs At James Madison University Related to Institutionalization Theory”, *International Journal of Arts & Sciences*, 2(1), 12-14

Baden, Sally and Goetz, Anne Marie. (1997). Who Needs [Sex] When You Can Have [Gender]? Conflicting Discourses on Gender at Beijing, *Feminist Review*, No. 56, Dabating Discourses, Practising Feminisms (Summer, 1997), pp. 3-25

Bakirov, Ruslan. (2005). İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Ankara: Gazi Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Master Tezi, (Tez Dan.: Prof. Dr. Birol Bumin)

Balay, R. (1999). “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bil. Fak. Dergisi*, ss.237-246

Balcı, A. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma, 4.Baskı, Ankara.

Balmer, John M.T. (2008). “Identity based views of the corporation - Insights from corporate identity, organisational identity, social identity, visual identity, corporate brand identity and corporate image”, A Commentary, Emerald Group Publishing Limited, *European Journal of Marketing*, Vol. 42 No. 9/10, pp. 879-906

Bartel, C. A. (2001). "Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members' Organizational Identity and Identification", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, No. 3 (Sep., 2001), pp. 379-413

Bartels, J. (2006). "Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and Its Effect on Identification at Different Organizational Levels", Thesis, University of Twente, http://doc.utwente.nl/57442/1/thesis_Bartels.pdf

Baştürk, Feride Feryal. (2009). Ücret Tatmini ile Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Prof. Dr. Cavide Uyargil)

Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, ss.125-139

Bem, S.L. (1974). "The Measurement of Psychological Androgyny", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42: 155-162.

Bem, S.L. (1981). "Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing." *Psychological Review* 88 (4): 354-364.

Bem, S.L. (1983). "Gender Schema Theory and Its Implications for Child development: Raising Gender-Aschematic Children in a Gender-Schematic Society", *Signs*, The University of Chicago Press, Vol. 8, No 4 (Summer, 1983), pp. 598-616

Bem, S.L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. New Haven: Yale University Press.

Bem, S.L. (2006). "Probing the Promise of Androgyny", pp.349-364, <http://faculty.coe.uh.edu/jgaa/Spring06/sbem.pdf>

Benligiray, Serap (2007). Ücret Yönetimi, 1.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Kahraman Ofset, İstanbul.

Béřeš, M., “Role theory in the social work - in the context of gender stereotypes”, Faculty of Arts, Institute of educology and social work, University of Prešov in Prešov, pp. 174-198, http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Matulayova2/pdf_doc/12.pdf

Berzins, J.I. (1979). Discussion: Androgyny, Personality Theory and Psychotherapy. *Psychology of Woman Quarterly*. 3(3). 248-254.

Biçer, Mehmet. (2005). Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma, Adana: Çukurova Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Yük.Lis.Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Ünal Ay).

Bilgin, N., (1992). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ders Notları, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü.

Bora, A. (2008). “Cinsiyet ve Sınıf: Kimlikten Politik Özne Çıkar mı?”, bkz. Mutluer, Nil (Der.), Cinsiyet Halleri -Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları-, 1.Baskı, Varlık Yayınları, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul 2008.

Boroş, S. (2008). “Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations”, *Cognition Brain & Behavior*, Volume XII, No. 1 (March), 1 - 27, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=92601>

Bouta, T., Frerks, G., and Bannon, I. (2004). Gender, Conflict, and Development, Washington, DC, USA: World Bank publications, <http://site.ebrary.com/oneolog.marmara.edu.tr:2048/lib/marmara/docPrint.action?encyr...> (07.09.2010), p. 91-93

Brecher, Jeremy and Costello, Tim (1994). Reversing the Race to the Bottom, in Global Village or Global Pillage Economic Reconstruction from the Bottom Up, South End Press, 1994.

Brewer, N., Mitchell, P. and Weber, N. (2002). “Gender Role, Organizational Status, and Conflict Management Styles”, *The International Journal of Conflict Management*, Vol. 13, No. 1, pp. 78-94, <http://www.ischool.utexas.edu/~libby/manage/conflict.pdf>

Brickson, Shelley (2000). The Impact of Identity Orientation on Individual and Organizational Outcomes in Demographically Diverse Settings, *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1 (Jan., 2000), pp. 82-101

Budworth, M-H., Enns, J. R. and Rowbotham, K. (2008). “Shared identity and strategic choice in dual-career couples”, *Gender in Management: An International Journal*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 23 No. 2, pp. 103-119.

Bulutlar, F., ve Öz, E. Ü. (2010). “Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme”, *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:12, Sayı:2, Nisan, ss.77-87, www.isguc.org/download.php?id=408&tk...f=408.pdf...tr

Burcu, Esra. Evrimci Teorinin Sosyolojik Düşünce Üzerindeki Etkileri ve Sosyobioloji, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2, ss.175-186, <http://www.edebiyatdergisi.hacettepe.edu.tr/1998152esraburcu.pdf>

Brunetto, Y. and Farr-Wharton, R. (2002). “Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees”, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 15 No. 7, pp. 534-551

Bussey, K. and Bandura, A. (1992). “Self-Regulatory Mechanisms Governing Gender Development”, *Child Development*, Vol. 63, No. 5 (Oct., 1992), pp. 1236-1250

Bussey, K. and Bandura, A. (1999). “Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation”, in *Psychological Review*, 106, 676-713., online <http://des.emory.edu/mfp/Bandura1999PR.pdf>

Büyüköztürk, Ş., (2008). Elementary Education Online, 7(1), k:6-8. İlköğretim Online, 7(1), k:6-8. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.

Camerman, J., Cropanzano, R., and Vandenberghe, C., (2007). “The Benefits of Justice for Temporary Workers”, Volume 32 Number 2, April 2007, pp.176-207

Carmeli, A., Gilat, G., and Weisberg, J. (2006). "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach", *Academic Research, Corporate Reputation Review*, Vol.9, No.1, pp.92-104, <http://reputationinstitute.com/crr/V09/CarmeliV9N2.pdf>

Ceylan, Adnan ve Soner Özbal (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, ss.81-110

Cikara, M. and Fiske, Susan T. (2007). "Cooperation $\neq$ Consent: How Women React to Their Place, Based on Social Relations and Ambivalent Sexism", *Social Psychology of Gender, Advances in Group Processes*, Vol.24, 99-122, <http://www.princeton.edu/~mcikara/CikaraGender.pdf>

Chiaburu, Dan S. (2007). "From Interactional Justice to Citizenship Behaviors: Role Enlargement or Role Discretion?", *Social Justice Research*, Vol.20, No.2, June 2007, pp.207-227, <http://www.springerlink.com/content/1j1u6227w552p52x/fulltext.pdf>

Chow, C. W., Ho, J. L., and Vera-Muñoz, S. C. (2008). "Exploring the Extent and Determinants of Knowledge Sharing in Audit Engagements", *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15, 141-160, <http://www.cb.cityu.edu.hk/research/apjae/document/15-2/141-160%20Exploring%20the%20Extent%20and%20Determinants%20of%20Knowledge%20Sharing%20in%20Audit%20Engagements.pdf>

Cohen, A., and Golan, R. (2007). "Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes – An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities", *Career Development International*, Vol.12, No.5, pp.416-432, <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/53.pdf>

Cole, Michael S. ve Bruch, H. (2006). "Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?", *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585-605, www.alexandria.unisg.ch/export/.../38061...

Colquitt, Jason A., Scott, Brent A., and LePine, Jeffery A. (2007). "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, No.4, 999-927, <http://www.ocf.berkeley.edu/~reetaban/triple%20helix/trust%20and%20decision%20making.pdf>

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Porter, O. L. H., and Ng, K. Y. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 425-445, <http://nreilly.asp.radford.edu/psy650/colquitt%20conlon%20wesson%20porter%20ng.pdf>

Conlon, D. E., and Fasolo, P. M., (1990). "Influence of Speed of Third-Party Intervention and Outcome on Negotiator and Constituent Fairness Judgments", *The Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4 (Dec., 1990), pp. 833-846

Connell, R.W. (1998). Toplumsal cinsiyet ve iktidar -Toplum, Kişi ve Cinsel Politika-, (Çev.: Cem Soydemir), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Cook, Liz, ve Rothwell, Brian (2004). Kadınlar Erkekler ve Liderlik(The X and Y of Leadership – The Industrial Society), (Çev. Ümit Şensoy), 1.Baskı, Optimist Yayın Dağıtım, İstanbul.

Cook-Cottone, Catherine P. (2004). "Using Piaget's Theory of Cognitive Development to Understand the Construction of Healing Narratives", *Journal of College Counseling*, Fall 2004, Volume 7, 177-186

Coronel, M.C.F.G. (2009). "Glass Ceiling and the Latin American Law Firms", *Cadernos PROLAM / USP* (Ano 8 – Vol. 1), p. 79-88

Coughlin, M. and O'Connor, P. J. Gender Role Portrayals in Advertising: An Individual Differences Analysis, pp. 238-241

Cook, Liz ve Brian Rothwell. (2004). Kadınlar Erkekler ve Liderlik, (Çev. Ümit Şensoy), İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım

Crompton, R. (1989). "Class Theory and Gender", *The British Journal of Sociology*, Vol. 40, No. 4 (Dec., 1989), pp. 565-587

Crosby, F., and Clayton, S. D., (1986). "Introduction: The Search for Connections", *Journal of Social Issues*, Vol. 42, No. 2, pp. 1-9

Çeçen, Anıl (1993). Adalet Kavramı -Adalet kavramının göreliliği üzerine bir deneme-, 2.Baskı, Gündoğan Yayınları, Ankara.

Çetin, Münevver Ölçüm ve Hacıfazlıoğlu, Özge (2004). Academics' Conflict Management Styles, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (2) 2004, 155-162, http://www.dogus.edu.tr/dogustru/journal/cilt_5_sayi_2/M00114.PDF

Çıtak, Aylin. (2008). Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Ankara: Ankara Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Zehra Y. Dökmen)

De Cremer, D., (2005). "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp.4-13

Della, R. (2007). "The Construction of Organizational Identity: Key Contributing External and Intra-Organizational Factors", *Corporate Reputation Review*, Volume 10, Number 4, pp.245-260, http://reputationinstitute.com/crr/V10/Dhalla_V10N4.pdf

Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı:511, ss.12-27

Demirtaş, H. A. (2003). "Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim: araştırmaları*, 1(1): 123-144, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/23/665/8472.pdf>

Dinç, Alper ve Adnan Ceylan (2008). Kaçak Elektrik Kullanımıyla İlgili İdare Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve İş Memnuniyeti İle İlişkisi, Çalışma Gruplarına Göre Farklılıklar, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, ss.13-29

Doğan, Hulusi. İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü, Gazi Üniversitesi SMYO, ss.71-78

Donovan, M. E. ve Stanford T. (1999). Kadınlar ve Benlik Saygısı. Çev: Semra Kunt, İstanbul: HYB Yay.

Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: The development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace, *Journal of Applied Psychology*, 83: 683-691

Dökmen, Zehra Y. (1999). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri, *Kriz Dergisi* 7 (1): 27-40

Dökmen, Zehra Y. (2004). Toplumsal Cinsiyet -Sosyal Psikolojik Açıklamalar-, İstanbul: Sistem Yayıncılık

Dökmen, Zehra Y. (2010). Toplumsal Cinsiyet -Sosyal Psikolojik Açıklamalar-, İstanbul: Remzi Kitabevi

Drake, R. ve Smith, P.J., (1978). Sanayide Davranış Bilimleri, 1.Baskı, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları

Dryler, H. (1998). “Parental role models, gender and educational choice”, *Brit. Jnl. of Sociology*, Volume no. 49 Issue no. 3, 375-398

Dutton, J. E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). “Organizational Images and Member Identification”, *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263, <http://webuser.bus.umich.edu/janedut/Identity/asq-dutton.pdf>

Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American Psychologist*, **50**, 145–158.

Eagly, A.H., Makhijani, M.G. and Klonsky, B.G. (1992). "Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis", *Psychological Bulletin*, Vol. 111, pp. 3-22

Efil, İsmail (2002). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 7.Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım

Elçi, Meral. (2005). Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enst. Sos.Bil.Enst. Doktora Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Lütfighak Alpan)

England, P. (1982). "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation", *The Journal of Human Resources*, Vol. 17, No. 3 (Summer, 1982), pp. 358-370

Erdoğan, Serdar, Sosyal Öğrenme Kuramı, <http://www.biyoloji.egitim.yyu.edu.tr/ders/omk/sokse.pdf>

Erdoğan, Sibel (1999). Temel İnsan Sermayesi Modeli: Seçilmiş İllerde Ekonometrik Yaklaşım, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:14, Sayı:1, Yıl:1999, ss:75-95, http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139574080_1.pdf

Eren, Altay (2005). Korku Kültürü, Değerler Kültürü ve Şiddet, Aile ve Toplum - Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl:7 Cilt:2, Sayı:8 (Ocak - Mart sayısı)

Erdem, R., (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, ss.63-79

Ergil, Doğu (1984). Toplum ve İnsan "Toplumbilimin Temelleri", Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Erkuş, A., Turunç, Ö. ve Yücel, R. (2011). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık

Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan 2011, 6(1), 245-270, http://iibf.ogu.edu.tr/dergi/dergi/2011-1/2011_1_9.pdf

Ersöz, Halis Yunus (2007). “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları”, İstanbul: İTO – İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Ertürk, Alper (2003). Örgütsel İletişim ve Adalet Algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss.147-170

Fırlar Güneri, Belma. (2003). Reklam ve Biz, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları

Fillieule, O. (2010). “Some Elements of an Interactionist Approach to Political Disengagement”, *Social Movement Studies*, Vol. 9, No. 1, 1-15, January 2010, pp. 1-15

Fischer, E. and Arnold, S. J. (1994). Sex, Gender Identity, Gender Rol Attitudes, and Consumer Behavior, *Psychology & Marketing*, John Wiley & Sons, Inc., Vol. 11(2): (March/April 1994), pp. 163-182

Fiske, S.T., & Linville, P.W. (1980). “What does the schema concept buy us?”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(4), pp. 543-557

Foley, Sharon, Kidder, Deborah L., Powell, Gary N. (2002). “The Perceived Glass Ceiling and Justice Perceptions: An Investigation of Hispanic Law Associates”. *Journal of Management*, Pergamon, 28:4, 471-496

Foley, S., Hang-Yue, N. and Wong, A. (2005). “Perceptions of Discrimination and Justice: Are there Gender Differences in Outcomes?”, *Group & Organization Management*, Vol. 30, No. 4, (August 2005), 421-450

Foley, S., Ngo, Hang-yue and Loi, R. (2006). “Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong”, *Sex Roles*, 55: 197-208

Folger, R., Konovsky, M.A., (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions To Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, 32, s.115-130

Fromm, Erich (1998). Anaerkil Toplum ve Kadın Hakları, (Çev.Acar Doğangün), İstanbul: Arıtan Yayınevi.

Gardiner, Maria and Tiggemann, Marika, (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **72**, 301-315

Genç, Nurullah (2005). Yönetim ve Organizasyon -Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar-, 2.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık

Gentry, J. W., and Haley, D. A. (2001). Gender Schema Theory as a Predictor of Ad Recall, pp. 259-264

Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., and Rutte, C. G., (1999). “Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship”, *Work & Stress*, Vol. 13, No. 3, pp.253-267, <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/124.pdf>

Giddens, Anthony (2001). Sociology, 4th Edition, Oxford: Blackwell Publishers Ltd., Polity Press, United Kingdom.

Gillies, V. (2003). “Family and Intimate Relationships: A Review of the Sociological Research”, Families & Social Capital ESRC Research Group Working Paper No. 2, South Bank University, London, (June 2003), <http://www.lsbu.ac.uk/families/workingpapers/familieswp2.pdf>

Gilliland, Stephen W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective, *The Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4 (Oct., 1993), pp. 694-734

Goleman, Daniel (2006). Duygusal Zeka (EQ) Neden IQ’dan daha önemlidir?, (Çev.Banu Seçkin Yüksel), 30.Baskı, Varlık Yayınları, Kurtiş Matbaası, İstanbul.

Graham, Mary E. and Welbourne, Theresa M. (1999). “Gainsharing and women’s and men’s relative pay satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, **20**, 1027-1042

Greenberg, Jerald (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories, The Academy of Management Review, Vol. 12, No. 1 (Jan., 1987), pp. 9-22

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, Tomorrow, *Journal of Management*, 16, s.399-432.

Grice, T., Paulsen, N., and Jones, L. (2002). "Multiple Targets of Organizational Identification The Role of Identification Congruency", *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*, JASNH, Vol.1, No.2, 22-31, <http://www.jasnh.com/pdf/Vol1-No2-art1.pdf>

Gül, H., (2009). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu, http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf

Güldü, Özgür ve Müge Ersoy-Kart, Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 64-3, 97-116, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/998/12144.pdf>

Gündüz Kalan, Özlem, Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme, İ.Ü. İletişim Fakültesi Dergisi, ss.75-89, <http://www.iudergi.com/index.php/iletisim/article/viewFile/7/pdf>

Gürpınar, Gülce ve Mehmet Y. Yahyagil (2007). Örgütsel Adalet, Lider-Üye Değişimi ve Örgüte Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişki, s.296-303, bkz. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, 15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya.

Güzeller, C., (2006). "Ortaöğretim Kurumları Öğrenci Seçme Sınavının Türkçe Dil Yeterlilikleri Açısından Modellenmesi", Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, B.Ö.T.E. Bölümü, Antalya, Ekim 2006, Cilt: 14, No:2, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 403-412

Gwartney-Gibbs, P. A. and Lach, D. H. (1994). "Gender and Workplace Dispute Resolution: A Conceptual and Theoretical Model", *Law & Society Review*, Vol. 28, No. 2, pp. 265-296

Harris, Lasana T. and Fiske, Susan T. (2006). "Dehumanizing the Lowest of the Low – Neuroimaging Responses to Extreme Out-Groups-", Research Article, *Psychological Science*, Volume 17, Number 10, pp.847-853, http://www.cdnresearch.net/pubs/others/Harris_Fiske_Neurodisgust.pdf

Harrison, L. A., and Lynch, A. B. (2005). Social Role Theory and the Perceived Gender Role Orientation of Athletes, *Sex Roles*, Vol. 52, Nos. 3/4, (February), <http://resources.metapress.com/pdf-preview.axd?code=t2n244x767658546&size=largest>

Hakim, Catherine (1991). Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations, *European Sociological Review*, Vol. 7, No. 2 (Sep., 1991), pp. 101-121

Hang-yue, N., Foley, S. and Loi, R. (2006). "The effects of cultural types on perceptions of justice and gender inequity in the workplace", *Int. J. of Human Resource Management*, 17:6 Jun 2006, 983-998

Haslam, S. A., and Turner, J. C. (1992). "Context-dependent variation in social stereotyping 2: The relationship between frame of reference, self-categorization and accentuation", *European Journal of Social Psychology*, Vol.22, pp.251-277

Hatfield, E., Walster, G. W., & Traupmann, J. (1979). "Equity and extramarital sex", *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, pp.82-92, <http://www2.hawaii.edu/~elaine/49.pdf>

Hearn, J., and Parkin, W. (2002). Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations, GBR: Sage Publications, Incorporated, London, <http://site.ebrary.com/oneLog.marmara.edu.tr:2048/lib/marmara/docPrint.action?encyr...> (08.09.2010), pp. 4-9

Henley, N. M. (1985). "Psychology and Gender", *Signs*, Vol. 11, No. 1 (Autumn, 1985), pp. 101-119

Herrington, V. and Nee, C. (2005). "Self-Perceptions, Masculinity and Female Offenders", *Internet Journal of Criminology*, pp. 1-30, <http://www.internetjournalofcriminology.com/Herrington%20&%20Nee%20-%20Self-perceptions,%20Masculinity%20and%20Female%20Offenders.pdf>

Hersch, J. and Stratton, Leslie S. (1994). "Housework, Wages, and the Division of Housework Time for Employed Spouses", *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1994), pp. 120-125

Helvacıoğlu, Firdevs. (1996). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik 1928-1995*, İstanbul: Kaynak Yayınları

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

Hicks, Herbert G. (1977). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*, I.Cilt, 3.Baskı, Ankara.

Hill, J. R., Song, L. and West, R. E. (2009). "Social Learning Theory and Web-Based Learning Environments: A Review of Research and Discussion of Implications", Taylor & Francis Group, LLC, *The Amer. Jrnl. of Distance Education*, 23: 88-103

Hoe, S. L., (2008). "Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modeling Technique", *Journal of Applied Quantitative Methods*, Vol. 3 No. 1 Spring 2008.

Hogg, Michael A. (2006). *Social Identity Theory*, contemporarysocialidentitytheory.pdf, pp.112-114

Hogg, Michael A. and Deborah J. Terry (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts, *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1 (Jan., 2000), pp. 121-140

Hogg, Michael ve Vaughan, Graham (2007). Sosyal Psikoloji, Ütopya Yayınları, Ankara.

Hogan, H. W. (1977). “The Measurement of Psychological Androgyny: An Extended Replication”, *Journal of Clinical Psychology*, (October 1977), Vol. 33, No. 4, pp. 1009-1013

Holt C. L., and Ellis J. B. (1998). Assessing the current validity of the bem sex role inventory, *Sex Roles*, 39 (11/2), p. 929–941

Holzinger, I., and Dhalla, R. (2007). “Multiple Identities in Organizations: The Effects of Diversity on Organizational Identity”, *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations*, Volume 7, Number 5, pp.43-50, [http://skip.ssb.yorku.ca/SSB-Extra/Faculty.nsf/569f103efd35075e852571be006b2723/251ccdd5c97f6c7785256c1600712614/\\$FILE/Multiple%20Identities%20in%20Organizations.pdf](http://skip.ssb.yorku.ca/SSB-Extra/Faculty.nsf/569f103efd35075e852571be006b2723/251ccdd5c97f6c7785256c1600712614/$FILE/Multiple%20Identities%20in%20Organizations.pdf)

Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M., (2008). “Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit”, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60

Hsu,G. and Hannan, M. T.(2005). “Identities, Genres and Organizational Forms”, *Organization Science*, Vol. 16, No. 5, *Frontiers of Organization Science*, Part 2 of 2 (September–October 2005), pp. 474-490

Huseman, R. C., Hatfield, J. D., and Miles, E. W., (1987). “A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct”, *The Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 2 (Apr., 1987), pp. 222-234

Huffman, Matt L. (1999). “Who’s in Charge? Organizational Influences on Women’s Representation in Managerial Positions”, *Social Science Quarterly*, Volume 80, Number 4, December 1999, 738-756

Iacobucci, D., (2010). “Structural Equations Modeling: Fit Indices, Sample Size, and Advanced Topics”, *Journal of Consumer Psychology* 20, 90-98

Ickes, W. (1993). “Traditional Gender Roles: Do They Make, and Then Break, our Relationships?”, *Journal of Social Issues*, Vol. 49, No. 3 pp. 71-85, <http://www.fatih.edu.tr/~hugur/kindnes/TRADITIONAL%20GENDER%20ROLES.PDF>

IOE General Council (1999). Codes of Conduct, Position Paper of The International Organisation of Employers, Geneva.

İlarslan, Neslihan (2008). Reklamların ve Cinsiyet Kimliği Rolünün Tüketicilerin Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Mehmet İsmail Yağcı), <http://www.belgeler.com/blg/1fr2/reklamlarin-ve-cinsiyet-kimligi-rolunun-tuketicilerin-satin-alma-davranislari-uzerindeki-etkisi-the-effect-of-advertisements-and-gender-identity-role-on-consumer-buying-behaviour>

ILO Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958 (No.111), <http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?query=C111&query0=111&submit=Display>

Iqbal, A. (2010). “An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 3, March 2010, pp.16-27, ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/.../4418

İşcan, Ömer Faruk ve Atılhan Naktiyok (1970). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59-1, ss.181-201

Jack, A. E. (2003). Gender and Armed Conflict – Overview Report, Bridge (development - gender), Institute of Development Studies, August 2003, <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/cep-conflict-report.pdf>

Jamali, R., and Nejati, M., (2009). “Women’s career progression barriers and organisational justice: a study of Iranian society”, Business Strategy Series, Emerald Group Publishing Limited, Vol.10, No.5, pp.311-328.

James, J. D. (2001). The Role of Cognitive Development and Socialization in the Initial Development of Team Loyalty, *Leisure Sciences*, 23:233-261

Jenkins, R. (2004). Social Identity, 2nd ed., Routledge, London, UK.

Joshi, A., Liao, H. and Jackson, S. E. (2004). “Do They Practice What They Preach? A Cross-Level Investigation of Pay Inequities”, Academy of Management Best Conference Paper OB, pp. 1-6

Judge, Timothy A. and Colquitt, Jason A. (2004). “Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.3, 395-404, <http://www.timothy-judge.com/Work-family%20JAP%20published.pdf>

Kalpagam, U. (2002). “Perspectives for a Grassroots Feminist Theory”, *Economic and Political Weekly*, Vol. 37, No. 47 (Nov. 23-29, 2002), pp. 4686-4693

Kandiyoti, Deniz (1997). *Cariyer, Bacılar, Yurttaşlar*, 1.Baskı, İstanbul: Metis Yayınları

Kane, E. W. (1998). “Men’s and Women’s Beliefs about Gender Inequality: Family Ties, Dependence, and Agreement”, *Sociological Forum*, Vol. 13, No. 4, pp. 611-637

Karahan, A. (2008). “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:X, Sayı:1

Kardam, Nüket (2003). Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle Uluslararası İlişkiler, bkz. Ayhan Kaya ve Günay Göksu Özdoğan (Der.), *Uluslararası İlişkilerde Sınır Tanımayan Sorunlar -Göç, Yurttaşlık, İnsan Hakları, Toplumsal Cinsiyet, Küresel Adalet ve Güvenlik-*, İstanbul: Bağlam Yayınları

Kaya, Ayhan ve Günay Göksu Özdoğan (Der.). (2003). Uluslararası İlişkilerde Sınır Tanımayan Sorunlar -Göç, Yurttaşlık, İnsan Hakları, Toplumsal Cinsiyet, Küresel Adalet ve Güvenlik-, İstanbul: Bağlam Yayınları

Kim, W. C., and Mauborgne, R. A., (1995). “A Procedural Justice Model of Strategic Decision Making: Strategy Content Implications in the Multinational”, *Organization Science*, Vol. 6, No. 1, Focused Issue: European Perspective on Organization Theory (Jan. – Feb., 1995), pp. 44-61

Kline, Rex B., (1991). “Latent Variable Path Analysis in Clinical REsearch: A Beginner’s Tour Guide”, *Journal of Clinical Psychology*, Vol 47, No.4 (July 1991).

Koç, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:28, ss.200-211, <http://www.e-sosder.com/dergi/28200-211.pdf>

Konrad, Alison M. and Frank Linnehan (1995). Formalized HRM Structures: Coordinating Equal Employment Opportunity or Concealing Organizational Practices?, *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3 (Jun., 1995), pp. 787-820

Koestner, R. and Aube, J. (1995). “A Multifactorial Approach to the Study of Gender Characteristics”, *Journal of Personality* 63:3, September 1995, 681-710

Korte, R. F. (2007). “A review of social identity theory with implications for training and development”, *Journal of European Industrial Training*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 31 No. 3, pp. 166-180

Kornblau, M., Stefani, M., DeMartini, K., Kelly, K. and O’Shea, S. (2007). “Managing Multiple Bosses”, 1-12, <http://userwww.sfsu.edu/~mfk/documents/managing.pdf>

Köse, Ceren Gözde. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma, İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Prof. Dr. Işıl Pekdemir)

Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, 25, pp. 1-27.

Kroska, A. (2003). "Investigating Gender Differences in the Meaning of Household Chores and Child Care", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 65, No. 2 (May, 2003), pp. 456-473

Ku, W. S. and Watt, Helen, M.G. (2009). "Effects of gender and gender role orientation on high school students' teaching perceptions and aspirations in Hong Kong", *Gender Role Orientation and Career Choice*, Monash University, (Paper Code: KU09045), pp. 1-54, <http://www.aare.edu.au/09pap/ku09045.pdf>

Kuçuradi, Ioanna (1994). "Adalet Kavramı", bkz. Adalet Kavramı, (Edit.: Adnan Güriz), Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, ss.27-33.

Lam, Simon S. K., Schaubroeck, J. and Aryee, S. (2002). "Relationship between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: A Cross-National Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-18

Lam, S. K., Kraus, F. and Ahearne, M. (2010). "The Diffusion of Market Orientation Throughout the Organization: A Social Learning Theory Perspective", American Marketing Association, *Journal of Marketing* Vol. 74 (September 2010), 61-79

Lee, Cynthia, and Farh, Jiing-Lih, (1999). "The Effects of Gender in Organizational Justice Perception", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 1, (Jan., 1999), pp. 133-143

Lee, S. M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification", *The Academy of Management Journal*, Vol. 14, No. 2, pp. 213-226

Lee, Cynthia and Farh, Jiing-Lih (1999). "The Effects of Gender in Organizational Justice Perception", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 1 (Jan., 1999), pp. 133-143

Lemay, R. A., "Roles, identities, and expectancies: Positive contributions to Normalization and Social Role Valorization", -10-, A Quarter Century of Normalization and Social Role Valorization, pp.219-240, <http://www.socialrolevalorization.com/articles/lemay/roles-identities-and-expectancies.pdf>

Lemons, Mary A. (1996). "Organizational Justice and The Glass Ceiling: The Moderating Role of Gender Schemas", Women in Management Division, *Academy of Management Proceedings*, 398-402

Levit, D. B. (1991). "Gender Differences in Ego Defenses in Adolescence: Sex Roles as One Way to Understand The Differences", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 61, No. 6, 992-999

Li, J., Xin, K., and Pillutla, M. (2002). "Multi-cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures", *Int. J. of Human Resource Management*, 13: 2 March 2002, pp.320-337, http://www.bm.ust.hk/mgmt/staff/papers/JT/IJHRM_v13p320.pdf

Li, A., and Cropanzano, R., (2009). "Fairness at the Group Level: Justice Climate and Intraunit Justice Climate", *Journal of Management*, Vol. 35 No. 3, June 2009, pp.564-599

Liu, J. (2007). "Gender Dynamics and Redundancy in Urban China", *Feminist Economics* **13**(3 – 4), July/October 2007, pp. 125-158

Lilly, J. D., and Virick, M., (2006). "The effect of personality on perceptions of justice", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 5, pp.438-458

Lobel, Sharon A. and Lynda St. Clair (1992). Effects of Family Responsibilities, Gender, and Career Identity Salience on Performance Outcomes, *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 5 (Dec., 1992), pp.1057-1069

Loi, R., Hang-yue, N. and Foley, S. (2006). "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived

organizational support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120

López-Sáez, M. and Lisbona, A. (2009). “Descriptive and prescriptive features of gender stereotyping. Relationships among its components”, *Revista de Psicología Social*, 24 (3), pp.363-379, http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/UBICACIONES/02/DOCENTE/MERCEDES_LOPEZ_SAEZ/MERCEDES_PUBLICACIONES/RPS_LOPEZ-SAEZ_LISBONA_2009.PDF

MacKinnon, Catharine A. (1982). “Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory”, *Signs*, Vol. 7, No. 3, Feminist Theory (Spring, 1982), pp. 515-544

Mael, F. and Ashforth, B. E. (1992). “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 2 (Mar., 1992), pp. 103-123

Mael, F. and Tetrick, L. (1992). “Identifying organizational identification”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 52, pp. 813-24

March, G.J. ve Simon, H.A., Örgütler, çev. Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran, TODAİE Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara 1975.

Maher, K.J. (1997). “Gender-Related Stereotypes of Transformational and Transactional Leadership”, *Sex Roles*, 37(3 /4), 209-225.

Mannheim, B. (1993). “Gender and the Effects of Demographics, Status, and Work Values on Work Centrality”, *Work and Occupations*, Vol. 20 No. 1, (February 1993), 3-22

Marinova, J. (2003). “Gender Stereotypes and the Socialization Process”, United Nations Division for the Advancement of Women (DAW) in collaboration with International Labour Organization (ILO), Joint United Nations Programmes on HIV/AIDS (UNAIDS), United Nations Development Programme (UNDP), Expert Group Meeting on “The role of men and boys in achieving gender equality”, 21 to 24

October 2003, Brasilia, Brazil, EGM/Men-Boys-GE/2003/EP.3, 13 October 2003, pp.1-9, <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/EP3-Marinova.pdf>

Marsh, H. W., and Bailey, M., (1991). "Confirmatory Factor Analyses of Multitrait-Multimethod Data: A Comparison of Alternative Models", *Applied Psychological Measurement*", Vol. 15, No.1 (March 1991), pp. 47-70

Marsh, H. W., Balla, J. R., and McDonald, R. P., (1988). "Goodness-of-Fit Indexes in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample", *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No. 3, 391-410

Martin, J. (1990). "Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations", *Organization Science*, Vol. 1, No. 4 (1990), pp. 339-359

McCabe, C. (2007). "Spectators' Attitudes toward Basketball: An Application of Multifactorial Gender Identity", *North American Journal of Psychology*, 2007, Vol. 9, No. 2, 211-228.

McFarlin, Dean B., Sweeney, Paul D. (1992). "Distributive and Procedural Justice As Predictors of Satisfaction with Personel and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.3, 626-637

Malkin, C. M. and Lamb, M. E. (1994). "Child Maltreatment: A Test of Sociobiological Theory", *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. XXV, No. 1 (Spring 1994), pp. 121-133

Marini, Margaret Mooney (1990). What Do We Know?, *Sociological Forum*, Vol. 5, No. 1 (Mar., 1990), pp. 95-120

Martin, C.L., Ruble, D.N. and Szkrybalo, J. (2002). "Cognitive Theories of Early Gender Development", *Psychological Bulletin*, Vo. 128, No. 6, 903-933

McCracken, Douglas M. (2006). "Kadınlar İçin Yetenek Savaşını Kazanmak" -Kimi Zaman Bir Devrim Gerekıyor-, bkz. MESS – Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İş

Yaşamında Kadınlar, (Çev. Leyla Aslan), Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, (Yapım: bzd Yayın ve İletişim Hizmetleri), İstanbul 2006.

McDuff, E. M. and Mueller, C. W. (2002). “Gender Differences in the Professional Orientations of Protestant Clergy”, *Sociological Forum*, Vol. 17, No. 3 (Sep., 2002), pp. 465-491

McDonald, Peter. (2000). Gender Equity in Theories of Fertility Transition, *Population and Development Review*, Vol. 26, No. 3 (Sep., 2000), pp. 427-439

MESS – Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (2006). İş Yaşamında Kadınlar, (Çev. Leyla Aslan), Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, (Yapım: bzd Yayın ve İletişim Hizmetleri), İstanbul.

Meyerson, Debra E. ve Fletcher, Joyce K. (2006). “Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto”, bkz. MESS – Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İş Yaşamında Kadınlar, (Çev. Leyla Aslan), Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, (Yapım: bzd Yayın ve İletişim Hizmetleri), İstanbul 2006.

Mihail, D. M. (2006). “Women in management: gender stereotypes and students’ attitudes in Greece”, Short Paper, *Women in Management Review*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 21 No. 8, pp. 681-689

Millward, L. J., Haslam, S. A. and Postmes, T. (2007). “Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification”, *Organization Science*, Vol.18, No.:4, ss. 547-559, <http://orgsci.journal.informs.org/content/18/4/547.short>

Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., and Cropanzano, R., (2005). “Relationships Between Organizational Justice and Burnout at the Work-Unit Level”, *International Journal of Stress Management*, Vol.12, No.2, pp.99-116

Moorman, Robert H. (1991). “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee

Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76:6, 845-855,
http://cobacourses.creighton.edu/rmoorman/pdf/justice_and_citizenship.pdf

Moorman, Robert H. and Blakely, Gerald L. (1995). "Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, No. 2 (Mar., 1995), pp. 127-142

Moorman, Robert H., Blakely, Gerald L. and Niehoff, Brian P. (1998). "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?", *The Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 3 (Jun., 1998), pp. 351-357

Moorman, R.H., Niehoff, B.P., and Organ, D.W. (1993). "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice", Plenum Publishing Corporation, pp.209-225,

<http://cobacourses.creighton.edu/rmoorman/pdf/Treating%20Employees%20Fairly.pdf>

Moreland, Richard L. and Levine, John M. (2002). "Socialization and Trust in Work Groups", *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 5 (3), 185-201,
http://www.accts.com/Eco-Futures/EarthScience/PDF_Swift-Trust/10%5B1%5D.1177_1368430202005003001.pdf

Mutluer, Nil (Der.) (2008). Cinsiyet Halleri -Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları-, 1.Baskı, Varlık Yayınları, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul.

Ngo, Hang-yue, Foley, S., Wong, A. and Loi, R. (2003). "Who Gets More of the Pie? Predictors of Perceived Gender Inequity at Work", *Journal of Business Ethics*, Vol. 45, No. 3 (Jul., 2003), pp. 227-241

Niaz, Mansoor (1992). "From Piaget’s Epistemic Subject to Pascual-Leone’s Metasubject: Epistemic Transition in the Constructivist-Rationalist Theory of Cognitive Development", *International Journal of Psychology*, 27 (6), 443-457

Niehoff, Brian P. and Moorman, Robert H. (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *The Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556

NZAID – New Zealand's International Aid & Development Agency (2011). Achieving Gender Equality and Women's Empowerment, <http://www.aid.govt.nz/library/docs/gender-doco.pdf>

Okay, Ayla. (2002). Kurum Kimliği, 3.Baskı, İstanbul: MediaCat Kitapları, Kapital Medya Hizmetleri A.Ş.

Oliver, D., and Roos, J. (2003), Studying organization Identity Empirically: A Review, Working Paper 31, September 2003, Imagination Lab Foundation, Lausanne - Switzerland, <http://www.imagilab.org/pdf/wp03/WP31.pdf>

Olpak, Y. Z., ve Çakmak, E. K., (2009). "E-Öğrenme Ortamları İçin Sosyal Bulunuşluk Ölçeğinin Uyarlama Çalışması", Yüzüncü Yıl Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Haziran 2009, Cilt:VI, Sayı:I, 142-160, <http://efdergi.yyu.edu.tr>

Onorato, R. S., and Turner, J. C. (2004). "Fluidity in the self-concept: the shift from personal to social identity", *European Journal of Social Psychology*, 34, pp. 257-278

Ormrod, J.E. (1999). "Notes Social Learning Theory", from notes on Ormond's Human learning (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, <http://ocw.korea.edu/ocw/college-of-education/teaching-and-learning-theory/lecture-notes-1/notes-social-learning-theory.pdf>

Ölçüm Çetin, Münevver (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Özbay, Yaşar., Terzi, Şerife, Erkan, Serdar ve Cihangir Çankaya, Zeynep (2011). Üniversite Öğrencilerinin Profesyonel Yardım Arama Tutumları, Cinsiyet Roller ve Kendini Saklama Düzeyleri, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 4, 59-72

Özdil Aydın, Elif. (2009). Dönüştürücü Liderlik ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Doç. Dr. Zehra Y. Dökmen)

Özen Kutunis, Rana ve Ayşegül Hancı, Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları, <http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler/11-02.pdf>

Özgener, Şevki (2004). İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özmen, Ömür N.T., Arbak, Yasemin ve Sürat Özer, Pınar (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7(1), ss.17-33

Özvarış, Şevkat Bahar. (2008). Toplumsal cinsiyet, kadın ve sağlık, Derleme, Hacettepe Tıp Dergisi, 39:168-174, http://www.tipdergisi.hacettepe.edu.tr/2008/sayi_4/baslik2.pdf

Palan, K. M. (2001). Gender Identity in Consumer Behavior Research: A Literature Review and Research Agenda, *Academy of Marketing Science Review*, Volume 2001, No. 10, <http://www.amsreview.org/articles/palan10-2001.pdf>

Palan, K. M., Charles, A. S., and Kiecker P. (1999). Reexamining masculinity, femininity, and gender identity scales, *Marketing Letters*, 10 (4), 363–377.

Pillai, R., Scandura, T. A., and Williams, E. A., (1999). “Leadership and Organizational Justice: Similarities and Differences across Cultures”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 30, No. 4 (4th Qtr., 1999), pp. 763-779

Palmer, Margaret ve Hyman, Beverly (1993). Yönetimde Kadınlar, 1.Baskı, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic.Ltd.Şti.

Pfeffer, Jeffrey and Davis-Blake, Alison (1987). “The Effect of the Proportion of Women on Salaries: The Case of College Administrators”, *Administrative Science Quarterly*, 32, 1-24

Polachek, S. W. (1981). "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 63, No. 1 (Feb., 1981), pp. 60-69

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", http://www.kho.edu.tr/enstitu/SAVBEN_Dergi/MAYIS2010/Makale_8.pdf

Ponzanesi, S. (2007). "Feminist theory and multiculturalism", *Feminist Theory*, vol. 8(1), 91-103

Powell, G. N. and Butterfield, D. A. (2003). "Gender, gender identity, and aspirations to top management", *Women in Management Review*, Volume 18, Number 1/2, pp. 88-96

Powell, J. L. and Gilbert, T. (2008). "Social theory and emotion: sociological excursions", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Emerald Group Publishing Limited, Vol.28 No. 9/10, pp. 394-407

Pringle, J. K. (2008). "Gender in Management: Theorizing Gender as Heterogender", *British Journal of Management*, Vol. 19, S110-S119

Priola, V. (2004). "Gender and feminine identities – women as managers in a UK academic institution", *Women in Management Review*, Emerald Group Publishing Limited, Volume 19, Number 8, pp. 421-430

Puusa, A., and Tolvanen, U. (2006). "Organizational Identity and Trust", *EJBO – Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol.11, No.2, pp.29-33, http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol11_no2_pages_29-33.pdf

Randall, C. S., and Mueller, C. W., (1995). "Extensions of Justice Theory: Justice Evaluations and Employees' Reactions in a Natural Setting", *Social Psychology Quarterly*, Vol. 58, No. 3 (Sep., 1995), pp. 178-194

Ratten, V. (2010). "Social Cognitive Theory and the Adoption of E-book Devices", *International Journal of e-Business Management*, Vol. 4, No. 2, 3-16

Rhee, S.-Y., Dutton, J. E., and Bagozzi, R. P., “Making Sense of Organizational Actions in Response to Tragedy: Virtue Frames, Organizational Identification and Organizational Attachment”, Working Paper Series, Michigan – Ross School of Business, <http://webuser.bus.umich.edu/janedut/POS/MakingSense-Rhee-Bagozzi.pdf>

Rice, A. (2006). “Gender Traits and Normative/Humanistic Behavior”, Edinboro University of Pennsylvania, Sociological Viewpoints, Fall 2006, pp. 25-39, <http://www.pasocsociety.org/article3.pdf>

Rudman, L.A. and Kilianski, S.E. (2000). “Implicit and explicit attitudes toward female authority”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 26, pp. 1315-28.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1997). Personel Yönetimi -Politika ve Yönetisel Teknikler-, VIII.Baskı, Bursa.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2008). Örgütsel Psikoloji, 4.Baskı, Furkan Ofset, Bursa.

Sanchez, Juan I. and Petra Brock (1996). Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?, *The Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 3 (Jun., 1996), pp.704-719

Saruhan, Ş., ve Özdemirci, A., (2005). Bilim, Felsefe ve Metodoloji, Alkım Yay.

Schminke, M., Ambrose, M. L., and Cropanzano, R. S., (2000). “The Effect of Organizational Structure on Perceptions of Procedural Fairness”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.2, pp.294-304

Schminke, M., Ambrose, M. L. and Noel, T. W. (1997). The Effect of Ethical Frameworks on Perceptions of Organizational Justice, *The Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 5, pp. 1190-1207

Schmitt, B. H., Leclerc, F. and Dubé-Rioux, L. (1988). “Sex Typing and Consumer Behavior: A Test of Gender Schema Theory”, *The Journal of Consumer Research*, Vol. 15, No. 1 (Jun., 1988), pp. 122-128

Schultz, “Organizational Commitment”, pp.1-13,
<http://userwww.sfsu.edu/~nschultz/documents/knowledge/organizational.commitment.pdf>

Scott, Joan W. (2007). Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi, (Çev.: Aykut Tunç Kılıç), Feminist Kitaplık dizisi, İstanbul: Agora Kitaplığı

Secombe, K. and Beeghley, L. (1992). “Gender and Medical Insurance: A Test of Human Capital Theory”, *Gender and Society*, Vol. 6, No. 2 (Jun., 1992), pp. 283-300

Seymen, Oya Aytemiz ve Bolat, Tamer (edit.) (2005). Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, 1.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sezik, Nejat (2001). Sınırsız Beyin Gücü, Hayat Yayınları, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul.

Shirpak, K. R., Maticka-Tyndale, E., and Chinichian, M. (2007). “Iranian Immigrants’ perceptions of sexuality in Canada: A symbolic interactionist approach”, *The Canadian Journal of Human Sexuality*, Vol. 16 (3-4), pp.113-128

Shortland, S. (2009). “Gender diversity in expatriation: evaluating theoretical perspectives”, *Gender in Management: An International Journal*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 24 No. 5, pp. 365-386

Simon, H.A. vd., Kamu Yönetimi, çev. Cemal Mıhçıoğlu, 4.baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara 1980.

Sing-Manoux, A. (2000). “Culture and gender issues in adolescence: evidence from studies on emotion”, *Psicothema*, Vol. 12, Supl., pp. 93-100,
<http://www.psicothema.com/pdf/402.pdf>

Sinan, Melek. (2009). Gizli sınıf analizi ve Türkiye’de Muhafazakarlık Üzerine Bir Uygulama, İstanbul : Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim dalı istatistik bilim dalı. Yüksek Lisans Tezi, (Tez Dan.: Prof.Dr. Şahamet Bülbül)

Sipahi, B., Yurtkoru, S., Çinko, M. (2010). **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi**, Beta Yay., İstanbul.

Sołtan, K. E., (1982). “Empirical Studies of Distributive Justice”, *Ethics*, Vol. 92, No. 4 (Jul., 1982), pp. 673-691

Sonpar, Shobna and Kapur, Ravi (2001). “Non-Conventional Indicators: Gender Disparities under Structural Reforms”, *Economic and Political Weekly*, Vol. 36, No. 1 (Jan. 6-12, 2001), pp. 66-78

Spence, Janet T. (1984). Masculinity, Femininity, and Gender-Related Traits: A Conceptual Analysis and Critique of Current Research. *Progress in Experimental Personality Research* 13: 1-97.

Spence J. T. (1993). Gender-related traits and gender ideology evidence for a multifactorial theory, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (April), 624–635.

Steinhaus, C. S., and Perry, J. L. (1996). “Organizational Commitment: Does Sector Matter?”, *Public Productivity & Management Review*, Vol. 19, No. 3 (March), pp. 278-288,

http://www.indiana.edu/~jlpweb/papers/organizational%20commitment_perry_steinhau s_ppmr1996.pdf

Stenius, V. M. K., Veysey, B. M., Hamilton, Z. and Andersen, R. (2005). “Social Roles in Women’s Lives -Changing Conceptions of Self-”, *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 32(2), 182-198

Sweeney, Paul D. and McFarlin, Dean B. (1997). “Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, No. 1, pp. 83-98

Şahin N.Deniz (2006). Cinsiyet, Fiziksel Sağlık ve Yarışma Durumunun Pay Dağıtımına İlişkin Adalet Algısı Üzerindeki Etkileri Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 23 , Sayı: 1, ss. 57-74

Şener, İrge ve Bircan Doğan. (2007). Karşı Cinsin Yöneticisi Olmak ya da İşten Ayrılmak: Birlikte Çalışılan Grubun Cinsiyet Bileşiminin İşten Ayrılmaya Davranışına Etkisi, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2007.

Şimşek, Şerif – Akgemci, Tahir ve Çelik, Adnan. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şişman, Mehmet (2007). Örgütler ve Kùltürler -Örgüt Kùltürü-, 2.Baskı, Pegem A Yayınları, Ankara.

Tannenbaum, Arnold S. (1966). Social Psychology of the Work Organization (İşletmede Sosyal Psikoloji), Wadsworth Publishing Company, Inc., Belmont, California, U.S.A. (Çev.: Nilüfer Sağtùr)(Marmara Üni. Kùtùphanesi, İstanbul).

Taşcıoğlu Hümeýra (2011). Örgütsel Adalet Algısının Ölçülmesine Yönelik Kamu Kurumunda Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. I, (2011): 136-150

Temel, Ayşen – Yakın, Mehmet ve Misci, Sema (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2006, Cilt:13, Sayı:1, ss.27-38, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.

Thompson, I. (2004). “Sex Differences in Technical Communication: A Perspective From Social Role Theory”, *J. Technical Writing and Communication*, Vol. 34(3), 217-232

Thompson, F. T. and Austin, W. P. “The Gender Role Perceptions of Male Students at a Prestigious, Single-Gender, Catholic High School”, *Education*, Vol. 130, No. 3, pp. 424-446

Thye, S. R., (2000). “A Status Value Theory of Power in Exchange Relations”, *American Sociological Review*, Vol.65, June, pp.407-432, <http://users.ipfw.edu/bradley/c/soc470/articles/Article18.pdf>

Todd, S. and Kent, A. (2009). “A social identity perspective on the job attitudes of employees in sport”, *Management Decision*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 47 No. 1, pp. 173-190

Toker, Boran (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma, *Journal of Yaşar University*, 2(6), ss.591-614

Toroslul, M.Vefa (2000). Serbest Bölgeler, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Tung, K.-Y., Huang, I-C., Chen, S.-L., and Shih, C.-T. (2005). “Mining the Generation Xers’ job attitudes by artificial neural network and decision tree—empirical evidence in Taiwan”, *Expert Systems with Applications*, 29, 783-794, http://techlab.bu.edu/files/resources/articles_tt/Mining%20the%20Generation%20Xers%27%20job%20attitudes%20by%20artificial%20neural%20network%20and%20decision%20tree%97empirical%20evidence%20in%20Taiwan.pdf

Tüzün, İ. K., and Çağlar, İ. (2009). “Investigating the Antecedents of Organizational Identification”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 284-293, journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/.../67

Upchurch, D. M., Aneshensel, C. S., Mudgal, J. And McNeely, C. S. (2001). “Sociocultural Contexts of Time to First Sex Among Hispanic Adolescents”, *Journal of Marriage and Family*, 63 (November 2001), 1158-1169

Uygur, A., (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, ss.71-85

Van Emmerik, IJ. H. (2006). “Gender differences in the creation of different types of social capital: A multilevel study”, *Social Networks*, 28, 24-37

Van den Bos, Kees, (1999). “What Are We Talking about When We Talk about No-Voice Procedures? On the Psychology of the Fair Outcome Effect”, *Journal of Experimental Social Psychology* **35**, 560-577

Varinli, İ., Yaras, E. ve Başalp, A. (2009). “Duygusal zekanın müşteri odaklılık ve satış performansı üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 9 (1), 113-130

Vardar, A. (2001). Bireysel ve Kurumsal Değişimde Yeniden Yapılanma Stratejileri, 1.Baskı, Kariyer Developer, İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri

Velasquez Manuel G. Business Ethic:Concept and Cases, New Jersey, Prince Hall, 5th ed.

Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., and Miller, J. S. (2007). “The Positive Ethical Organization: Enacting a Living Code of Ethics and Ethical Organizational Identity”, *Journal of Business Ethics*, 76:17-33, <http://teaching.fec.anu.edu.au/mgmt7030/The%20Ethical%20Organisation.pdf>

Walsh, M.R. (1997). *Women, Men&Gender Ongoing Debates*. New Heaven&London: Yale University Press.

Wasti, S. Arzu. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Güvenirlik ve Geçerlik Analizi, İstanbul: Sabancı Üniversitesi

Weiss, Marley S. “Kentucky River at the Intersection of Professional and Supervisory Status: Fertile Delta or Bermuda Triangle?”, 9, pp. 353-398

Wolff, S. and Watson, C. G. (1983). Personality Adjustment Differences in the Bem Masculinity and Femininity Scales, *Journal of Clinical Psychology*, (July 1983), Vol. 39, No. 4, pp. 543-550

Wolfram, H.-J., Mohr, G. and Schyns, B. (2007). “Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors”, *Women in Management Review*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 22 No. 1, pp. 19-32

Wood, Wendy & Eagly, Alice H. (2002). “A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences”, *Psychological Bulletin*, Vol. 128, No: 5, 699-727, <http://dornsife.usc.edu/wendywood/research/documents/Wood.Eagly.2002.pdf>

Wood, Wendy & Eagly, Alice H. (1999). “The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles”, *American Psychologist*, June 1999, Vol. 54, No. 6, 408-423, <http://dornsife.usc.edu/wendywood/research/documents/Eagly.Wood.1999.pdf>

Yalım, Deniz (Edit.) (2005). İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, (hazırlayan: Ernst & Young insankaynaklari.com), İstanbul.

Yassa, Maria (2002). “Nicolas Abraham and Maria Torok – The inner crypt”, *The Scandinavian Psychoanalytic Review*, **25**, nr. 2, pp.1-14

Yeniçeri, T. ve Yücel, İ. (2009). “Müşteri İlişkileri, Örgütsel Bağlılık, Plânlama, Öğrenme Yönlülük, Uyum Sağlayıcı Davranış ile Satış Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1

Yıldırım Fatma (2006). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62-1 , ss 253 -279.

Yılmaz, Abdullah and Ceren Giderler Atalay (2009). A Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organisational Life, *European Journal of Social Sciences*, Volume 8, Number 2, ss.341-352

Yürür, Ş., (2008). “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2, ss.295-312,

Zhang, Li-Fang (2002). “Thinking Styles and Cognitive Development”, *The Journal of Genetic Psychology*, 163(2), 179-195

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., (2009).“Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing”, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 20 No. 2, pp.188-201

Akça, F. ve Köse, İ. Alper, Ölüm Kaygısı Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, 01.06.2008

“11- Prejudice, Stereotyping, and Discrimination”, 2009, pp.358-399, http://web.me.com/dtkenrick/KNC/Sample_chaps_files/11Kenrick_ch11.pdf

Asian Institute of Journalism and Communication, “Prejudice and Pride: News Media’s Role in Promoting Tolerance”, 2011, pp.1-64, http://www.muslimmindanao.ph/mass_media/pride_prejudice.pdf

Brannon, R. (2004). “7- Gender Stereotypes: Masculinity and Femininity”, pp. 159-185, http://www.ablongman.com/partners_in_psych/PDFs/Brannon/Brannon_ch07.pdf

Carli, Linda L. (2001). “Gender and Social Influence”, *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, pp. 725-741, <http://www.wellesley.edu/Psychology/Psych/Faculty/Carli/GenderAndSocialInfluence.pdf>

Frome, P. and Eccles, J. (1996). “Gender-Role Identity and Self-Esteem”, pp.1-13, <http://www.rcgd.isr.umich.edu/garp/articles/eccles96e.pdf>

Griffiths, P.E., Ethology, Sociobiology, and Evolutionary Psychology, <http://paul.representinggenes.org/webpdfs/Griff.IP.EthoSocioEvoPsych.pdf>

Herek, Gregory M. “The Psychology of Sexual Prejudice”, pp.1-5, http://psychology.ucdavis.edu/rainbow/html/current_directions_preprint.pdf

Karakütük, Kasım, “İnsan Kaynakları”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/484/5672.pdf>

Khamseh, A. (2011). “A Study on the Sexual Diversity and Gender Role Stereotypes of the Married College Students in Iran: Differences Between Female and Male Students”,

pp.1-4, <http://wgc.womensglobalconnection.org/conf06proceedings/Khamseh,A.%20A-%20Study%20on%20Sexual%20Diversity%20&%20Gender.pdf>

Mariadoss, Babu L. John (2007). Two Essays on Team Perspectives in Sales, A Dissertation Presented to The Faculty of the C.T. Bauer College of Business, University of Houston, in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy, August 2007, <http://www.bauer.uh.edu/doctoral/documents/BabuDissertation.pdf>

Miller, C. F., Trautner, H. M. and Ruble, D. N. (2005). “13- The Role of Gender Stereotypes in Children’s Preferences and Behavior”, pp.293-323, http://www2.uni-wuppertal.de/FB3/psychologie/entwicklung/allgemein/vepsychmaterial/9.1.07%20RT18520_C13.pdf

Sacco, P.A. and Schott, J., Penis Envy -Does Size Really Matter or is it The Size of The Matter?-, Inkstone, <http://www.nolimitsforme.com/pdf%20folder/Excerpt%20Penis%20Envy.pdf>

Sammons, A., Gender: biological theory -Gender Development-, Developmental Psychology, http://www.psychotron.org.uk/newResources/developmental/AS_AQB_gender_BioBasics.pdf

Tajfel, H. and Turner, J.C., “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior”, Chapter 1, <http://faculty.kent.edu/updegraffj/gradsocial/readings/tajfel.pdf>

Tajfel, H. (1982). “Social Psychology of Intergroup Relations”, *Ann. Rev. Psychol.*, 33:1-39, <http://web.comhem.se/u68426711/8/tajfel86.pdf>

Tekneci, Mehmet, Davranışçı Terapiler, <http://www.hipnoz.info/index.php/makaleler/120-davranisci-terapiler.html>

This Week’s Citation Classic, CC/Number 41, October 12, 1981, <http://garfield.library.upenn.edu/classics1981/A1981MH61900001.pdf>,

Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması, D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi, Cilt:13, Sayı:I, Yıl:1998, ss.83-106, http://www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1139574908_1.pdf

UNESCO Bangkok (2007). “Strong Foundations for Gender Equality in Early Childhood Care and Education”, pp.1-12, http://www2.unescobkk.org/elib/publications/125_126/advocacy_brief_ECCE.pdf

Weber, A. and Zulehner, C. (2009). “Are Discriminatory Employers Doomed to Fail?”, IZA Discussion Paper Series, IZA DP No. 4526, pp.1-38 <http://ftp.iza.org/dp4526.pdf>

Wilson, E. O. (1982). (Chapter 27) “Man: From Sociobiology to Sociology”, pp. 547-575, see **Sociobiology – The New Synthesis –**, Seventh printing, USA and England, <http://www.econ.tuwien.ac.at/hanappi/Lehre/Classics/Wilson.pdf>

Wilson, E. O., Barash, D. P. and Dawkins, R., Sociobiology and Politics, http://www.mmisi.org/pr/08_01/white.pdf

YKP.org, “Küreselleşme Heyulası”, 2005, http://ykp.org.cy/article/show_news.php?subaction=showfull&id=1128198316&archive=&start_from=&ucat=10&

Research Articles, <http://www.elainehatfield.com/articles.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/comp/business/info/discrim.htm>

<http://www.istatistik.gen.tr>, 18.10.2011

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114109.pdf

www.fikretgultekin.com, 20.10.2011

EKLER

EK 1: FAKTÖR VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	5

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
co1	1,000	,503
co2	1,000	,670
co3	1,000	,740
co4	1,000	,785
co5	1,000	,672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,370	67,395	67,395	3,370	67,395	67,395
2	,591	11,826	79,221			
3	,438	8,751	87,972			
4	,349	6,974	94,946			
5	,253	5,054	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
co1	,709
co2	,818
co3	,860
co4	,886
co5	,820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 22:29:52
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\shuh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	750
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=co1 co2 co3 co4 co5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.000

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	750	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
co1	8,40	13,079	,576	,881
co2	8,47	12,669	,707	,853
co3	8,12	11,213	,760	,838
co4	8,25	11,467	,802	,828
co5	8,07	11,791	,707	,851

Reliability

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 22:30:47
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	750
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=co2 co3 co4 co5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.016

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	750	100,0
-------	-----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
co2	6,54	8,430	,693	,866
co3	6,19	7,126	,773	,835
co4	6,32	7,413	,800	,824
co5	6,15	7,629	,710	,859

Factor Analysis

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:31:19	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	750
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		FACTOR /VARIABLES ca1 ca2 ca3 ca4 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS ca1 ca2 ca3 ca4 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031
	Maximum Memory Required	2872 (2,805K) bytes

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1832,890
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		ca1	ca2	ca3	ca4
Anti-image Covariance	ca1	,400	-,156	-,112	-,062
	ca2	-,156	,427	-,086	-,075
	ca3	-,112	-,086	,330	-,173
	ca4	-,062	-,075	-,173	,391
Anti-image Correlation	ca1	,843 ^a	-,377	-,309	-,156
	ca2	-,377	,857 ^a	-,229	-,184
	ca3	-,309	-,229	,802 ^a	-,482
	ca4	-,156	-,184	-,482	,828 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
ca1	1,000	,761
ca2	1,000	,742
ca3	1,000	,810

ca4	1,000	,756
-----	-------	------

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Compon ent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3,068	76,706	76,706	3,068
2	,395	9,872	86,577	
3	,302	7,555	94,133	
4	,235	5,867	100,000	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Comp onent	Extraction Sums of Squared Loadings	
	% of Variance	Cumulative %
1	76,706	76,706
2		
3		
4		

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
ca3	,900
ca1	,872
ca4	,869
ca2	,861

Reliability

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:31:51
Comments	
Input	Data
	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.s av
	DataSet1
	<none>
	Active Dataset
	Filter

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	750
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=ca1 ca2 ca3 ca4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.015

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ca1	5,32	5,788	,770	,870
ca2	5,41	6,127	,754	,875
ca3	5,45	5,954	,810	,854
ca4	5,49	6,384	,762	,873

Factor Analysis

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 22:32:38
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	750
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR /VARIABLES oo1 oo2 oo3 oo4 oo5 oo6 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS oo1 oo2 oo3 oo4 oo5 oo6 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.048
	Maximum Memory Required	5544 (5,414K) bytes

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,823
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1430,662
	df	15
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		oo1	oo2	oo3	oo4	oo5	oo6
Anti-image Covariance	oo1	,632	-,139	-,041	-,006	-,251	-,045
	oo2	-,139	,686	-,067	-,099	-,006	-,126
	oo3	-,041	-,067	,556	-,225	,004	-,158
	oo4	-,006	-,099	-,225	,539	-,131	-,066
	oo5	-,251	-,006	,004	-,131	,606	-,096
	oo6	-,045	-,126	-,158	-,066	-,096	,622
Anti-image Correlation	oo1	,799 ^a	-,212	-,069	-,010	-,406	-,072
	oo2	-,212	,876 ^a	-,109	-,163	-,009	-,193
	oo3	-,069	-,109	,804 ^a	-,412	,007	-,269
	oo4	-,010	-,163	-,412	,812 ^a	-,229	-,114
	oo5	-,406	-,009	,007	-,229	,795 ^a	-,156
	oo6	-,072	-,193	-,269	-,114	-,156	,868 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
oo1	1,000	,477
oo2	1,000	,479
oo3	1,000	,565
oo4	1,000	,601
oo5	1,000	,509
oo6	1,000	,551

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Comp onent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3,182	53,032	53,032	3,182
2	,830	13,836	66,868	
3	,640	10,671	77,539	
4	,536	8,929	86,468	
5	,457	7,610	94,078	
6	,355	5,922	100,000	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	
	% of Variance	Cumulative %
1	53,032	53,032
2		
3		
4		
5		
6		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
oo4	,775
oo3	,752
oo6	,742
oo5	,713
oo2	,692
oo1	,691

Reliability

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:33:19	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	750
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=oo1 oo2 oo3 oo4 oo5 oo6	
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.017

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
oo1	19,51	13,679	,565	,791
oo2	18,92	15,044	,544	,790
oo3	18,38	16,029	,595	,784
oo4	18,57	15,118	,625	,774
oo5	19,12	13,991	,587	,782
oo6	18,49	15,521	,593	,782

Factor Analysis

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:34:14	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

Missing Value Handling	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		750
	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		FACTOR	
		/VARIABLES oa01 oa02 oa03 oa04 oa05 oa06 oa07 oa08 oa09 oa10 oa11 oa12 oa13 oa14 oa15 oa16 oa17 oa18 oa19 oa20 oa21 oa22 oa23 oa24 oa25	
		/MISSING LISTWISE	
		/ANALYSIS oa01 oa02 oa03 oa04 oa05 oa06 oa07 oa08 oa09 oa10 oa11 oa12 oa13 oa14 oa15 oa16 oa17 oa18 oa19 oa20 oa21 oa22 oa23 oa24 oa25	
		/PRINT INITIAL KMO AIC	
		EXTRACTION ROTATION	
		/FORMAT SORT	
		/CRITERIA MINEIGEN(1)	
		ITERATE(25)	
		/EXTRACTION PC	
Resources		/CRITERIA ITERATE(25)	
		/ROTATION VARIMAX	
		/METHOD=CORRELATION.	
	Processor Time		0:00:00.062
	Elapsed Time		0:00:00.062
	Maximum Memory Required		74020 (72,285K) bytes

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,966
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	18990,120
	df	300
	Sig.	,000

ANTI-IMAGE MATRICES

	OA01	OA02	OA03	OA04	OA05	OA06	OA07
ANTI-IMAGE OA01	,440	-,072	-,049	-,086	,007	-,061	-,001

COVARIANCE	OA02	-,072	,324	-,063	-,016	-,053	,001	-,081
	OA03	-,049	-,063	,331	-,049	-,095	-,026	-,005
	OA04	-,086	-,016	-,049	,295	-,065	-,063	-,031
	OA05	,007	-,053	-,095	-,065	,254	-,028	-,067
	OA06	-,061	,001	-,026	-,063	-,028	,406	-,090
	OA07	-,001	-,081	-,005	-,031	-,067	-,090	,329
	OA08	,028	-,033	-,001	-,015	,009	,010	-,032
	OA09	,013	-,027	,001	,006	-,022	-,005	,028
	OA10	-,029	,040	-,014	-,013	,013	,029	-,009
	OA11	-,011	-,008	,003	-,005	-,004	,003	-,007
	OA12	-,035	-,006	-,014	,005	,024	-,042	,015
	OA13	,002	,009	,001	,008	-,003	-,013	,002
	OA14	,002	,003	,001	,000	-,030	-,004	,026
	OA15	-,005	-,023	-,001	,026	,001	,010	,001
	OA16	,005	,020	,015	-,026	-,006	-,008	-,005
	OA17	-,001	,012	,013	-,002	,000	-,015	-,024
	OA18	-,015	-,007	,003	,017	,004	-,012	,002
	OA19	,007	,007	,006	,010	-,008	-,015	,003
	OA20	,001	,008	-,015	-,001	,006	,009	-,010
	OA21	,001	-,010	,019	-,016	-,004	,009	-,001
	OA22	-,005	,002	-,021	-,003	,011	-,007	,002
	OA23	-,015	-,003	,000	-,005	,000	,003	,006
	OA24	,015	,011	-,004	,013	-,015	,005	-,014
	OA25	,008	-,033	,009	-,021	-,009	,004	,008
ANTI-IMAGE CORRELATION	OA01	,970 ^A	-,191	-,128	-,239	,021	-,145	-,002
	OA02	-,191	,964 ^A	-,192	-,052	-,185	,002	-,249
	OA03	-,128	-,192	,963 ^A	-,157	-,326	-,071	-,015
	OA04	-,239	-,052	-,157	,967 ^A	-,237	-,180	-,099
	OA05	,021	-,185	-,326	-,237	,959 ^A	-,087	-,233
	OA06	-,145	,002	-,071	-,180	-,087	,973 ^A	-,245
	OA07	-,002	-,249	-,015	-,099	-,233	-,245	,966 ^A
	OA08	,078	-,104	-,002	-,049	,034	,027	-,103
	OA09	,034	-,079	,002	,019	-,074	-,014	,081
	OA10	-,072	,116	-,040	-,038	,042	,074	-,025
	OA11	-,033	-,027	,009	-,020	-,017	,009	-,024
	OA12	-,086	-,016	-,041	,016	,079	-,108	,041

OA13	,005	,032	,005	,030	-,012	-,041	,008
OA14	,004	,009	,002	,001	-,105	-,012	,080
OA15	-,012	-,064	-,004	,076	,003	,024	,003
OA16	,014	,061	,045	-,084	-,021	-,023	-,014
OA17	-,003	,038	,042	-,006	,001	-,042	-,076
OA18	-,053	-,031	,011	,072	,021	-,043	,008
OA19	,026	,030	,025	,047	-,038	-,059	,013
OA20	,005	,044	-,081	-,005	,036	,041	-,055
OA21	,003	-,053	,103	-,090	-,026	,044	-,003
OA22	-,019	,007	-,092	-,016	,055	-,028	,007
OA23	-,050	-,012	,000	-,023	-,002	,011	,024
OA24	,048	,042	-,016	,051	-,061	,018	-,051
OA25	,021	-,102	,027	-,067	-,033	,011	,026

A. MEASURES OF SAMPLING ADEQUACY(MSA)

		Anti-image Matrices						
		oa08	oa09	oa10	oa11	oa12	oa13	oa14
Anti-image Covariance	oa01	,028	,013	-,029	-,011	-,035	,002	,002
	oa02	-,033	-,027	,040	-,008	-,006	,009	,003
	oa03	-,001	,001	-,014	,003	-,014	,001	,001
	oa04	-,015	,006	-,013	-,005	,005	,008	,000
	oa05	,009	-,022	,013	-,004	,024	-,003	-,030
	oa06	,010	-,005	,029	,003	-,042	-,013	-,004
	oa07	-,032	,028	-,009	-,007	,015	,002	,026
	oa08	,304	-,056	-,079	-,027	-,042	-,028	-,007
	oa09	-,056	,350	-,020	-,058	-,051	-,034	-,007
	oa10	-,079	-,020	,370	-,085	,009	-,017	-,043
	oa11	-,027	-,058	-,085	,253	-,006	-,065	-,036
	oa12	-,042	-,051	,009	-,006	,377	-,051	-,056
	oa13	-,028	-,034	-,017	-,065	-,051	,230	-,062
	oa14	-,007	-,007	-,043	-,036	-,056	-,062	,323
	oa15	-,043	,016	,000	,004	-,041	,006	-,016
	oa16	-,034	,027	,001	,001	-,021	-,011	-,031
	oa17	-,006	-,043	-,029	-,010	-,018	-,049	-,027
	oa18	-,010	,007	,004	-,016	,015	-,001	,010
	oa19	-,003	-,010	-,002	-,011	-,001	,013	,001
	oa20	,009	-,013	-,006	,001	-,003	,006	,002

	oa21	,007	,004	,004	,006	-,007	-,007	-,007
	oa22	-,003	-,012	,010	,007	,017	-,016	,003
	oa23	,005	,019	-,001	,002	-,006	,013	-,020
	oa24	,009	-,022	,003	-,003	,002	-,013	,008
	oa25	-,017	,027	-,021	,006	-,007	-,007	,019
Anti-image Correlation	oa01	,078	,034	-,072	-,033	-,086	,005	,004
	oa02	-,104	-,079	,116	-,027	-,016	,032	,009
	oa03	-,002	,002	-,040	,009	-,041	,005	,002
	oa04	-,049	,019	-,038	-,020	,016	,030	,001
	oa05	,034	-,074	,042	-,017	,079	-,012	-,105
	oa06	,027	-,014	,074	,009	-,108	-,041	-,012
	oa07	-,103	,081	-,025	-,024	,041	,008	,080
	oa08	,973 ^a	-,172	-,236	-,099	-,125	-,106	-,021
	oa09	-,172	,974 ^a	-,055	-,195	-,142	-,119	-,022
	oa10	-,236	-,055	,966 ^a	-,277	,025	-,060	-,124
	oa11	-,099	-,195	-,277	,970 ^a	-,021	-,270	-,127
	oa12	-,125	-,142	,025	-,021	,976 ^a	-,172	-,161
	oa13	-,106	-,119	-,060	-,270	-,172	,969 ^a	-,227
	oa14	-,021	-,022	-,124	-,127	-,161	-,227	,976 ^a
	oa15	-,122	,044	-,001	,013	-,104	,020	-,045
	oa16	-,106	,078	,002	,003	-,059	-,040	-,094
	oa17	-,019	-,134	-,088	-,035	-,054	-,186	-,088
	oa18	-,043	,027	,017	-,075	,058	-,007	,043
	oa19	-,013	-,040	-,010	-,055	-,005	,066	,003
	oa20	,047	-,066	-,029	,007	-,016	,036	,010
	oa21	,037	,020	,021	,038	-,033	-,045	-,037
	oa22	-,016	-,050	,042	,037	,070	-,081	,012
	oa23	,022	,075	-,004	,010	-,021	,061	-,081
	oa24	,035	-,077	,010	-,013	,006	-,059	,030
	oa25	-,054	,081	-,062	,022	-,020	-,026	,058

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Anti-image Matrices

		oa15	oa16	oa17	oa18	oa19	oa20	oa21
Anti-image Covariance	oa01	-,005	,005	-,001	-,015	,007	,001	,001
	oa02	-,023	,020	,012	-,007	,007	,008	-,010
	oa03	-,001	,015	,013	,003	,006	-,015	,019

	oa04	,026	-,026	-,002	,017	,010	-,001	-,016
	oa05	,001	-,006	,000	,004	-,008	,006	-,004
	oa06	,010	-,008	-,015	-,012	-,015	,009	,009
	oa07	,001	-,005	-,024	,002	,003	-,010	-,001
	oa08	-,043	-,034	-,006	-,010	-,003	,009	,007
	oa09	,016	,027	-,043	,007	-,010	-,013	,004
	oa10	,000	,001	-,029	,004	-,002	-,006	,004
	oa11	,004	,001	-,010	-,016	-,011	,001	,006
	oa12	-,041	-,021	-,018	,015	-,001	-,003	-,007
	oa13	,006	-,011	-,049	-,001	,013	,006	-,007
	oa14	-,016	-,031	-,027	,010	,001	,002	-,007
	oa15	,404	-,173	-,030	-,003	,018	-,011	,001
	oa16	-,173	,334	-,074	-,001	-,008	-9,499E-5	,000
	oa17	-,030	-,074	,296	-,011	,000	-,004	-,002
	oa18	-,003	-,001	-,011	,177	-,058	-,026	-,012
	oa19	,018	-,008	,000	-,058	,164	-,023	-,023
	oa20	-,011	-9,499E-5	-,004	-,026	-,023	,108	-,051
	oa21	,001	,000	-,002	-,012	-,023	-,051	,107
	oa22	-,007	,001	,003	-,018	-,015	-,021	-,038
	oa23	-,009	,010	-,013	-,003	-,014	-,021	-,002
	oa24	,002	-,013	,002	-,004	-,004	,004	-,001
	oa25	-,001	,015	,013	-,030	-,015	,005	-,016
Anti-image Correlation	oa01	-,012	,014	-,003	-,053	,026	,005	,003
	oa02	-,064	,061	,038	-,031	,030	,044	-,053
	oa03	-,004	,045	,042	,011	,025	-,081	,103
	oa04	,076	-,084	-,006	,072	,047	-,005	-,090
	oa05	,003	-,021	,001	,021	-,038	,036	-,026
	oa06	,024	-,023	-,042	-,043	-,059	,041	,044
	oa07	,003	-,014	-,076	,008	,013	-,055	-,003
	oa08	-,122	-,106	-,019	-,043	-,013	,047	,037
	oa09	,044	,078	-,134	,027	-,040	-,066	,020
	oa10	-,001	,002	-,088	,017	-,010	-,029	,021
	oa11	,013	,003	-,035	-,075	-,055	,007	,038
	oa12	-,104	-,059	-,054	,058	-,005	-,016	-,033
	oa13	,020	-,040	-,186	-,007	,066	,036	-,045
	oa14	-,045	-,094	-,088	,043	,003	,010	-,037

oa15	,947 ^a	-,472	-,086	-,009	,071	-,053	,005
oa16	-,472	,946 ^a	-,235	-,004	-,033	,000	,002
oa17	-,086	-,235	,980 ^a	-,047	-,002	-,021	-,010
oa18	-,009	-,004	-,047	,973 ^a	-,340	-,185	-,091
oa19	,071	-,033	-,002	-,340	,973 ^a	-,169	-,175
oa20	-,053	,000	-,021	-,185	-,169	,958 ^a	-,477
oa21	,005	,002	-,010	-,091	-,175	-,477	,955 ^a
oa22	-,025	,005	,015	-,109	-,094	-,160	-,290
oa23	-,032	,040	-,055	-,015	-,079	-,145	-,013
oa24	,008	-,046	,009	-,021	-,023	,024	-,005
oa25	-,002	,046	,043	-,126	-,065	,025	-,084

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Anti-image Matrices		oa22	oa23	oa24	oa25
Anti-image Covariance	oa01	-,005	-,015	,015	,008
	oa02	,002	-,003	,011	-,033
	oa03	-,021	,000	-,004	,009
	oa04	-,003	-,005	,013	-,021
	oa05	,011	,000	-,015	-,009
	oa06	-,007	,003	,005	,004
	oa07	,002	,006	-,014	,008
	oa08	-,003	,005	,009	-,017
	oa09	-,012	,019	-,022	,027
	oa10	,010	-,001	,003	-,021
	oa11	,007	,002	-,003	,006
	oa12	,017	-,006	,002	-,007
	oa13	-,016	,013	-,013	-,007
	oa14	,003	-,020	,008	,019
	oa15	-,007	-,009	,002	-,001
	oa16	,001	,010	-,013	,015
	oa17	,003	-,013	,002	,013
	oa18	-,018	-,003	-,004	-,030
	oa19	-,015	-,014	-,004	-,015
	oa20	-,021	-,021	,004	,005
	oa21	-,038	-,002	-,001	-,016
	oa22	,162	-,011	-,010	-,032

	oa23	-,011	,189	-,124	-,017
	oa24	-,010	-,124	,228	-,048
	oa25	-,032	-,017	-,048	,327
Anti-image Correlation	oa01	-,019	-,050	,048	,021
	oa02	,007	-,012	,042	-,102
	oa03	-,092	,000	-,016	,027
	oa04	-,016	-,023	,051	-,067
	oa05	,055	-,002	-,061	-,033
	oa06	-,028	,011	,018	,011
	oa07	,007	,024	-,051	,026
	oa08	-,016	,022	,035	-,054
	oa09	-,050	,075	-,077	,081
	oa10	,042	-,004	,010	-,062
	oa11	,037	,010	-,013	,022
	oa12	,070	-,021	,006	-,020
	oa13	-,081	,061	-,059	-,026
	oa14	,012	-,081	,030	,058
	oa15	-,025	-,032	,008	-,002
	oa16	,005	,040	-,046	,046
	oa17	,015	-,055	,009	,043
	oa18	-,109	-,015	-,021	-,126
	oa19	-,094	-,079	-,023	-,065
	oa20	-,160	-,145	,024	,025
	oa21	-,290	-,013	-,005	-,084
	oa22	,977 ^a	-,064	-,052	-,138
	oa23	-,064	,946 ^a	-,594	-,070
	oa24	-,052	-,594	,943 ^a	-,177
	oa25	-,138	-,070	-,177	,982 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities		
	Initial	Extraction
oa01	1,000	,629
oa02	1,000	,739
oa03	1,000	,741
oa04	1,000	,769
oa05	1,000	,792
oa06	1,000	,662

oa07	1,000	,722
oa08	1,000	,734
oa09	1,000	,656
oa10	1,000	,654
oa11	1,000	,755
oa12	1,000	,671
oa13	1,000	,795
oa14	1,000	,723
oa15	1,000	,550
oa16	1,000	,632
oa17	1,000	,744
oa18	1,000	,842
oa19	1,000	,856
oa20	1,000	,890
oa21	1,000	,889
oa22	1,000	,861
oa23	1,000	,797
oa24	1,000	,737
oa25	1,000	,723

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	13,322	53,289	53,289	13,322	53,289
2	3,032	12,128	65,417	3,032	12,128
3	2,209	8,836	74,253	2,209	8,836
4	,770	3,079	77,332		
5	,493	1,972	79,304		
6	,464	1,858	81,161		
7	,458	1,831	82,992		
8	,425	1,700	84,693		
9	,381	1,526	86,219		
10	,344	1,374	87,593		
11	,322	1,286	88,879		
12	,299	1,195	90,074		
13	,287	1,147	91,220		
14	,268	1,072	92,292		
15	,248	,992	93,285		
16	,240	,959	94,243		

17	,230	,920	95,163	
18	,220	,880	96,043	
19	,204	,818	96,861	
20	,186	,745	97,606	
21	,156	,624	98,230	
22	,130	,520	98,750	
23	,124	,495	99,245	
24	,118	,470	99,715	
25	,071	,285	100,000	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	53,289	6,841	27,365	27,365
2	65,417	6,561	26,242	53,607
3	74,253	5,161	20,646	74,253
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
oa20	,804	-,451	-,197
oa21	,802	-,459	-,186
oa22	,792	-,455	-,162
oa18	,780	-,439	-,205
oa13	,775	,393	-,201
oa19	,774	-,458	-,215
oa17	,772	,324	-,206
oa11	,768	,376	-,151
oa23	,753	-,446	-,178
oa05	,740	,007	,494
oa24	,736	-,400	-,188
oa08	,736	,424	-,111
oa09	,732	,315	-,145
oa04	,729	,010	,488
oa14	,721	,414	-,179
oa25	,714	-,453	-,093
oa07	,714	,001	,461
oa02	,701	-,029	,497
oa12	,692	,417	-,134
oa03	,679	-,014	,528
oa06	,675	,067	,449
oa16	,672	,372	-,205
oa10	,666	,410	-,207
oa01	,653	,016	,449
oa15	,629	,326	-,218

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
oa13	,825	,244	,232
oa14	,798	,189	,223
oa11	,791	,235	,272

oa08	,789	,167	,290
oa17	,779	,294	,225
oa10	,772	,170	,171
oa12	,765	,154	,247
oa16	,749	,200	,175
oa09	,724	,256	,257
oa15	,696	,212	,142
oa21	,252	,874	,249
oa20	,262	,874	,240
oa19	,246	,867	,209
oa22	,238	,857	,263
oa18	,259	,853	,221
oa23	,227	,832	,230
oa24	,251	,793	,213
oa25	,166	,785	,283
oa05	,273	,263	,805
oa03	,208	,231	,803
oa04	,271	,256	,793
oa02	,223	,265	,787
oa07	,266	,263	,763
oa06	,292	,197	,733
oa01	,243	,221	,722

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,618	,594	,515
2	,687	-,726	,013
3	-,382	-,346	,857

Reliability

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:36:32	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	750
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=oa01 oa02 oa03 oa04 oa05 oa06 oa07 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
oa01	19,55	30,194	,723	,931
oa02	19,93	28,568	,800	,925
oa03	19,80	28,594	,798	,925
oa04	19,69	28,869	,826	,922
oa05	19,92	27,974	,843	,920
oa06	19,65	29,443	,746	,929

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 22:36:32		
Comments				
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav		
	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data	750		
	File			
	Matrix Input			
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.		
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=oa01 oa02 oa03 oa04 oa05 oa06 oa07 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.			
Resources		Processor Time		
oa07	19,73	28,710	,794	,925

Reliability

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 22:37:22			
Comments				
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav		
	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data	750		
	File			
	Matrix Input			

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=oa08 oa09 oa10 oa11 oa12 oa13 oa14 oa15 oa16 oa17 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	750	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
oa08	33,72	59,063	,815	,942
oa09	33,82	59,049	,762	,945
oa10	33,55	60,937	,754	,945
oa11	33,66	58,975	,830	,941
oa12	33,80	59,565	,770	,944
oa13	33,77	58,059	,858	,940
oa14	33,60	59,954	,807	,943
oa15	33,88	60,347	,681	,948
oa16	33,62	60,438	,746	,945
oa17	33,75	58,503	,822	,942

Reliability

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 22:37:58
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	750
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=oa18 oa19 oa20 oa21 oa22 oa23 oa24 oa25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	750	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	750	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
oa18	20,28	58,876	,889	,964
oa19	20,31	58,749	,898	,964
oa20	20,36	58,156	,921	,962
oa21	20,35	58,609	,921	,962
oa22	20,41	59,067	,903	,963
oa23	20,35	59,325	,861	,966
oa24	20,28	60,355	,819	,968
oa25	20,48	60,413	,805	,969

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
bem01	1,000	,485
bem02	1,000	,565
bem03	1,000	,491
bem04	1,000	,563
bem05	1,000	,433
bem06	1,000	,617
bem07	1,000	,550
bem08	1,000	,426
bem09	1,000	,372
bem10	1,000	,498
bem11	1,000	,526
bem12	1,000	,829
bem13	1,000	,546
bem14	1,000	,510
bem15	1,000	,609
bem16	1,000	,601
bem17	1,000	,558
bem18	1,000	,510
bem19	1,000	,592
bem20	1,000	,522
bem21	1,000	,430
bem22	1,000	,471
bem23	1,000	,491
bem24	1,000	,831
bem25	1,000	,577
bem26	1,000	,575
bem27	1,000	,586
bem28	1,000	,606
bem29	1,000	,547
bem30	1,000	,564
bem31	1,000	,583
bem32	1,000	,643
bem33	1,000	,458
bem34	1,000	,562
bem35	1,000	,487
bem36	1,000	,576
bem37	1,000	,542
bem38	1,000	,532
bem39	1,000	,611
bem40	1,000	,594

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,322	23,305	23,305	9,322	23,305	23,305	5,636	14,091	14,091
2	3,772	9,429	32,734	3,772	9,429	32,734	4,652	11,631	25,721
3	2,041	5,103	37,837	2,041	5,103	37,837	3,405	8,512	34,234
4	1,780	4,450	42,288	1,780	4,450	42,288	1,956	4,890	39,123
5	1,708	4,270	46,557	1,708	4,270	46,557	1,925	4,813	43,936
6	1,350	3,375	49,932	1,350	3,375	49,932	1,758	4,394	48,331
7	1,061	2,651	52,583	1,061	2,651	52,583	1,396	3,489	51,820
8	1,035	2,588	55,171	1,035	2,588	55,171	1,341	3,351	55,171
9	,945	2,362	57,534						
10	,942	2,355	59,889						
11	,867	2,168	62,057						
12	,859	2,147	64,205						
13	,843	2,109	66,313						
14	,786	1,964	68,277						
15	,728	1,820	70,098						
16	,718	1,795	71,893						
17	,693	1,731	73,624						
18	,685	1,713	75,337						
19	,655	1,637	76,974						
20	,646	1,615	78,590						
21	,624	1,561	80,151						
22	,589	1,472	81,622						
23	,572	1,431	83,053						
24	,558	1,395	84,448						
25	,522	1,304	85,752						
26	,497	1,242	86,995						
27	,475	1,188	88,182						
28	,469	1,173	89,355						
29	,449	1,122	90,477						
30	,443	1,108	91,585						
31	,433	1,084	92,669						
32	,416	1,040	93,708						
33	,378	,946	94,654						
34	,363	,909	95,563						
35	,349	,871	96,434						
36	,331	,828	97,262						
37	,309	,774	98,036						
38	,302	,754	98,790						
39	,278	,694	99,484						
40	,206	,516	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
bem01	1,000	,425
bem02	1,000	,379
bem03	1,000	,422
bem04	1,000	,410
bem05	1,000	,380
bem06	1,000	,297
bem07	1,000	,532
bem08	1,000	,406
bem09	1,000	,258
bem10	1,000	,255
bem11	1,000	,506
bem13	1,000	,446
bem14	1,000	,467
bem15	1,000	,548
bem16	1,000	,550
bem17	1,000	,507
bem18	1,000	,327
bem19	1,000	,531
bem20	1,000	,335
bem21	1,000	,367
bem22	1,000	,407
bem23	1,000	,321
bem25	1,000	,148
bem26	1,000	,533
bem27	1,000	,518
bem28	1,000	,470
bem29	1,000	,456
bem30	1,000	,508
bem31	1,000	,424
bem32	1,000	,597
bem33	1,000	,439
bem34	1,000	,427
bem35	1,000	,421
bem36	1,000	,557
bem37	1,000	,482
bem38	1,000	,465
bem39	1,000	,554
bem40	1,000	,473

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,303	24,482	24,482	9,303	24,482	24,482	6,131	16,133	16,133
2	3,636	9,568	34,050	3,636	9,568	34,050	5,374	14,142	30,275
3	1,923	5,060	39,110	1,923	5,060	39,110	3,199	8,419	38,694
4	1,686	4,437	43,547	1,686	4,437	43,547	1,844	4,853	43,547
5	1,410	3,710	47,258						
6	1,102	2,901	50,158						
7	1,047	2,755	52,913						
8	,963	2,533	55,446						
9	,944	2,483	57,930						
10	,882	2,320	60,250						
11	,861	2,265	62,515						
12	,844	2,221	64,736						
13	,826	2,173	66,909						
14	,736	1,937	68,846						
15	,718	1,888	70,735						
16	,708	1,862	72,597						
17	,688	1,810	74,407						
18	,657	1,729	76,136						
19	,652	1,716	77,852						
20	,629	1,656	79,508						
21	,607	1,597	81,105						
22	,588	1,546	82,651						
23	,559	1,471	84,123						
24	,524	1,378	85,501						
25	,493	1,299	86,800						
26	,479	1,261	88,061						
27	,472	1,243	89,304						
28	,455	1,198	90,502						
29	,443	1,166	91,668						
30	,435	1,145	92,814						
31	,419	1,102	93,916						
32	,378	,996	94,912						
33	,363	,956	95,868						
34	,353	,928	96,795						
35	,331	,872	97,668						
36	,308	,809	98,477						
37	,301	,792	99,269						
38	,278	,731	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,919
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8697,264
	df	496
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
bem01	1,000	,340
bem03	1,000	,369
bem04	1,000	,423
bem05	1,000	,375
bem07	1,000	,521
bem08	1,000	,411
bem10	1,000	,257
bem11	1,000	,384
bem13	1,000	,455
bem14	1,000	,471
bem15	1,000	,570
bem16	1,000	,539
bem17	1,000	,504
bem18	1,000	,312
bem19	1,000	,507
bem20	1,000	,280
bem21	1,000	,379
bem22	1,000	,366
bem26	1,000	,504
bem27	1,000	,494
bem28	1,000	,493
bem29	1,000	,414
bem30	1,000	,516
bem32	1,000	,589
bem33	1,000	,424
bem34	1,000	,355
bem36	1,000	,561
bem37	1,000	,304
bem38	1,000	,411
bem39	1,000	,548
bem40	1,000	,474
bem09	1,000	,228

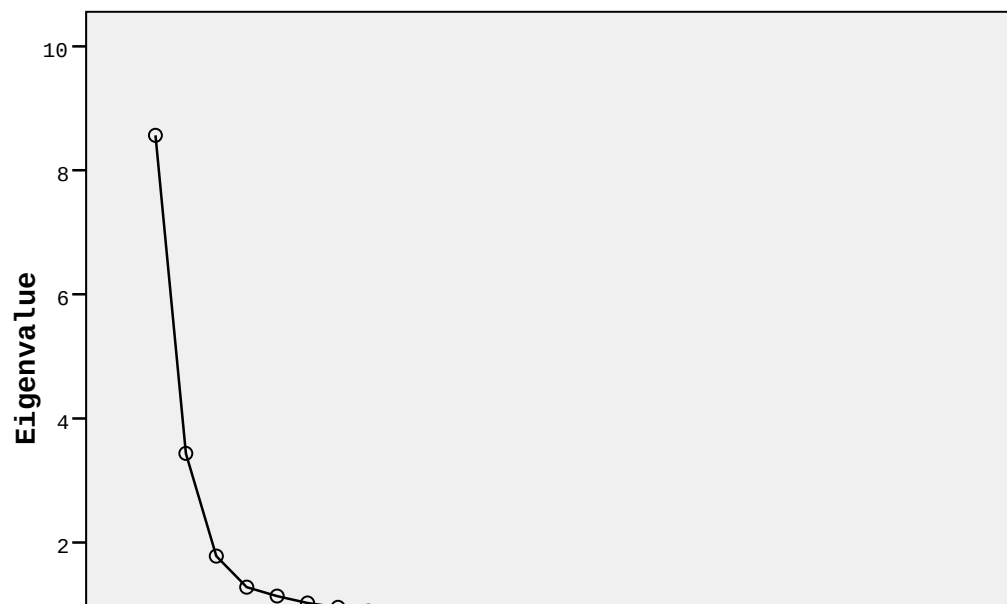
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,563	26,760	26,760	8,563	26,760	26,760	6,285	19,642	19,642
2	3,435	10,734	37,494	3,435	10,734	37,494	5,445	17,016	36,657
3	1,780	5,563	43,057	1,780	5,563	43,057	2,048	6,399	43,057
4	1,279	3,997	47,054						
5	1,136	3,549	50,603						
6	1,023	3,197	53,800						
7	,955	2,984	56,783						
8	,892	2,787	59,570						
9	,850	2,656	62,226						
10	,821	2,564	64,790						
11	,771	2,410	67,200						
12	,718	2,244	69,444						
13	,707	2,209	71,652						
14	,668	2,087	73,739						
15	,658	2,056	75,795						
16	,635	1,986	77,781						
17	,617	1,929	79,710						
18	,600	1,876	81,586						
19	,583	1,822	83,407						
20	,535	1,672	85,080						
21	,504	1,575	86,655						
22	,484	1,514	88,169						
23	,475	1,485	89,653						
24	,459	1,436	91,089						
25	,436	1,363	92,452						
26	,393	1,230	93,682						
27	,379	1,184	94,866						
28	,377	1,177	96,042						
29	,353	1,104	97,147						
30	,317	,992	98,138						
31	,311	,973	99,111						
32	,284	,889	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



EK 2: TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Frequencies

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:27:58
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=yas ogrenim medeni escal cocuk yetisme unvan ilkust calisan fyas kadcal erkkal gelir sektor disden icden deneyim /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.031

Statistics

		yas	ogrenim	medeni	escal	cocuk	yetisme
N	Valid	291	747	742	427	482	726
	Missing	669	213	218	533	478	234
Mean		33,48	3,62	1,63	1,38	1,35	2,68
Median		31,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00
Std. Deviation		9,098	1,003	,659	,500	,478	,566
Minimum		4	1	1	1	1	1
Maximum		62	7	11	4	2	3

Statistics

		unvan	ilkust	calisan	fyas	kadcal	erkcal
N	Valid	685	725	750	728	589	570
	Missing	275	235	210	232	371	390
Mean		1,77	1,68	4,05	3,42	7,00	9,42
Median		1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,991	,592	1,128	,809	10,392	19,350
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		4	11	5	7	90	270

Statistics

		gelir	sektor	disden	icden	deneyim
N	Valid	717	736	734	730	721
	Missing	243	224	226	230	239
Mean		3,86	1,015	2,176	2,789	2,699
Median		4,00	1,000	2,000	3,000	2,000
Std. Deviation		1,730	,1214	1,0077	1,2535	1,4737
Minimum		1	1,0	1,0	1,0	1,0
Maximum		33	2,0	4,0	22,0	33,0

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belirsiz	233	31,1	31,1	31,1
	erkeksi	139	18,5	18,5	49,6
	kadınsý	130	17,3	17,3	66,9
	Androjen	248	33,1	33,1	100,0
	Total	750	100,0	100,0	

cins * VAR00008 Crosstabulation

			VAR00008				Total
			belirsiz	erkeksi	kadınsý	Androjen	
cins	kadýn	Count	120	64	78	107	369
		% within cins	32,5%	17,3%	21,1%	29,0%	100,0%
	erkek	Count	113	75	52	141	381
		% within cins	29,7%	19,7%	13,6%	37,0%	100,0%
Total	Count	233	139	130	248	750	
	% within cins	31,1%	18,5%	17,3%	33,1%	100,0%	

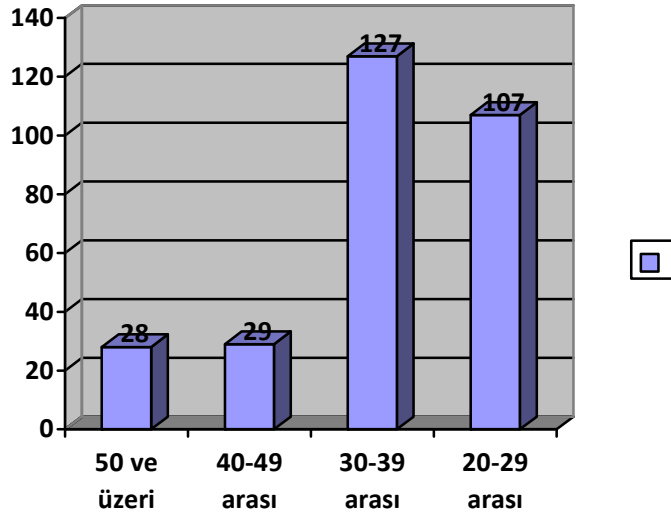
Frequency Table

YAŞ DURUMU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	,1	,3	,3
	19	2	,2	,7	1,0
	21	7	,7	2,4	3,4
	22	10	1,0	3,4	6,9
	23	2	,2	,7	7,6
	24	8	,8	2,7	10,3
	25	16	1,7	5,5	15,8
	26	10	1,0	3,4	19,2
	27	24	2,5	8,2	27,5
	28	10	1,0	3,4	30,9
	29	17	1,8	5,8	36,8
	30	25	2,6	8,6	45,4
	31	14	1,5	4,8	50,2
	32	17	1,8	5,8	56,0
	33	15	1,6	5,2	61,2
	34	7	,7	2,4	63,6
	35	16	1,7	5,5	69,1
	36	11	1,1	3,8	72,9
	37	10	1,0	3,4	76,3
	38	6	,6	2,1	78,4
	39	6	,6	2,1	80,4
	40	6	,6	2,1	82,5
	41	3	,3	1,0	83,5
	42	4	,4	1,4	84,9
	43	3	,3	1,0	85,9
	44	2	,2	,7	86,6
	45	4	,4	1,4	88,0
	46	2	,2	,7	88,7
	47	4	,4	1,4	90,0
	48	1	,1	,3	90,4
	49	1	,1	,3	90,7
	50	9	,9	3,1	93,8
	51	1	,1	,3	94,2

53	2	,2	,7	94,8
54	1	,1	,3	95,2
55	6	,6	2,1	97,3
57	3	,3	1,0	98,3
58	2	,2	,7	99,0
60	2	,2	,7	99,7
62	1	,1	,3	100,0
Total	291	30,3	100,0	
Missing System	669	69,7		
Total	960	100,0		

50 ve üzeri	40-49 arası	30-39 arası	20-29 arası
28	29	127	107

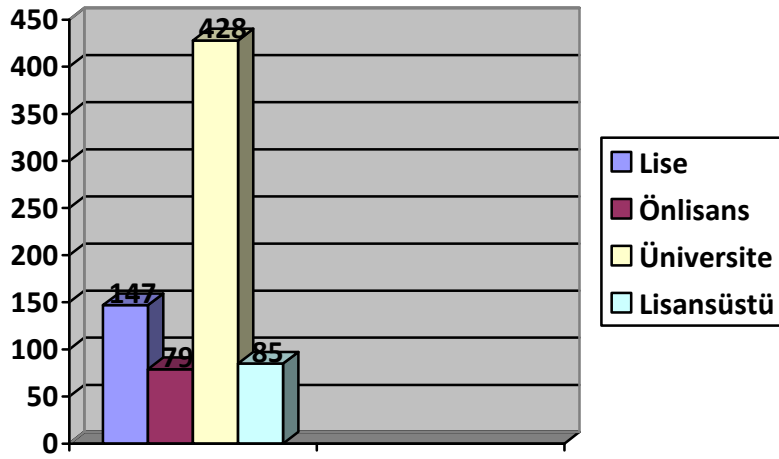


ÖĞRENİM DURUMU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ilköğretim	5	,5	,7	,7
lise	147	15,3	19,7	20,3
yüksekoku	79	8,2	10,6	30,9
l				
üniversite	428	44,6	57,3	88,2

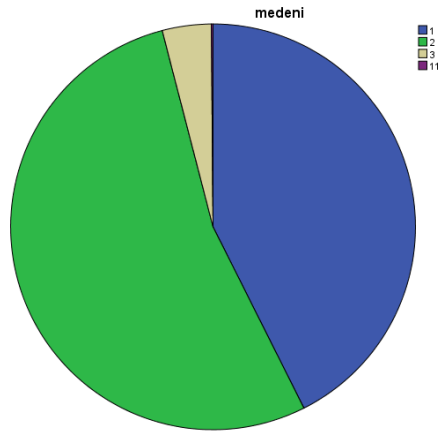
	Yüksek	74	7,7	9,9	98,1
	doktora	11	1,1	1,5	99,6
	7	3	,3	,4	100,0
	Total	747	77,8	100,0	
Missing	System	213	22,2		
Total		960	100,0		

Lise	147	19,7
Önlisans	79	10,6
Üniversite	428	57,3
Lisansüstü	85	9,9



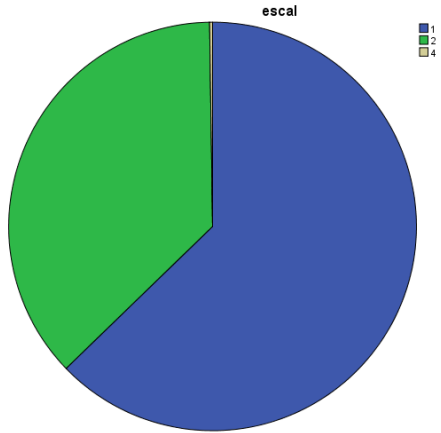
MEDENİ DURUM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BEKAR	316	32,9	42,6	42,6
	EVLİ	396	41,3	53,4	96,0
	DUL	29	3,0	3,9	99,9
	veya BOŞAN- MIŞ				
	11	1	,1	,1	100,0
	Total	742	77,3	100,0	
Missing	System	218	22,7		
Total		960	100,0		



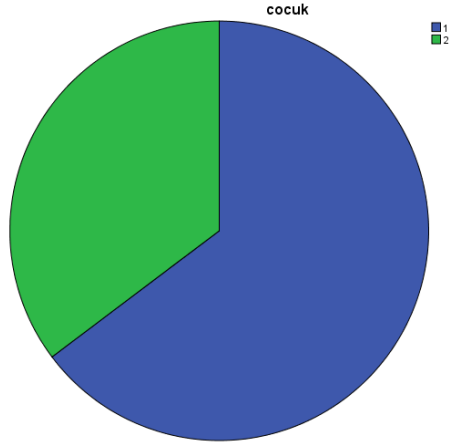
EŞİN ÇALIŞMA DURUMU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EVET	268	27,9	62,8	62,8
	HAYIR	158	16,5	37,0	99,8
	4	1	,1	,2	100,0
	Total	427	44,5	100,0	
Missing	System	533	55,5		
Total		960	100,0		



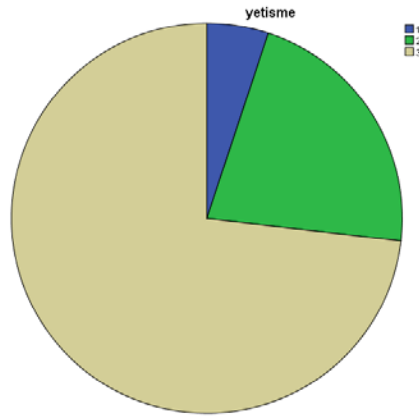
SAHİP OLUNAN ÇOCUK SAYISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	VAR	312	32,5	64,7	64,7
	YOK	170	17,7	35,3	100,0
	Total	482	50,2	100,0	
Missing	System	478	49,8		
Total		960	100,0		



YETİŞME DÖNEMİNDE YAŞANILAN YER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KÖY	37	3,9	5,1	5,1
	İLÇE	158	16,5	21,8	26,9
	KENT	531	55,3	73,1	100,0
	Total	726	75,6	100,0	
Missing	System	234	24,4		
Total		960	100,0		

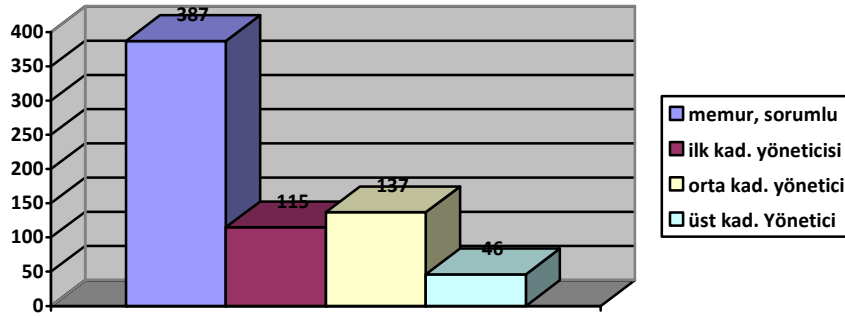


POZİSYON

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memur, Sorumlu	387	40,3	56,5	56,5
	İlk Kademe Yöneticisi	115	12,0	16,8	73,3

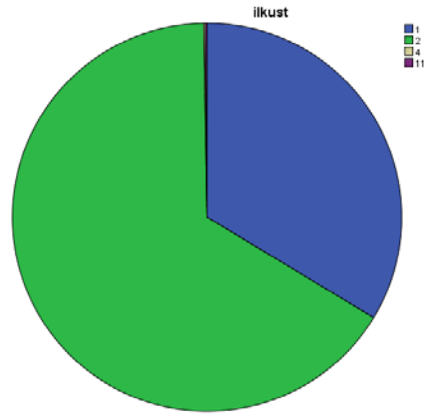
	Orta Kademe Yöneticisi	137	14,3	20,0	93,3
	Üst Kademe Yöneticisi	46	4,8	6,7	100,0
	Total	685	71,4	100,0	
Missing	System	275	28,6		
Total		960	100,0		

memur, sorumlu	387	56,5
ilk kad. yöneticisi	115	16,8
orta kad. yönetici	137	20
üst kad. Yönetici	46	6,7



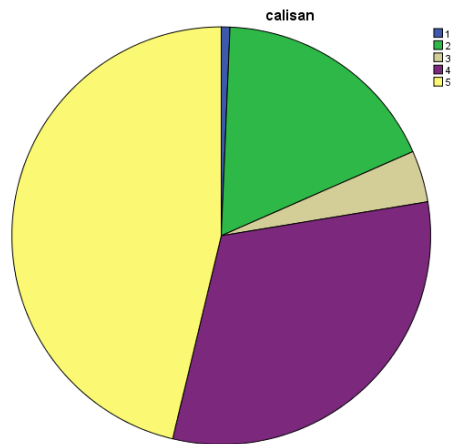
İLK ÜST AMİRİN CİNSİYETİ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KADIN	244	25,4	33,7	33,7
	ERKEK	479	49,9	66,1	99,7
	4	1	,1	,1	99,9
	11	1	,1	,1	100,0
	Total	725	75,5	100,0	
Missing	System	235	24,5		
Total		960	100,0		



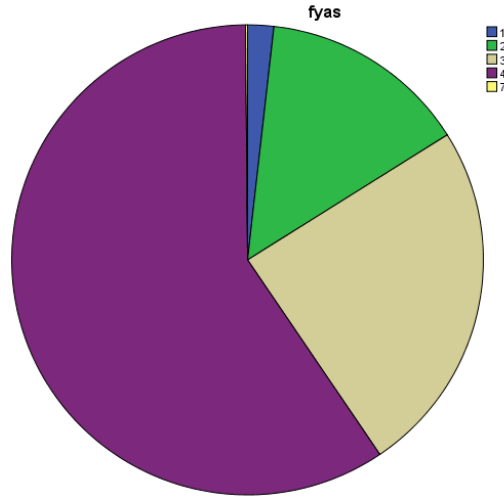
ÇALIŞAN SAYISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	) 1-10	5	,5	,7	,7
	10- 50	133	13,9	17,7	18,4
	50 -100	30	3,1	4,0	22,4
	100-500	235	24,5	31,3	53,7
	500 ve üstü	347	36,1	46,3	100,0
	Total	750	78,1	100,0	
Missing	System	210	21,9		
Total		960	100,0		



FİRMA YAŞI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 yıldan az	13	1,4	1,8	1,8
	5-10	104	10,8	14,3	16,1
	10-20	178	18,5	24,5	40,5
	20 yıl ve üzeri	432	45,0	59,3	99,9
	7	1	,1	,1	100,0
	Total	728	75,8	100,0	
Missing	System	232	24,2		
Total		960	100,0		



Çalışılan bölümdeki kadın çalışma arkadaşlarının sayısı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	132	13,8	22,4	22,4
	2	66	6,9	11,2	33,6
	3	60	6,3	10,2	43,8
	4	64	6,7	10,9	54,7
	5	48	5,0	8,1	62,8
	6	48	5,0	8,1	71,0
	7	30	3,1	5,1	76,1
	8	11	1,1	1,9	77,9

9	17	1,8	2,9	80,8
10	19	2,0	3,2	84,0
11	8	,8	1,4	85,4
12	7	,7	1,2	86,6
13	6	,6	1,0	87,6
14	8	,8	1,4	89,0
15	13	1,4	2,2	91,2
16	6	,6	1,0	92,2
17	5	,5	,8	93,0
18	1	,1	,2	93,2
20	10	1,0	1,7	94,9
21	3	,3	,5	95,4
22	2	,2	,3	95,8
23	1	,1	,2	95,9
26	1	,1	,2	96,1
30	4	,4	,7	96,8
31	1	,1	,2	96,9
39	1	,1	,2	97,1
40	5	,5	,8	98,0
42	2	,2	,3	98,3
45	1	,1	,2	98,5
53	1	,1	,2	98,6
60	2	,2	,3	99,0
65	1	,1	,2	99,2
70	1	,1	,2	99,3
75	3	,3	,5	99,8
90	1	,1	,2	100,0
Total	589	61,4	100,0	
Missing System	371	38,6		
Total	960	100,0		

Çalışılan bölümdeki erkek çalışma arkadaşlarının sayısı

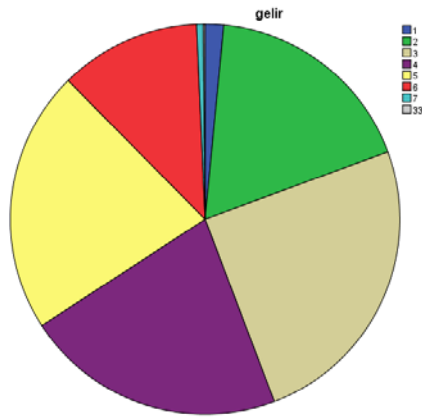
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	102	10,6	17,9	17,9
	2	83	8,6	14,6	32,5

3	64	6,7	11,2	43,7
4	56	5,8	9,8	53,5
5	40	4,2	7,0	60,5
6	17	1,8	3,0	63,5
7	25	2,6	4,4	67,9
8	25	2,6	4,4	72,3
9	5	,5	,9	73,2
10	17	1,8	3,0	76,1
11	21	2,2	3,7	79,8
12	9	,9	1,6	81,4
13	7	,7	1,2	82,6
14	4	,4	,7	83,3
15	7	,7	1,2	84,6
16	5	,5	,9	85,4
17	5	,5	,9	86,3
18	5	,5	,9	87,2
19	4	,4	,7	87,9
20	18	1,9	3,2	91,1
21	1	,1	,2	91,2
22	3	,3	,5	91,8
23	4	,4	,7	92,5
24	1	,1	,2	92,6
25	7	,7	1,2	93,9
26	1	,1	,2	94,0
28	3	,3	,5	94,6
29	1	,1	,2	94,7
30	6	,6	1,1	95,8
34	1	,1	,2	96,0
35	3	,3	,5	96,5
36	1	,1	,2	96,7
37	2	,2	,4	97,0
40	1	,1	,2	97,2
44	1	,1	,2	97,4
48	3	,3	,5	97,9
50	2	,2	,4	98,2
51	1	,1	,2	98,4

61	1	,1	,2	98,6
64	1	,1	,2	98,8
83	1	,1	,2	98,9
110	1	,1	,2	99,1
150	4	,4	,7	99,8
270	1	,1	,2	100,0
Total	570	59,4	100,0	
Missing System	390	40,6		
Total	960	100,0		

AYLIK GELİR SEVİYESİ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500 ve altı	11	1,1	1,5	1,5
	501-1000	128	13,3	17,9	19,4
	1001-1500	178	18,5	24,8	44,2
	1501-2000	155	16,1	21,6	65,8
	2001 ve 3000	156	16,3	21,8	87,6
	3001 ve üstü	84	8,8	11,7	99,3
	7	4	,4	,6	99,9
	33	1	,1	,1	100,0
	Total	717	74,7	100,0	
Missing System		243	25,3		
Total		960	100,0		



SEKTÖR DIŞINDAKİ TECRÜBE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	209	21,8	28,5	28,5
	2,0	297	30,9	40,5	68,9
	3,0	118	12,3	16,1	85,0
	4,0	110	11,5	15,0	100,0
	Total	734	76,5	100,0	
Missing	System	226	23,5		
Total		960	100,0		

SEKTÖR İÇİNDEKİ TECRÜBE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	86	9,0	11,8	11,8
	2,0	237	24,7	32,5	44,2
	3,0	170	17,7	23,3	67,5
	4,0	236	24,6	32,3	99,9
	22,0	1	,1	,1	100,0
	Total	730	76,0	100,0	
Missing	System	230	24,0		
Total		960	100,0		

ŞU AN ÇALIŞILAN YERDEKİ TECRÜBE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	54	5,6	7,5	7,5
	2,0	323	33,6	44,8	52,3
	3,0	162	16,9	22,5	74,8
	4,0	178	18,5	24,7	99,4
	5,0	3	,3	,4	99,9
	33,0	1	,1	,1	100,0
	Total	721	75,1	100,0	
Missing	System	239	24,9		
Total		960	100,0		

Frequencies

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:28:49
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\su0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=s1a s1b s1c s1d s1e s2 s3 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.015

Statistics

		s1a	s1b	s1c	s1d	s1e
N	Valid	745	735	728	736	713
	Missing	215	225	232	224	247
Mean		4,40	4,44	4,08	4,42	3,99
Median		4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
Std. Deviation		,730	,739	,917	,759	1,064
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

Statistics

		s2	s3
N	Valid	740	744
	Missing	220	216
Mean		2,48	1,67
Median		3,00	1,00

Std. Deviation	,870	,798
Minimum	1	1
Maximum	5	5

Frequency Table

Ekonomik Zorunluluklar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok	8	,8	1,1	1,1
	Önem siz				
	Önemsiz	15	1,6	2,0	3,1
	Kararsızım	16	1,7	2,1	5,2
	Önemli	338	35,2	45,4	50,6
	Çok	368	38,3	49,4	100,0
	Önemli				
	Total	745	77,6	100,0	
Missing	System	215	22,4		
Total		960	100,0		

Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok	8	,8	1,1	1,1
	Önem siz				
	Önemsiz	16	1,7	2,2	3,3
	Kararsızım	14	1,5	1,9	5,2
	Önemli	304	31,7	41,4	46,5
	Çok	393	40,9	53,5	100,0
	Önemli				
	Total	735	76,6	100,0	
Missing	System	225	23,4		
Total		960	100,0		

Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok	13	1,4	1,8	1,8
	Önem siz				
	Önemsiz	53	5,5	7,3	9,1

	Kararsızım	41	4,3	5,6	14,7
	Önemli	374	39,0	51,4	66,1
	Çok Önemli	247	25,7	33,9	100,0
	Total	728	75,8	100,0	
Missing	System	232	24,2		
Total		960	100,0		

Meslekte İlerleme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok Önem siz	8	,8	1,1	1,1
	Önemsiz	17	1,8	2,3	3,4
	Kararsızım	23	2,4	3,1	6,5
	Önemli	295	30,7	40,1	46,6
	Çok Önemli	393	40,9	53,4	100,0
	Total	736	76,7	100,0	
Missing	System	224	23,3		
Total		960	100,0		

Eğitimime Uygun Bir iş Fırsatıyla Karşılaşma

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok Önem siz	29	3,0	4,1	4,1
	Önemsiz	59	6,1	8,3	12,3
	Kararsızım	57	5,9	8,0	20,3
	Önemli	316	32,9	44,3	64,7
	Çok Önemli	252	26,3	35,3	100,0
	Total	713	74,3	100,0	
Missing	System	247	25,7		
Total		960	100,0		

Bir tercih yapılması gerekse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımaktadır

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ERKEK	184	19,2	24,9	24,9
	KADIN	18	1,9	2,4	27,3
	HAN. KONUMU UYGUNSA	537	55,9	72,6	99,9
		1	,1	,1	100,0
	Total	740	77,1	100,0	
Missing	System	220	22,9		
Total		960	100,0		

Çalışma hayatınızdaki konumunuzdan memnun musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	evet	394	41,0	53,0	53,0
	hayır	200	20,8	26,9	79,8
	kararsızım	149	15,5	20,0	99,9
	5	1	,1	,1	100,0
	Total	744	77,5	100,0	
Missing	System	216	22,5		
Total		960	100,0		

Frequencies

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:29:50
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=cins co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo BEMK BEME BEM /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

Statistics

	cins	co	ca	adalet1	adalet2	adalet3
N Valid	750	750	750	750	750	750
Missing	210	210	210	210	210	210
Mean	1,51	2,1000	1,8053	3,2922	3,7464	2,9073
Median	2,00	2,0000	2,0000	3,4286	3,9000	3,0000
Std. Deviation	,500	,90411	,80714	,89131	,85457	1,09669
Minimum	1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

CİNSİYET ÖNYARGISI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	148	15,4	19,7	19,7
1,25	31	3,2	4,1	23,9
1,50	46	4,8	6,1	30,0
1,75	45	4,7	6,0	36,0
2,00	201	20,9	26,8	62,8
2,25	63	6,6	8,4	71,2
2,50	54	5,6	7,2	78,4
2,75	34	3,5	4,5	82,9
3,00	35	3,6	4,7	87,6
3,25	19	2,0	2,5	90,1
3,50	19	2,0	2,5	92,7
3,75	17	1,8	2,3	94,9
4,00	7	,7	,9	95,9
4,25	10	1,0	1,3	97,2
4,50	6	,6	,8	98,0

	4,75	5	,5	,7	98,7
	5,00	10	1,0	1,3	100,0
	Total	750	78,1	100,0	
Missing	System	210	21,9		
Total		960	100,0		

CİNSİYET AYRIMCILIK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	241	25,1	32,1	32,1
	1,25	36	3,8	4,8	36,9
	1,50	46	4,8	6,1	43,1
	1,75	35	3,6	4,7	47,7
	2,00	238	24,8	31,7	79,5
	2,25	26	2,7	3,5	82,9
	2,50	41	4,3	5,5	88,4
	2,75	15	1,6	2,0	90,4
	3,00	27	2,8	3,6	94,0
	3,25	11	1,1	1,5	95,5
	3,50	8	,8	1,1	96,5
	3,75	5	,5	,7	97,2
	4,00	8	,8	1,1	98,3
	4,25	1	,1	,1	98,4
	4,75	1	,1	,1	98,5
	5,00	11	1,1	1,5	100,0
	Total	750	78,1	100,0	
Missing	System	210	21,9		
Total		960	100,0		

PROSEDÜR ADALETİ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	1,4	1,7	1,7
	1,14	3	,3	,4	2,1
	1,29	10	1,0	1,3	3,5
	1,43	7	,7	,9	4,4
	1,57	3	,3	,4	4,8
	1,71	2	,2	,3	5,1
	1,86	6	,6	,8	5,9

2,00	36	3,8	4,8	10,7
2,14	22	2,3	2,9	13,6
2,29	28	2,9	3,7	17,3
2,43	22	2,3	2,9	20,3
2,57	28	2,9	3,7	24,0
2,71	24	2,5	3,2	27,2
2,86	36	3,8	4,8	32,0
3,00	48	5,0	6,4	38,4
3,14	35	3,6	4,7	43,1
3,29	27	2,8	3,6	46,7
3,43	40	4,2	5,3	52,0
3,57	41	4,3	5,5	57,5
3,71	53	5,5	7,1	64,5
3,86	42	4,4	5,6	70,1
4,00	124	12,9	16,5	86,7
4,14	30	3,1	4,0	90,7
4,29	16	1,7	2,1	92,8
4,43	5	,5	,7	93,5
4,57	9	,9	1,2	94,7
4,71	9	,9	1,2	95,9
4,86	5	,5	,7	96,5
5,00	26	2,7	3,5	100,0
Total	750	78,1	100,0	
Missing System	210	21,9		
Total	960	100,0		

ETKİLEŞİM ADALETİ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	,5	,7	,7
1,10	1	,1	,1	,8
1,20	2	,2	,3	1,1
1,30	1	,1	,1	1,2
1,40	1	,1	,1	1,3
1,50	5	,5	,7	2,0
1,60	7	,7	,9	2,9
1,70	3	,3	,4	3,3

1,80	3	,3	,4	3,7
1,90	2	,2	,3	4,0
2,00	9	,9	1,2	5,2
2,10	4	,4	,5	5,7
2,20	5	,5	,7	6,4
2,30	5	,5	,7	7,1
2,40	12	1,3	1,6	8,7
2,50	12	1,3	1,6	10,3
2,60	16	1,7	2,1	12,4
2,70	11	1,1	1,5	13,9
2,80	10	1,0	1,3	15,2
2,90	7	,7	,9	16,1
3,00	19	2,0	2,5	18,7
3,10	18	1,9	2,4	21,1
3,20	23	2,4	3,1	24,1
3,30	13	1,4	1,7	25,9
3,40	23	2,4	3,1	28,9
3,50	23	2,4	3,1	32,0
3,60	32	3,3	4,3	36,3
3,70	29	3,0	3,9	40,1
3,80	34	3,5	4,5	44,7
3,90	42	4,4	5,6	50,3
4,00	128	13,3	17,1	67,3
4,10	36	3,8	4,8	72,1
4,20	26	2,7	3,5	75,6
4,30	16	1,7	2,1	77,7
4,40	21	2,2	2,8	80,5
4,50	21	2,2	2,8	83,3
4,60	18	1,9	2,4	85,7
4,70	8	,8	1,1	86,8
4,80	15	1,6	2,0	88,8
4,90	21	2,2	2,8	91,6
5,00	63	6,6	8,4	100,0
Total	750	78,1	100,0	
Missing System	210	21,9		
Total	960	100,0		

DAĞITIM ADALETİ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	60	6,3	8,0	8,0
	1,13	7	,7	,9	8,9
	1,25	10	1,0	1,3	10,3
	1,38	9	,9	1,2	11,5
	1,50	9	,9	1,2	12,7
	1,63	12	1,3	1,6	14,3
	1,75	12	1,3	1,6	15,9
	1,88	13	1,4	1,7	17,6
	2,00	77	8,0	10,3	27,9
	2,13	27	2,8	3,6	31,5
	2,25	22	2,3	2,9	34,4
	2,38	24	2,5	3,2	37,6
	2,50	29	3,0	3,9	41,5
	2,63	13	1,4	1,7	43,2
	2,75	19	2,0	2,5	45,7
	2,88	19	2,0	2,5	48,3
	3,00	55	5,7	7,3	55,6
	3,13	17	1,8	2,3	57,9
	3,25	23	2,4	3,1	60,9
	3,38	18	1,9	2,4	63,3
	3,50	21	2,2	2,8	66,1
	3,63	16	1,7	2,1	68,3
	3,75	26	2,7	3,5	71,7
	3,88	16	1,7	2,1	73,9
	4,00	125	13,0	16,7	90,5
	4,13	9	,9	1,2	91,7
	4,25	7	,7	,9	92,7
	4,38	6	,6	,8	93,5
	4,50	6	,6	,8	94,3
	4,63	1	,1	,1	94,4
	4,75	2	,2	,3	94,7
	4,88	7	,7	,9	95,6
	5,00	33	3,4	4,4	100,0

Total	750	78,1	100,0
Missing System	210	21,9	
Total	960	100,0	

ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	6	,6	,8	,8
1,33	2	,2	,3	1,1
1,50	3	,3	,4	1,5
1,67	1	,1	,1	1,6
1,83	4	,4	,5	2,1
2,00	4	,4	,5	2,7
2,17	8	,8	1,1	3,7
2,33	9	,9	1,2	4,9
2,50	9	,9	1,2	6,1
2,67	15	1,6	2,0	8,1
2,83	17	1,8	2,3	10,4
3,00	39	4,1	5,2	15,6
3,17	36	3,8	4,8	20,4
3,33	80	8,3	10,7	31,1
3,50	51	5,3	6,8	37,9
3,67	60	6,3	8,0	45,9
3,83	71	7,4	9,5	55,3
4,00	103	10,7	13,7	69,1
4,17	35	3,6	4,7	73,7
4,33	45	4,7	6,0	79,7
4,50	40	4,2	5,3	85,1
4,67	34	3,5	4,5	89,6
4,83	26	2,7	3,5	93,1
5,00	52	5,4	6,9	100,0
Total	750	78,1	100,0	
Missing System	210	21,9		
Total	960	100,0		

EK 3: YAPISAL EŞİTLİK MODELİ UYUM İNDEKSLERİ VE SYNTAX DOSYASI

ERKEK ANDROJEN

DATE: 4/ 3/2012

TIME: 10:13

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 728

Minimum Fit Function Chi-Square = 1552.97 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1386.24 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 658.24

90 Percent Confidence Interval for NCP = (556.92 ; 767.34)

Minimum Fit Function Value = 9.95

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.22

90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.57 ; 4.92)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.070 ; 0.082)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 10.07

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (9.42 ; 10.77)

ECVI for Saturated Model = 10.51

ECVI for Independence Model = 134.77

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 20943.60

Independence AIC = 21023.60

Model AIC = 1570.24

Saturated AIC = 1640.00

Independence CAIC = 21185.85

Model CAIC = 1943.41

Saturated CAIC = 4966.12

Normed Fit Index (NFI) = 0.93

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.86

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96

Incremental Fit Index (IFI) = 0.96

Relative Fit Index (RFI) = 0.92

Critical N (CN) = 83.34

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.33

Standardized RMR = 0.25

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.69

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.65

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.61

Time used: 0.406 Seconds

ERKEK ERKEKSİ

DATE: 4/ 2/2012

TIME: 16:57

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 728

Minimum Fit Function Chi-Square = 1417.70 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1132.48 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 404.48

90 Percent Confidence Interval for NCP = (317.22 ; 499.67)

Minimum Fit Function Value = 21.48

Population Discrepancy Function Value (F0) = 6.13

90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.81 ; 7.57)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.092

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.081 ; 0.10)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 19.95

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (18.62 ; 21.39)

ECVI for Saturated Model = 24.85

ECVI for Independence Model = 131.14

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 8575.23

Independence AIC = 8655.23

Model AIC = 1316.48

Saturated AIC = 1640.00

Independence CAIC = 8783.42

Model CAIC = 1611.31

Saturated CAIC = 4267.85

Normed Fit Index (NFI) = 0.83

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.91

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.78

Comparative Fit Index (CFI) = 0.91

Incremental Fit Index (IFI) = 0.91

Relative Fit Index (RFI) = 0.82

Critical N (CN) = 39.16

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.11

Standardized RMR = 0.095

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.54

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.48

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.48

ERKEK KADINSI

Sample size çok küçük (n=43) olduğundan parametre tahminlerine güvenilmez,

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 728

Minimum Fit Function Chi-Square = 1528.18 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 866.99 (P = 0.00028)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 138.99

90 Percent Confidence Interval for NCP = (69.31 ; 216.91)

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.65 ; 5.16)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.067

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.048 ; 0.084)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.071

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 25.02

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (23.36 ; 26.88)

ECVI for Saturated Model = 39.05

ECVI for Independence Model = 140.90

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 5837.78

Independence AIC = 5917.78

Model AIC = 1050.99

Saturated AIC = 1640.00

Independence CAIC = 6028.23

Model CAIC = 1305.02

Saturated CAIC = 3904.18

Normed Fit Index (NFI) = 0.74

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.83

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.69

Comparative Fit Index (CFI) = 0.84

Incremental Fit Index (IFI) = 0.84

Relative Fit Index (RFI) = 0.72

Critical N (CN) = 23.53

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.39

Standardized RMR = 0.27

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.49

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.43

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.44

Time used: 0.125 Seconds

ERKEK BELİRSİZ

DATE: 4/ 3/2012

TIME: 11:22

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com
 Goodness of Fit Statistics
 Degrees of Freedom = 729
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1384.21 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1201.24 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 472.24
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (380.99 ; 571.37)
 Minimum Fit Function Value = 12.25
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.18
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.37 ; 5.06)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.068 ; 0.083)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 12.24
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (11.43 ; 13.12)
 ECVI for Saturated Model = 14.51
 ECVI for Independence Model = 96.92
 Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 10871.62
 Independence AIC = 10951.62
 Model AIC = 1383.24
 Saturated AIC = 1640.00
 Independence CAIC = 11101.07
 Model CAIC = 1723.23
 Saturated CAIC = 4703.68
 Normed Fit Index (NFI) = 0.87
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.93
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
 Relative Fit Index (RFI) = 0.86
 Critical N (CN) = 68.00
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.21
 Standardized RMR = 0.19
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.65
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.61
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58
 Time used: 0.421 Seconds

ERKEK OLGULARDA

DATE: 3/27/2012

TIME: 16:51

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics
 Degrees of Freedom = 728
 Minimum Fit Function Chi-Square = 2048.87 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1983.80 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1255.80
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (1127.17 ; 1392.05)
 Minimum Fit Function Value = 5.39
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 3.30
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.97 ; 3.66)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.067
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.071)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.70
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (5.37 ; 6.06)
 ECVI for Saturated Model = 4.32
 ECVI for Independence Model = 118.77
 Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 45053.43
 Independence AIC = 45133.43
 Model AIC = 2167.80
 Saturated AIC = 1640.00
 Independence CAIC = 45331.14
 Model CAIC = 2622.54
 Saturated CAIC = 5693.10
 Normed Fit Index (NFI) = 0.95
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.89
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
 Relative Fit Index (RFI) = 0.95
 Critical N (CN) = 153.03
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.29
 Standardized RMR = 0.23
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.79
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.77
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.70
 Time used: 0.374 Seconds

KADIN OLGULARDA

DATE: 3/27/2012
 TIME: 16:13
 L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics
Degrees of Freedom = 728
Minimum Fit Function Chi-Square = 1812.81 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1771.58 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1043.58
90 Percent Confidence Interval for NCP = (923.95 ; 1170.87)
Minimum Fit Function Value = 4.93
Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.84
90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.51 ; 3.18)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.062
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.066)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 5.31
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.99 ; 5.66)
ECVI for Saturated Model = 4.46
ECVI for Independence Model = 100.63
Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 36951.90
Independence AIC = 37031.90
Model AIC = 1955.58
Saturated AIC = 1640.00
Independence CAIC = 37228.33
Model CAIC = 2407.37
Saturated CAIC = 5666.85
Normed Fit Index (NFI) = 0.95
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.89
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
Relative Fit Index (RFI) = 0.95
Critical N (CN) = 167.40
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.18
Standardized RMR = 0.16
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.81
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.78
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.72
Time used: 0.499 Seconds

KADIN ANDROJEN

DATE: 4/ 2/2012
TIME: 13:32

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 728

Minimum Fit Function Chi-Square = 1384.85 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1253.92 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 525.92

90 Percent Confidence Interval for NCP = (431.68 ; 628.01)

Minimum Fit Function Value = 12.26

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.65

90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.82 ; 5.56)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.080

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.072 ; 0.087)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 12.72

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (11.89 ; 13.63)

ECVI for Saturated Model = 14.51

ECVI for Independence Model = 116.36

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 13068.42

Independence AIC = 13148.42

Model AIC = 1437.92

Saturated AIC = 1640.00

Independence CAIC = 13297.87

Model CAIC = 1781.65

Saturated CAIC = 4703.68

Normed Fit Index (NFI) = 0.89

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83

Comparative Fit Index (CFI) = 0.95

Incremental Fit Index (IFI) = 0.95

Relative Fit Index (RFI) = 0.89

Critical N (CN) = 67.89

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.20

Standardized RMR = 0.17

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.64

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.60

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.57

KADIN BELİRSİZ

DATE: 4/ 3/2012

TIME: 9:16

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 728

Minimum Fit Function Chi-Square = 1352.97 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1243.89 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 515.89

90 Percent Confidence Interval for NCP = (422.21 ; 617.43)

Minimum Fit Function Value = 10.02

Population Discrepancy Function Value (F0) = 3.82

90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.13 ; 4.57)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.072

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.066 ; 0.079)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 10.58

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (9.88 ; 11.33)

ECVI for Saturated Model = 12.15

ECVI for Independence Model = 83.57

Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 11202.16

Independence AIC = 11282.16

Model AIC = 1427.89

Saturated AIC = 1640.00

Independence CAIC = 11438.67

Model CAIC = 1787.85

Saturated CAIC = 4848.38

Normed Fit Index (NFI) = 0.88

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82

Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
 Relative Fit Index (RFI) = 0.87
 Critical N (CN) = 82.79
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.17
 Standardized RMR = 0.15
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.68
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.64
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.61
 Time used: 0.421 Seconds

KADIN ERKEKSI

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com
 Goodness of Fit Statistics
 Degrees of Freedom = 728
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1590.54 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1050.16 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 322.16
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (239.96 ; 412.36)
 Minimum Fit Function Value = 30.59
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 6.20
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.61 ; 7.93)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.092
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.080 ; 0.10)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 23.73
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (22.15 ; 25.47)
 ECVI for Saturated Model = 31.54
 ECVI for Independence Model = 127.03
 Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 6525.43
 Independence AIC = 6605.43
 Model AIC = 1234.16
 Saturated AIC = 1640.00
 Independence CAIC = 6724.25
 Model CAIC = 1507.43
 Saturated CAIC = 4075.64
 Normed Fit Index (NFI) = 0.76
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.84
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.71
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.85
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.85
 Relative Fit Index (RFI) = 0.74

Critical N (CN) = 27.80
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.27
 Standardized RMR = 0.22
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.50
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.43
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.44
 Time used: 0.437 Seconds

KADIN KADINSI

DATE: 4/ 3/2012
 TIME: 9:56

L I S R E L 8.54

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

Goodness of Fit Statistics
 Degrees of Freedom = 728
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1178.05 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 936.09 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 208.09
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (133.45 ; 290.87)
 Minimum Fit Function Value = 16.83
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.97
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.91 ; 4.16)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.051 ; 0.076)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.037
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 16.00
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (14.93 ; 17.18)
 ECVI for Saturated Model = 23.43
 ECVI for Independence Model = 118.94
 Chi-Square for Independence Model with 780 Degrees of Freedom = 8245.81
 Independence AIC = 8325.81
 Model AIC = 1120.09
 Saturated AIC = 1640.00
 Independence CAIC = 8456.31
 Model CAIC = 1420.26
 Saturated CAIC = 4315.40
 Normed Fit Index (NFI) = 0.86
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.80
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
 Relative Fit Index (RFI) = 0.85
 Critical N (CN) = 49.71
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.091
 Standardized RMR = 0.084

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.60
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.55
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.53
Time used: 0.437 Seconds

EK 4: ANOVA TESTLERİ

Cinsiyet Rolü için

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
co	Between Groups	5,934	3	1,978	2,433	,064
	Within Groups	606,316	746	,813		
	Total	612,250	749			
ca	Between Groups	3,848	3	1,283	1,977	,116
	Within Groups	484,105	746	,649		
	Total	487,954	749			
adalet1	Between Groups	7,943	3	2,648	3,366	,018
	Within Groups	586,712	746	,786		
	Total	594,654	749			
adalet2	Between Groups	2,425	3	,808	1,107	,345
	Within Groups	544,560	746	,730		
	Total	546,985	749			
adalet3	Between Groups	6,486	3	2,162	1,804	,145
	Within Groups	894,169	746	1,199		
	Total	900,656	749			
oo	Between Groups	5,461	3	1,820	3,197	,023
	Within Groups	424,801	746	,569		
	Total	430,262	749			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) roller	(J) roller	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
co	belirsiz	erkeksi	-,01358	,10012	,999	-,2714	,2442
		kadýnsý	,06854	,10188	,907	-,1938	,3309
		Androjen	,19104	,07941	,077	-,0134	,3955
	erkeksi	belirsiz	,01358	,10012	,999	-,2442	,2714
		kadýnsý	,08213	,11791	,898	-,2215	,3857
		Androjen	,20462	,09914	,166	-,0506	,4599
	kadýnsý	belirsiz	-,06854	,10188	,907	-,3309	,1938
		erkeksi	-,08213	,11791	,898	-,3857	,2215
		Androjen	,12249	,10092	,618	-,1374	,3823
	Androjen	belirsiz	-,19104	,07941	,077	-,3955	,0134
		erkeksi	-,20462	,09914	,166	-,4599	,0506
		kadýnsý	-,12249	,10092	,618	-,3823	,1374
ca	belirsiz	erkeksi	-,02667	,08946	,991	-,2570	,2037
		kadýnsý	,07772	,09104	,829	-,1567	,3121
		Androjen	,14695	,07096	,164	-,0358	,3297
	erkeksi	belirsiz	,02667	,08946	,991	-,2037	,2570
		kadýnsý	,10439	,10536	,755	-,1669	,3757
		Androjen	,17362	,08859	,204	-,0545	,4017
	kadýnsý	belirsiz	-,07772	,09104	,829	-,3121	,1567
		erkeksi	-,10439	,10536	,755	-,3757	,1669
		Androjen	,06924	,09018	,869	-,1630	,3014
	Androjen	belirsiz	-,14695	,07096	,164	-,3297	,0358
		erkeksi	-,17362	,08859	,204	-,4017	,0545
		kadýnsý	-,06924	,09018	,869	-,3014	,1630
adalet 1	belirsiz	erkeksi	-,08179	,09849	,840	-,3354	,1718
		kadýnsý	,04464	,10022	,970	-,2134	,3027
		Androjen	-,21111*	,07812	,035	-,4123	-,0100
	erkeksi	belirsiz	,08179	,09849	,840	-,1718	,3354
		kadýnsý	,12643	,11599	,696	-,1722	,4251
		Androjen	-,12932	,09752	,547	-,3804	,1218
	kadýnsý	belirsiz	-,04464	,10022	,970	-,3027	,2134
		erkeksi	-,12643	,11599	,696	-,4251	,1722
		Androjen	-,25575*	,09928	,050	-,5114	-,0001
	Androjen	belirsiz	,21111*	,07812	,035	,0100	,4123
		erkeksi	,12932	,09752	,547	-,1218	,3804
		kadýnsý	,25575*	,09928	,050	,0001	,5114
adalet 2	belirsiz	erkeksi	-,01653	,09488	,998	-,2608	,2278
		kadýnsý	-,07285	,09656	,875	-,3215	,1758
		Androjen	-,12937	,07526	,314	-,3231	,0644
	erkeksi	belirsiz	,01653	,09488	,998	-,2278	,2608
		kadýnsý	-,05632	,11174	,958	-,3440	,2314
		Androjen	-,11283	,09395	,626	-,3547	,1291
	kadýnsý	belirsiz	,07285	,09656	,875	-,1758	,3215
		erkeksi	,05632	,11174	,958	-,2314	,3440
		Androjen	-,05652	,09564	,935	-,3028	,1897
	Androjen	belirsiz	,12937	,07526	,314	-,0644	,3231
		erkeksi	,11283	,09395	,626	-,1291	,3547
		kadýnsý	,05652	,09564	,935	-,1897	,3028
adalet 3	belirsiz	erkeksi	,06554	,12159	,949	-,2475	,3786
		kadýnsý	-,11908	,12373	,771	-,4377	,1995
		Androjen	-,17229	,09644	,281	-,4206	,0760
	erkeksi	belirsiz	-,06554	,12159	,949	-,3786	,2475
		kadýnsý	-,18462	,14319	,570	-,5533	,1841
		Androjen	-,23783	,12039	,198	-,5478	,0722
	kadýnsý	belirsiz	,11908	,12373	,771	-,1995	,4377
		erkeksi	,18462	,14319	,570	-,1841	,5533
		Androjen	-,05321	,12256	,973	-,3688	,2624
	Androjen	belirsiz	,17229	,09644	,281	-,0760	,4206
		erkeksi	,23783	,12039	,198	-,0722	,5478
		kadýnsý	,05321	,12256	,973	-,2624	,3688
oo	belirsiz	erkeksi	-,09589	,08380	,662	-,3117	,1199
		kadýnsý	-,10062	,08528	,640	-,3202	,1190
		Androjen	-,20565*	,06647	,011	-,3768	-,0345
	erkeksi	belirsiz	,09589	,08380	,662	-,1199	,3117
		kadýnsý	-,00473	,09869	1,000	-,2589	,2494
		Androjen	-,10976	,08298	,549	-,3234	,1039
	kadýnsý	belirsiz	,10062	,08528	,640	-,1190	,3202
		erkeksi	,00473	,09869	1,000	-,2494	,2589
		Androjen	-,10503	,08447	,599	-,3225	,1125
	Androjen	belirsiz	,20565*	,06647	,011	,0345	,3768
		erkeksi	,10976	,08298	,549	-,1039	,3234
		kadýnsý	,10503	,08447	,599	-,1125	,3225

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Group Statistics

roller		cins	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
belirsiz	co	kadýn	136	2,3860	,98548	,08450	
		erkek	114	1,9254	,66513	,06230	
	ca	kadýn	136	2,0000	,81366	,06977	
		erkek	114	1,7039	,73666	,06899	
	adalet1	kadýn	136	3,1356	,86485	,07416	
		erkek	114	3,3009	,80517	,07541	
	adalet2	kadýn	136	3,6529	,82390	,07065	
		erkek	114	3,7272	,75037	,07028	
	adalet3	kadýn	136	2,7168	,93594	,08026	
		erkek	114	2,9871	1,00027	,09368	
	oo	kadýn	136	3,6936	,68737	,05894	
		erkek	114	3,6251	,71029	,06653	
	erkeksi	co	kadýn	53	2,3349	1,07075	,14708
			erkek	67	2,0746	,87475	,10687
ca		kadýn	53	2,2028	1,05390	,14476	
		erkek	67	1,6455	,64130	,07835	
adalet1		kadýn	53	3,1940	,84455	,11601	
		erkek	67	3,3709	,90126	,11011	
adalet2		kadýn	53	3,6189	,94829	,13026	
		erkek	67	3,7701	,94179	,11506	
adalet3		kadýn	53	2,5792	1,08900	,14959	
		erkek	67	2,9290	1,09016	,13318	
oo		kadýn	53	3,7800	,76028	,10443	
		erkek	67	3,7410	,77205	,09432	
kadýnsý		co	kadýn	71	2,2113	,93221	,11063
			erkek	43	1,9360	,81484	,12426
	ca	kadýn	71	1,8345	,79051	,09382	
		erkek	43	1,7093	,92892	,14166	
	adalet1	kadýn	71	3,2331	,83362	,09893	
		erkek	43	3,0560	,99838	,15225	
	adalet2	kadýn	71	3,8113	,84152	,09987	
		erkek	43	3,6744	,89018	,13575	
	adalet3	kadýn	71	2,9983	,98897	,11737	
		erkek	43	2,8944	1,25447	,19131	
	oo	kadýn	71	3,7510	,78818	,09354	
		erkek	43	3,7828	1,02039	,15561	
	Androjen	co	kadýn	109	2,2133	,95369	,09135
			erkek	157	1,8264	,80596	,06432
ca		kadýn	109	1,8578	,79230	,07589	
		erkek	157	1,6210	,72535	,05789	
adalet1		kadýn	109	3,3593	,84576	,08101	
		erkek	157	3,4657	,98002	,07821	
adalet2		kadýn	109	3,7202	,78017	,07473	
		erkek	157	3,8828	,92051	,07346	
adalet3		kadýn	109	2,9541	1,16393	,11148	
		erkek	157	3,0527	1,22163	,09750	
oo		kadýn	109	3,7790	,74607	,07146	
		erkek	157	3,9298	,74011	,05907	

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
roller		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
belir siz	co	,000	4,245	248	,000	,46059	,10851	,24687	,67432
			4,387	237,7	,000	,46059	,10498	,25377	,66741
	ca	,761	2,991	248	,003	,29605	,09899	,10109	,49101
			3,017	246,5	,003	,29605	,09812	,10279	,48932
	adalet1	,968	-1,553	248	,122	-,1653	,10644	-,37492	,04434
			-1,563	245,3	,119	-,1653	,10577	-,37362	,04304
	adalet2	,356	-,739	248	,461	-,0743	,10048	-,27215	,12364
erke ksi			-,745	246,3	,457	-,0743	,09965	-,27053	,12203
	adalet3	,259	-2,204	248	,028	-,2703	,12264	-,51189	-,02880
			-2,191	234,2	,029	-,2703	,12336	-,51338	-,02730
	oo	,746	,773	248	,440	,06852	,08862	-,10603	,24306
			,771	237,5	,442	,06852	,08888	-,10658	,24361
	co	,136	1,466	118	,145	,26028	,17759	-,09139	,61195
			1,432	99,541	,155	,26028	,18180	-,10044	,62099
kadý nsý	ca	,018	3,574	118	,001	,55731	,15593	,24852	,86609
			3,386	81,420	,001	,55731	,16461	,22982	,88480
	adalet1	,907	-1,098	118	,275	-,1769	,16117	-,49609	,14222
			-1,106	114,6	,271	-,1769	,15994	-,49376	,13989
	adalet2	,846	-,871	118	,385	-,1513	,17366	-,49517	,19261
			-,870	111,4	,386	-,1513	,17380	-,49566	,19310
	adalet3	,998	-1,746	118	,083	-,3497	,20031	-,74638	,04696
Andr ojen			-1,746	111,8	,084	-,3497	,20029	-,74656	,04714
	oo	,732	,276	118	,783	,03896	,14098	-,24022	,31813
			,277	112,5	,782	,03896	,14072	-,23985	,31776
	co	,179	1,600	112	,112	,27522	,17198	-,06554	,61598
			1,654	98,020	,101	,27522	,16638	-,05494	,60539
	ca	,484	,767	112	,445	,12520	,16330	-,19835	,44876
			,737	77,927	,463	,12520	,16991	-,21306	,46347
Andr ojen	adalet1	,085	1,019	112	,310	,17705	,17371	-,16713	,52124
			,975	76,746	,333	,17705	,18157	-,18452	,53863
	adalet2	,412	,823	112	,412	,13685	,16620	-,19246	,46616
			,812	84,853	,419	,13685	,16853	-,19824	,47194
	adalet3	,009	,491	112	,625	,10389	,21181	-,31577	,52356
			,463	73,334	,645	,10389	,22444	-,34338	,55116
	oo	,105	-,187	112	,852	-,0318	,17052	-,36967	,30606
Andr ojen			-,175	72,182	,861	-,0318	,18156	-,39372	,33011
	co	,093	3,569	264	,000	,38687	,10840	,17344	,60030
			3,463	206,5	,001	,38687	,11172	,16661	,60713
	ca	,854	2,521	264	,012	,23678	,09394	,05182	,42174
			2,481	218,9	,014	,23678	,09545	,04867	,42489
	adalet1	,050	-,920	264	,358	-,1064	,11563	-,33408	,12127
			-,945	251,8	,346	-,1064	,11261	-,32817	,11537
Andr ojen	adalet2	,517	-1,506	264	,133	-,1626	,10795	-,37517	,04993
			-1,552	253,6	,122	-,1626	,10479	-,36899	,04375
	adalet3	,225	-,660	264	,510	-,0986	,14940	-,39279	,19557
			-,666	239,4	,506	-,0986	,14810	-,39036	,19314
	oo	,530	-1,629	264	,104	-,1508	,09258	-,33310	,03147
			-1,627	231,3	,105	-,1508	,09271	-,33349	,03185

T-Test

Notes

Output Created	12-Oca-2012 14:02:30	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\su0309 son veriler_1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00003(1 5) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.047
	Elapsed Time	0:00:00.079

Group Statistics

VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co 1,00	91	2,1346	,94451	,09901
5,00	124	1,8004	,84583	,07596
ca 1,00	91	1,7637	,77313	,08105
5,00	124	1,6008	,73177	,06571
adalet1 1,00	91	3,3581	,85806	,08995
5,00	124	3,4778	1,05772	,09499
adalet2 1,00	91	3,7835	,81476	,08541
5,00	124	3,9008	,96563	,08672
adalet3 1,00	91	2,8981	1,16058	,12166
5,00	124	3,1794	1,23075	,11053

oo	1,00	91	3,8418	,73912	,07748
	5,00	124	3,9809	,78871	,07083

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	,532	,467	2,724	213
	Equal variances not assumed			2,678	181,189
ca	Equal variances assumed	,022	,881	1,575	213
	Equal variances not assumed			1,562	187,836
adalet1	Equal variances assumed	6,681	,010	-,886	213
	Equal variances not assumed			-,915	210,818
adalet2	Equal variances assumed	,899	,344	-,939	213
	Equal variances not assumed			-,964	208,821
adalet3	Equal variances assumed	,764	,383	-1,696	213
	Equal variances not assumed			-1,711	200,119
oo	Equal variances assumed	,026	,871	-1,312	213
	Equal variances not assumed			-1,325	200,710

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,007	,33421	,12269
	Equal variances not assumed	,008	,33421	,12479
ca	Equal variances assumed	,117	,16293	,10346
	Equal variances not assumed	,120	,16293	,10434
adalet1	Equal variances assumed	,376	-,11969	,13504
	Equal variances not assumed	,361	-,11969	,13082
adalet2	Equal variances assumed	,349	-,11729	,12492
	Equal variances not assumed	,336	-,11729	,12172
adalet3	Equal variances assumed	,091	-,28130	,16586
	Equal variances not assumed	,089	-,28130	,16437
oo	Equal variances assumed	,191	-,13913	,10603
	Equal variances not assumed	,187	-,13913	,10498

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	,09236	,57606
	Equal variances not assumed	,08798	,58044
ca	Equal variances assumed	-,04101	,36687
	Equal variances not assumed	-,04290	,36876
adalet1	Equal variances assumed	-,38589	,14650
	Equal variances not assumed	-,37757	,13819
adalet2	Equal variances assumed	-,36352	,12894
	Equal variances not assumed	-,35724	,12266
adalet3	Equal variances assumed	-,60825	,04564
	Equal variances not assumed	-,60542	,04282
oo	Equal variances assumed	-,34813	,06987
	Equal variances not assumed	-,34612	,06787

T-Test

Notes

Output Created		12-Oca-2012 14:02:54
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\suh0309 son veriler_1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00003(2 6) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.031

Group Statistics

	VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	2,00	51	2,3431	1,00369	,14055
	6,00	105	2,0286	,81624	,07966
ca	2,00	51	2,1029	1,02002	,14283
	6,00	105	1,6976	,70173	,06848
adalet1	2,00	51	3,1765	,83900	,11748
	6,00	105	3,3373	,85274	,08322
adalet2	2,00	51	3,5902	,95504	,13373
	6,00	105	3,7762	,87920	,08580
adalet3	2,00	51	2,5871	1,17534	,16458
	6,00	105	2,8647	1,13747	,11101
oo	2,00	51	3,8004	,70272	,09840
	6,00	105	3,7760	,69937	,06825

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	3,108	,080	2,091	154
	Equal variances not assumed			1,947	83,157
ca	Equal variances assumed	3,916	,050	2,900	154
	Equal variances not assumed			2,559	73,756
adalet1	Equal variances assumed	,072	,789	-1,111	154
	Equal variances not assumed			-1,117	100,588
adalet2	Equal variances assumed	,902	,344	-1,205	154
	Equal variances not assumed			-1,171	92,130
adalet3	Equal variances assumed	,038	,846	-1,414	154
	Equal variances not assumed			-1,398	96,262

oo	Equal variances assumed	,028	,868	,204	154
	Equal variances not assumed			,204	98,700

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,038	,31457	,15045
	Equal variances not assumed	,055	,31457	,16155
ca	Equal variances assumed	,004	,40532	,13974
	Equal variances not assumed	,013	,40532	,15840
adalet1	Equal variances assumed	,268	-,16086	,14479
	Equal variances not assumed	,267	-,16086	,14397
adalet2	Equal variances assumed	,230	-,18599	,15438
	Equal variances not assumed	,245	-,18599	,15889
adalet3	Equal variances assumed	,159	-,27761	,19627
	Equal variances not assumed	,165	-,27761	,19852
oo	Equal variances assumed	,839	,02439	,11955
	Equal variances not assumed	,839	,02439	,11975

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	,01735	,61178
	Equal variances not assumed	-,00674	,63587
ca	Equal variances assumed	,12926	,68138
	Equal variances not assumed	,08969	,72096
adalet1	Equal variances assumed	-,44689	,12517
	Equal variances not assumed	-,44648	,12475
adalet2	Equal variances assumed	-,49098	,11899
	Equal variances not assumed	-,50156	,12957
adalet3	Equal variances assumed	-,66533	,11011
	Equal variances not assumed	-,67165	,11643
oo	Equal variances assumed	-,21179	,26057
	Equal variances not assumed	-,21323	,26202

T-Test

Notes

Output Created	12-Oca-2012 14:03:19	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\su0309 son veriler_1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00003(3 7) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.031

Group Statistics

VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	104	2,3918	1,03563	,10155
	28	2,0536	,88547	,16734
ca	104	2,0048	,88267	,08655
	28	1,7589	,92166	,17418
adalet1	104	3,2304	,86806	,08512
	28	3,1729	,99078	,18724
adalet2	104	3,7288	,85658	,08399
	28	4,0357	,68216	,12892
adalet3	104	2,9212	1,03013	,10101
	28	3,0414	1,14557	,21649
oo	104	3,7562	,74254	,07281

Notes

Output Created		12-Oca-2012 14:03:19	
Comments			
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\suh0309 son veriler_1.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	960	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00003(3 7) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time		0:00:00.015
	7,00	28	4,0714
			,68651
			,12974

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	3,748	,055	1,579	130
	Equal variances not assumed			1,728	48,814
ca	Equal variances assumed	,001	,980	1,296	130
	Equal variances not assumed			1,264	41,320
adalet1	Equal variances assumed	1,104	,295	,302	130
	Equal variances not assumed			,280	38,878
adalet2	Equal variances assumed	1,585	,210	-1,750	130
	Equal variances not assumed			-1,994	52,317
adalet3	Equal variances assumed	2,589	,110	-,535	130

	Equal variances not assumed			-,503	39,544
oo	Equal variances assumed	,405	,526	-2,025	130
	Equal variances not assumed			-2,119	45,503

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,117	,33826	,21425
	Equal variances not assumed	,090	,33826	,19574
ca	Equal variances assumed	,197	,24588	,18968
	Equal variances not assumed	,213	,24588	,19450
adalet1	Equal variances assumed	,763	,05753	,19054
	Equal variances not assumed	,781	,05753	,20568
adalet2	Equal variances assumed	,082	-,30687	,17531
	Equal variances not assumed	,051	-,30687	,15387
adalet3	Equal variances assumed	,594	-,12018	,22465
	Equal variances not assumed	,618	-,12018	,23890
oo	Equal variances assumed	,045	-,31527	,15569

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	-,08561	,76212
	Equal variances not assumed	-,05514	,73165
ca	Equal variances assumed	-,12938	,62114
	Equal variances not assumed	-,14682	,63858
adalet1	Equal variances assumed	-,31943	,43449
	Equal variances not assumed	-,35854	,47360
adalet2	Equal variances assumed	-,65369	,03996
	Equal variances not assumed	-,61558	,00184
adalet3	Equal variances assumed	-,56462	,32426
	Equal variances not assumed	-,60318	,36283
oo	Equal variances assumed	-,62329	-,00726

Notes

Output Created	12-Oca-2012 14:03:19	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\suh0309 son veriler_1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00003(3 7) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Equal variances not assumed	-,.61483 -,.01572

T-Test

Notes

Output Created	12-Oca-2012 14:03:46	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\ataozdemirci\Desktop\suh0309 son veriler_1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	960
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. T-TEST GROUPS=VAR00003(4 8) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).
Syntax		
Resources		
	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.031

Group Statistics

	VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	4,00	123	2,3089	,93928	,08469
	8,00	124	1,8931	,64169	,05763
ca	4,00	123	1,9939	,77517	,06989
	8,00	124	1,6653	,73521	,06602
adalet1	4,00	123	3,1535	,83779	,07554
	8,00	124	3,2835	,81387	,07309
adalet2	4,00	123	3,6545	,77229	,06964
	8,00	124	3,6444	,78877	,07083
adalet3	4,00	123	2,7771	,90185	,08132
	8,00	124	2,9057	1,02133	,09172
oo	4,00	123	3,6328	,72868	,06570
	8,00	124	3,5439	,79372	,07128

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	12,285	,001	4,065	245
	Equal variances not assumed			4,059	215,332
ca	Equal variances assumed	,130	,718	3,418	245
	Equal variances not assumed			3,417	244,092
adalet1	Equal variances assumed	,440	,508	-1,237	245
	Equal variances not assumed			-1,237	244,663
adalet2	Equal variances assumed	,227	,634	,102	245

	Equal variances not assumed			,102	244,959
adalet3	Equal variances assumed	2,961	,087	-1,049	245
	Equal variances not assumed			-1,050	241,764
oo	Equal variances assumed	,135	,713	,918	245
	Equal variances not assumed			,918	243,549

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,000	,41580	,10229
	Equal variances not assumed	,000	,41580	,10244
ca	Equal variances assumed	,001	,32858	,09613
	Equal variances not assumed	,001	,32858	,09615
adalet1	Equal variances assumed	,217	-,13005	,10510
	Equal variances not assumed	,217	-,13005	,10511
adalet2	Equal variances assumed	,919	,01012	,09934
	Equal variances not assumed	,919	,01012	,09933
adalet3	Equal variances assumed	,295	-,12865	,12264
	Equal variances not assumed	,295	-,12865	,12258
oo	Equal variances assumed	,360	,08897	,09697
	Equal variances not assumed	,360	,08897	,09694

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	,21433	,61727
	Equal variances not assumed	,21389	,61771
ca	Equal variances assumed	,13924	,51792
	Equal variances not assumed	,13919	,51797
adalet1	Equal variances assumed	-,33706	,07696
	Equal variances not assumed	-,33709	,07699
adalet2	Equal variances assumed	-,18555	,20578
	Equal variances not assumed	-,18553	,20577
adalet3	Equal variances assumed	-,37021	,11291
	Equal variances not assumed	-,37010	,11280

oo	Equal variances assumed	-,10203	,27998
	Equal variances not assumed	-,10197	,27992

EK 5: KORELASYONLAR VE 't' TESTLERİ

Correlations

		bem12	bem24	kadınsýlýk. puan	erkeksilik. puan
bem12	Pearson Correlation	1	-,724**	,075*	,285**
	Sig. (2-tailed)		,000	,039	,000
	N	750	750	750	750
bem24	Pearson Correlation	-,724**	1	,077*	-,072*
	Sig. (2-tailed)	,000		,034	,047
	N	750	750	750	750
kadınsýlýk.puan	Pearson Correlation	,075*	,077*	1	,499**
	Sig. (2-tailed)	,039	,034		,000
	N	750	750	750	750
erkeksilik.puan	Pearson Correlation	,285**	-,072*	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,000	
	N	750	750	750	750

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			bem12	bem24	kadınsýlýk. puan	erkeksilik. puan
Spearman's rho	bem12	Correlation Coefficient	1,000	-,711**	,138**	,338**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	750	750	750	750
	bem24	Correlation Coefficient	-,711**	1,000	,078*	-,084*
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,034	,022
		N	750	750	750	750
	kadýnsýlýk.puan	Correlation Coefficient	,138**	,078*	1,000	,504**
		Sig. (2-tailed)	,000	,034	.	,000
		N	750	750	750	750
	erkeksilik.puan	Correlation Coefficient	,338**	-,084*	,504**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000	.
		N	750	750	750	750

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:46:25	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\su0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo yas ogrenim unvan calisan fyas kadcal erkal gelir disden icden deneyim /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	0:00:00.047
	Elapsed Time	0:00:00.047

Correlations

		co	ca	adalet1	adalet2	adalet3	oo	yas
co	Pearson Correlation	1	,607**	-,213**	-,227**	-,238**	-,060	-,003
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,103	,963
	N	750	750	750	750	750	750	291
ca	Pearson Correlation	,607**	1	-,195**	-,227**	-,216**	-,056	-,015
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,126	,795
	N	750	750	750	750	750	750	291
adalet1	Pearson Correlation	-,213**	-,195**	1	,596**	,582**	,320**	,034
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,561
	N	750	750	750	750	750	750	291
adalet2	Pearson Correlation	-,227**	-,227**	,596**	1	,553**	,348**	-,123*

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,035
	N	750	750	750	750	750	750	291
adalet3	Pearson Correlation	-,238**	-,216**	,582**	,553**	1	,196**	,028
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,633
	N	750	750	750	750	750	750	291
oo	Pearson Correlation	-,060	-,056	,320**	,348**	,196**	1	,003
	Sig. (2-tailed)	,103	,126	,000	,000	,000		,966
	N	750	750	750	750	750	750	291
yas	Pearson Correlation	-,003	-,015	,034	-,123*	,028	,003	1
	Sig. (2-tailed)	,963	,795	,561	,035	,633	,966	
	N	291	291	291	291	291	291	291
ogrenim	Pearson Correlation	-,015	-,034	-,108**	,041	-,063	-,043	,040
	Sig. (2-tailed)	,685	,349	,003	,259	,083	,240	,498
	N	747	747	747	747	747	747	291
unvan	Pearson Correlation	-,110**	-,124**	,053	,064	,078*	,102**	,503**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,167	,094	,041	,008	,000
	N	685	685	685	685	685	685	265
calisan	Pearson Correlation	-,032	,013	,009	,047	-,002	,013	,146*
	Sig. (2-tailed)	,378	,725	,798	,201	,958	,725	,013
	N	750	750	750	750	750	750	291
fyas	Pearson Correlation	,069	,091*	-,091*	-,076*	-,103**	-,054	,094
	Sig. (2-tailed)	,061	,014	,014	,041	,005	,149	,116
	N	728	728	728	728	728	728	284
kadcal	Pearson Correlation	-,120**	-,038	,003	-,020	,049	-,004	,039
	Sig. (2-tailed)	,004	,357	,950	,633	,236	,926	,563
	N	589	589	589	589	589	589	225
erkcal	Pearson Correlation	-,081	-,057	,034	,024	,001	,032	,057
	Sig. (2-tailed)	,053	,177	,412	,565	,979	,441	,410
	N	570	570	570	570	570	570	210
gelir	Pearson Correlation	-,064	-,077*	-,072	,046	,046	,003	,248**
	Sig. (2-tailed)	,086	,039	,055	,214	,224	,930	,000
	N	717	717	717	717	717	717	276
disden	Pearson Correlation	-,009	-,022	,037	-,020	,049	,063	,203**
	Sig. (2-tailed)	,799	,560	,311	,586	,181	,088	,001
	N	734	734	734	734	734	734	282
icden	Pearson Correlation	-,003	,016	-,003	-,035	-,016	,067	,629**
	Sig. (2-tailed)	,942	,666	,928	,343	,660	,070	,000
	N	730	730	730	730	730	730	280

deneyim	Pearson Correlation	-,033	-,002	,030	-,024	-,050	,067	,581**
	Sig. (2-tailed)	,370	,959	,422	,516	,184	,072	,000
	N	721	721	721	721	721	721	277

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations								
		ogrenim	unvan	calisan	fyas	kadcal	erkcal	gelir
co	Pearson Correlation	-,015	-,110**	-,032	,069	-,120**	-,081	-,064
	Sig. (2-tailed)	,685	,004	,378	,061	,004	,053	,086
	N	747	685	750	728	589	570	717
ca	Pearson Correlation	-,034	-,124**	,013	,091*	-,038	-,057	-,077*
	Sig. (2-tailed)	,349	,001	,725	,014	,357	,177	,039
	N	747	685	750	728	589	570	717
adalet1	Pearson Correlation	-,108**	,053	,009	-,091*	,003	,034	-,072
	Sig. (2-tailed)	,003	,167	,798	,014	,950	,412	,055
	N	747	685	750	728	589	570	717
adalet2	Pearson Correlation	,041	,064	,047	-,076*	-,020	,024	,046
	Sig. (2-tailed)	,259	,094	,201	,041	,633	,565	,214
	N	747	685	750	728	589	570	717
adalet3	Pearson Correlation	-,063	,078*	-,002	-,103**	,049	,001	,046
	Sig. (2-tailed)	,083	,041	,958	,005	,236	,979	,224
	N	747	685	750	728	589	570	717
oo	Pearson Correlation	-,043	,102**	,013	-,054	-,004	,032	,003
	Sig. (2-tailed)	,240	,008	,725	,149	,926	,441	,930
	N	747	685	750	728	589	570	717
yas	Pearson Correlation	,040	,503**	,146*	,094	,039	,057	,248**
	Sig. (2-tailed)	,498	,000	,013	,116	,563	,410	,000
	N	291	265	291	284	225	210	276
ogrenim	Pearson Correlation	1	,241**	,132**	,014	,008	-,018	,247**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,715	,839	,663	,000
	N	747	684	747	726	587	569	715
unvan	Pearson Correlation	,241**	1	,096*	,140**	,085*	,158**	,437**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,000	,049	,000	,000
	N	684	685	685	668	544	531	654
calisan	Pearson Correlation	,132**	,096*	1	,206**	,202**	,049	,013
	Sig. (2-tailed)	,000	,012		,000	,000	,240	,732
	N	747	685	750	728	589	570	717
fyas	Pearson Correlation	,014	,140**	,206**	1	,049	,092*	,089*

	Sig. (2-tailed)	,715	,000	,000		,244	,029	,018
	N	726	668	728	728	577	560	697
kadcal	Pearson Correlation	,008	,085*	,202**	,049	1	,447**	-,011
	Sig. (2-tailed)	,839	,049	,000	,244		,000	,795
	N	587	544	589	577	589	500	567
erkcal	Pearson Correlation	-,018	,158**	,049	,092*	,447**	1	,016
	Sig. (2-tailed)	,663	,000	,240	,029	,000		,704
	N	569	531	570	560	500	570	550
gelir	Pearson Correlation	,247**	,437**	,013	,089*	-,011	,016	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,732	,018	,795	,704	
	N	715	654	717	697	567	550	717
disden	Pearson Correlation	-,086*	,119**	-,145**	-,035	-,062	,005	,040
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,000	,353	,138	,898	,288
	N	732	671	734	714	577	559	703
icden	Pearson Correlation	-,020	,335**	,030	,142**	,054	,049	,283**
	Sig. (2-tailed)	,582	,000	,417	,000	,194	,248	,000
	N	728	670	730	710	575	558	698
deneyim	Pearson Correlation	-,096*	,188**	,017	,178**	,040	,051	,165**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,640	,000	,338	,230	,000
	N	719	659	721	702	568	550	691

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		disden	icden	deneyim
co	Pearson Correlation	-,009	-,003	-,033
	Sig. (2-tailed)	,799	,942	,370
	N	734	730	721
ca	Pearson Correlation	-,022	,016	-,002
	Sig. (2-tailed)	,560	,666	,959
	N	734	730	721
adalet1	Pearson Correlation	,037	-,003	,030
	Sig. (2-tailed)	,311	,928	,422
	N	734	730	721
adalet2	Pearson Correlation	-,020	-,035	-,024
	Sig. (2-tailed)	,586	,343	,516
	N	734	730	721
adalet3	Pearson Correlation	,049	-,016	-,050
	Sig. (2-tailed)	,181	,660	,184

	N	734	730	721
oo	Pearson Correlation	,063	,067	,067
	Sig. (2-tailed)	,088	,070	,072
	N	734	730	721
yas	Pearson Correlation	,203**	,629**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000
	N	282	280	277
ogrenim	Pearson Correlation	-,086*	-,020	-,096*
	Sig. (2-tailed)	,020	,582	,010
	N	732	728	719
unvan	Pearson Correlation	,119**	,335**	,188**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000
	N	671	670	659
calisan	Pearson Correlation	-,145**	,030	,017
	Sig. (2-tailed)	,000	,417	,640
	N	734	730	721
fyas	Pearson Correlation	-,035	,142**	,178**
	Sig. (2-tailed)	,353	,000	,000
	N	714	710	702
kadcal	Pearson Correlation	-,062	,054	,040
	Sig. (2-tailed)	,138	,194	,338
	N	577	575	568
erkcal	Pearson Correlation	,005	,049	,051
	Sig. (2-tailed)	,898	,248	,230
	N	559	558	550
gelir	Pearson Correlation	,040	,283**	,165**
	Sig. (2-tailed)	,288	,000	,000
	N	703	698	691
disden	Pearson Correlation	1	,043	,002
	Sig. (2-tailed)		,250	,953
	N	734	717	708
icden	Pearson Correlation	,043	1	,401**
	Sig. (2-tailed)	,250		,000
	N	717	730	708
deneyim	Pearson Correlation	,002	,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,953	,000	
	N	708	708	721

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:46:25
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo yas ogrenim unvan calisan fyas kadcal erkal gelir disden icden deneyim /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.047

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:46:55
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.016

Correlations

		co	ca	adalet1	adalet2	adalet3	oo
co	Pearson Correlation	1	,607**	-,213**	-,227**	-,238**	-,060
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,103
	N	750	750	750	750	750	750
ca	Pearson Correlation	,607**	1	-,195**	-,227**	-,216**	-,056
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,126
	N	750	750	750	750	750	750
adalet1	Pearson Correlation	-,213**	-,195**	1	,596**	,582**	,320**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	750	750	750	750	750	750
adalet2	Pearson Correlation	-,227**	-,227**	,596**	1	,553**	,348**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	750	750	750	750	750	750
adalet3	Pearson Correlation	-,238**	-,216**	,582**	,553**	1	,196**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	750	750	750	750	750	750
oo	Pearson Correlation	-,060	-,056	,320**	,348**	,196**	1
	Sig. (2-tailed)	,103	,126	,000	,000	,000	
	N	750	750	750	750	750	750

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-Test

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:36:39	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\su0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=cins(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.032

Group Statistics

	cins	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	kadın	369	2,2940	,97833	,05093
	erkek	381	1,9121	,78251	,04009
ca	kadın	369	1,9553	,84741	,04411
	erkek	381	1,6601	,73870	,03784
adalet1	kadın	369	3,2288	,85210	,04436
	erkek	381	3,3536	,92469	,04737
adalet2	kadın	369	3,6984	,83288	,04336
	erkek	381	3,7929	,87364	,04476
adalet3	kadın	369	2,8198	1,04706	,05451
	erkek	381	2,9921	1,13766	,05828
oo	kadın	369	3,7425	,73349	,03818

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:36:39			
Comments				
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav		
	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data File	960		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.		
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.		
Syntax		T-TEST GROUPS=cins(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	0:00:00.031		
	erkek	381	3,7892	,78109 ,04002

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	18,598	,000	5,914	748
	Equal variances not assumed			5,893	703,684
ca	Equal variances assumed	,759	,384	5,090	748
	Equal variances not assumed			5,079	727,428
adalet1	Equal variances assumed	3,802	,052	-1,920	748
	Equal variances not assumed			-1,923	746,162
adalet2	Equal variances assumed	,155	,694	-1,516	748
	Equal variances not assumed			-1,517	747,815
adalet3	Equal variances assumed	5,933	,015	-2,157	748

	Equal variances not assumed			-2,160	746,071
oo	Equal variances assumed	,025	,873	-,842	748
	Equal variances not assumed			-,843	747,291

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,000	,38196	,06459
	Equal variances not assumed	,000	,38196	,06481
ca	Equal variances assumed	,000	,29518	,05800
	Equal variances not assumed	,000	,29518	,05812
adalet1	Equal variances assumed	,055	-,12478	,06498
	Equal variances not assumed	,055	-,12478	,06490
adalet2	Equal variances assumed	,130	-,09454	,06236
	Equal variances not assumed	,130	-,09454	,06232
adalet3	Equal variances assumed	,031	-,17234	,07991
	Equal variances not assumed	,031	-,17234	,07980
oo	Equal variances assumed	,400	-,04660	,05537
	Equal variances not assumed	,400	-,04660	,05531

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	,25517	,50876
	Equal variances not assumed	,25471	,50922
ca	Equal variances assumed	,18132	,40903
	Equal variances not assumed	,18107	,40929
adalet1	Equal variances assumed	-,25235	,00280
	Equal variances not assumed	-,25218	,00263
adalet2	Equal variances assumed	-,21697	,02789
	Equal variances not assumed	-,21687	,02779
adalet3	Equal variances assumed	-,32921	-,01548
	Equal variances not assumed	-,32900	-,01568
oo	Equal variances assumed	-,15530	,06209
	Equal variances not assumed	-,15519	,06198

T-Test

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:37:31	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=escal(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031

Group Statistics

	escal	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	1	268	1,9981	,87784	,05362
	2	158	1,9699	,84526	,06724
ca	1	268	1,7873	,79235	,04840
	2	158	1,6582	,69481	,05528
adalet1	1	268	3,2884	,84957	,05190
	2	158	3,3608	,94330	,07505
adalet2	1	268	3,7847	,76772	,04690
	2	158	3,7557	,90148	,07172
adalet3	1	268	2,8559	1,06217	,06488
	2	158	3,0419	1,18162	,09400
oo	1	268	3,8451	,68450	,04181

Notes

Output Created		03-Ağu-2011 23:37:31	
Comments			
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	960	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax	T-TEST GROUPS=escal(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time		0:00:00.031
	2	158	3,7532
			,80024
			,06366

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	,704	,402	,325	424
	Equal variances not assumed			,328	339,442
ca	Equal variances assumed	1,624	,203	1,699	424
	Equal variances not assumed			1,757	364,158
adalet1	Equal variances assumed	2,693	,102	-,815	424
	Equal variances not assumed			-,793	302,398
adalet2	Equal variances assumed	2,894	,090	,353	424
	Equal variances not assumed			,338	288,903
adalet3	Equal variances assumed	5,202	,023	-1,674	424

	Equal variances not assumed			-1,629	301,924
oo	Equal variances assumed	1,677	,196	1,257	424
	Equal variances not assumed			1,208	289,936

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,746	,02820	,08685
	Equal variances not assumed	,743	,02820	,08601
ca	Equal variances assumed	,090	,12909	,07600
	Equal variances not assumed	,080	,12909	,07347
adalet1	Equal variances assumed	,416	-,07238	,08881
	Equal variances not assumed	,428	-,07238	,09124
adalet2	Equal variances assumed	,724	,02901	,08223
	Equal variances not assumed	,735	,02901	,08569
adalet3	Equal variances assumed	,095	-,18605	,11112
	Equal variances not assumed	,104	-,18605	,11422
oo	Equal variances assumed	,209	,09198	,07317
	Equal variances not assumed	,228	,09198	,07617

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	-,14252	,19891
	Equal variances not assumed	-,14098	,19737
ca	Equal variances assumed	-,02030	,27847
	Equal variances not assumed	-,01540	,27357
adalet1	Equal variances assumed	-,24694	,10218
	Equal variances not assumed	-,25193	,10717
adalet2	Equal variances assumed	-,13262	,19063
	Equal variances not assumed	-,13965	,19766
adalet3	Equal variances assumed	-,40448	,03237
	Equal variances not assumed	-,41082	,03872
oo	Equal variances assumed	-,05184	,23581
	Equal variances not assumed	-,05792	,24189

T-Test

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:37:56	
Comments		
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\su0309.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	960
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=cocuk(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

Group Statistics

	cocuk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
co	1	312	1,9952	,90037	,05097
	2	170	2,0353	,79584	,06104
ca	1	312	1,7604	,83897	,04750
	2	170	1,7721	,67161	,05151
adalet1	1	312	3,3471	,91263	,05167
	2	170	3,2588	,81051	,06216
adalet2	1	312	3,7747	,85617	,04847
	2	170	3,7747	,78605	,06029
adalet3	1	312	2,9756	1,11994	,06340
	2	170	2,7603	1,05440	,08087
oo	1	312	3,8451	,75230	,04259

Notes

Output Created	03-Ağu-2011 23:37:56			
Comments				
Input	Data	C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\suh0309.sav		
	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data File	960		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.		
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.		
Syntax		T-TEST GROUPS=cocuk(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=co ca adalet1 adalet2 adalet3 oo /CRITERIA=CI(.95).		
Resources	Processor Time	0:00:00.015		
		2	170	3,7441
				,73271
				,05620

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
co	Equal variances assumed	,579	,447	-,486	480
	Equal variances not assumed			-,504	385,130
ca	Equal variances assumed	2,475	,116	-,156	480
	Equal variances not assumed			-,166	415,380
adalet1	Equal variances assumed	2,929	,088	1,054	480
	Equal variances not assumed			1,092	383,657
adalet2	Equal variances assumed	1,336	,248	,000	480
	Equal variances not assumed			,000	373,334
adalet3	Equal variances assumed	1,572	,211	2,058	480

	Equal variances not assumed			2,095	365,569
oo	Equal variances assumed	,012	,912	1,421	480
	Equal variances not assumed			1,432	355,218

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
co	Equal variances assumed	,627	-,04010	,08246
	Equal variances not assumed	,614	-,04010	,07952
ca	Equal variances assumed	,876	-,01164	,07475
	Equal variances not assumed	,868	-,01164	,07007
adalet1	Equal variances assumed	,292	,08825	,08370
	Equal variances not assumed	,276	,08825	,08083
adalet2	Equal variances assumed	1,000	-,00003	,07933
	Equal variances not assumed	1,000	-,00003	,07736
adalet3	Equal variances assumed	,040	,21527	,10461
	Equal variances not assumed	,037	,21527	,10276
oo	Equal variances assumed	,156	,10097	,07106
	Equal variances not assumed	,153	,10097	,07051

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
co	Equal variances assumed	-,20213	,12193
	Equal variances not assumed	-,19646	,11625
ca	Equal variances assumed	-,15852	,13524
	Equal variances not assumed	-,14937	,12609
adalet1	Equal variances assumed	-,07622	,25271
	Equal variances not assumed	-,07068	,24717
adalet2	Equal variances assumed	-,15590	,15585
	Equal variances not assumed	-,15214	,15208
adalet3	Equal variances assumed	,00973	,42081
	Equal variances not assumed	,01319	,41734
oo	Equal variances assumed	-,03867	,24060
	Equal variances not assumed	-,03771	,23964

Cinsiyet Rollerı İçin ‘ t ’ Testi

Group Statistics

roller		cins	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
belirsiz	co	kadın	136	2,3860	,98548	,08450
		erkek	114	1,9254	,66513	,06230
	ca	kadın	136	2,0000	,81366	,06977
		erkek	114	1,7039	,73666	,06899
	adalet1	kadın	136	3,1356	,86485	,07416
		erkek	114	3,3009	,80517	,07541
	adalet2	kadın	136	3,6529	,82390	,07065
		erkek	114	3,7272	,75037	,07028
	adalet3	kadın	136	2,7168	,93594	,08026
		erkek	114	2,9871	1,00027	,09368
	oo	kadın	136	3,6936	,68737	,05894
		erkek	114	3,6251	,71029	,06653
erkeksi	co	kadın	53	2,3349	1,07075	,14708
		erkek	67	2,0746	,87475	,10687
	ca	kadın	53	2,2028	1,05390	,14476
		erkek	67	1,6455	,64130	,07835
	adalet1	kadın	53	3,1940	,84455	,11601
		erkek	67	3,3709	,90126	,11011
	adalet2	kadın	53	3,6189	,94829	,13026
		erkek	67	3,7701	,94179	,11506
	adalet3	kadın	53	2,5792	1,08900	,14959
		erkek	67	2,9290	1,09016	,13318
	oo	kadın	53	3,7800	,76028	,10443
		erkek	67	3,7410	,77205	,09432
kadınsıy	co	kadın	71	2,2113	,93221	,11063
		erkek	43	1,9360	,81484	,12426
	ca	kadın	71	1,8345	,79051	,09382
		erkek	43	1,7093	,92892	,14166
	adalet1	kadın	71	3,2331	,83362	,09893
		erkek	43	3,0560	,99838	,15225
	adalet2	kadın	71	3,8113	,84152	,09987
		erkek	43	3,6744	,89018	,13575
	adalet3	kadın	71	2,9983	,98897	,11737
		erkek	43	2,8944	1,25447	,19131
	oo	kadın	71	3,7510	,78818	,09354
		erkek	43	3,7828	1,02039	,15561
Androjen	co	kadın	109	2,2133	,95369	,09135
		erkek	157	1,8264	,80596	,06432
	ca	kadın	109	1,8578	,79230	,07589
		erkek	157	1,6210	,72535	,05789
	adalet1	kadın	109	3,3593	,84576	,08101
		erkek	157	3,4657	,98002	,07821
	adalet2	kadın	109	3,7202	,78017	,07473
		erkek	157	3,8828	,92051	,07346
	adalet3	kadın	109	2,9541	1,16393	,11148
		erkek	157	3,0527	1,22163	,09750
	oo	kadın	109	3,7790	,74607	,07146
		erkek	157	3,9298	,74011	,05907

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
			Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
roller belir siz	co	,000	4,245	248	,000	,46059	,10851	,24687	,67432	
			4,387	237,7	,000	,46059	,10498	,25377	,66741	
	ca	,761	2,991	248	,003	,29605	,09899	,10109	,49101	
			3,017	246,5	,003	,29605	,09812	,10279	,48932	
	adalet1	,968	-1,553	248	,122	-,1653	,10644	-,37492	,04434	
			-1,563	245,3	,119	-,1653	,10577	-,37362	,04304	
	adalet2	,356	-,739	248	,461	-,0743	,10048	-,27215	,12364	
			-,745	246,3	,457	-,0743	,09965	-,27053	,12203	
	adalet3	,259	-2,204	248	,028	-,2703	,12264	-,51189	-,02880	
			-2,191	234,2	,029	-,2703	,12336	-,51338	-,02730	
	oo	,746	,773	248	,440	,06852	,08862	-,10603	,24306	
			,771	237,5	,442	,06852	,08888	-,10658	,24361	
erke ksi	co	,136	1,466	118	,145	,26028	,17759	-,09139	,61195	
			1,432	99,541	,155	,26028	,18180	-,10044	,62099	
	ca	,018	3,574	118	,001	,55731	,15593	,24852	,86609	
			3,386	81,420	,001	,55731	,16461	,22982	,88480	
	adalet1	,907	-1,098	118	,275	-,1769	,16117	-,49609	,14222	
			-1,106	114,6	,271	-,1769	,15994	-,49376	,13989	
	adalet2	,846	-,871	118	,385	-,1513	,17366	-,49517	,19261	
			-,870	111,4	,386	-,1513	,17380	-,49566	,19310	
	adalet3	,998	-1,746	118	,083	-,3497	,20031	-,74638	,04696	
			-1,746	111,8	,084	-,3497	,20029	-,74656	,04714	
	oo	,732	,276	118	,783	,03896	,14098	-,24022	,31813	
			,277	112,5	,782	,03896	,14072	-,23985	,31776	
kadý nsý	co	,179	1,600	112	,112	,27522	,17198	-,06554	,61598	
			1,654	98,020	,101	,27522	,16638	-,05494	,60539	
	ca	,484	,767	112	,445	,12520	,16330	-,19835	,44876	
			,737	77,927	,463	,12520	,16991	-,21306	,46347	
	adalet1	,085	1,019	112	,310	,17705	,17371	-,16713	,52124	
			,975	76,746	,333	,17705	,18157	-,18452	,53863	
	adalet2	,412	,823	112	,412	,13685	,16620	-,19246	,46616	
			,812	84,853	,419	,13685	,16853	-,19824	,47194	
	adalet3	,009	,491	112	,625	,10389	,21181	-,31577	,52356	
			,463	73,334	,645	,10389	,22444	-,34338	,55116	
	oo	,105	-,187	112	,852	-,0318	,17052	-,36967	,30606	
			-,175	72,182	,861	-,0318	,18156	-,39372	,33011	
Andr ojen	co	,093	3,569	264	,000	,38687	,10840	,17344	,60030	
			3,463	206,5	,001	,38687	,11172	,16661	,60713	
	ca	,854	2,521	264	,012	,23678	,09394	,05182	,42174	
			2,481	218,9	,014	,23678	,09545	,04867	,42489	
	adalet1	,050	-,920	264	,358	-,1064	,11563	-,33408	,12127	
			-,945	251,8	,346	-,1064	,11261	-,32817	,11537	
	adalet2	,517	-1,506	264	,133	-,1626	,10795	-,37517	,04993	
			-1,552	253,6	,122	-,1626	,10479	-,36899	,04375	
	adalet3	,225	-,660	264	,510	-,0986	,14940	-,39279	,19557	
			-,666	239,4	,506	-,0986	,14810	-,39036	,19314	
	oo	,530	-1,629	264	,104	-,1508	,09258	-,33310	,03147	
			-1,627	231,3	,105	-,1508	,09271	-,33349	,03185	

EK 6: ANKET



Sayın Katılımcı,

Bu anket Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalında doktora tez çalışmasına veri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmanın amacı Cinsiyet ayrımcılık algısının ve örgütsel adalet algısının örgütle özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemektir. Sorulara vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacaktır ve bilimsel ahlaka uygun olarak sadece araştırmacı tarafından değerlendirilecektir.

Bize ayırdığınız değerli zamanınız ve sağlayacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. İbrahim ANIL

ianil@marmara.edu.tr

Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

Tel:0216 308 22 26

Süheyla GÜRSÖZLÜ

suheylagursozlu@gmail.com

Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

Tel: 0532 577 37 82

BÖLÜM I . DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER

Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Yaşınız	
Öğrenim durumunuz	() İlköğretim () Lise () Yüksek Okul () Üniversite ()Yüksek lisans () Doktora () Diğer
Medeni Haliniz	() Bekar () Evli () Dul veya Boşanmış
Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?	() Evet () Hayır
Kaç çocuğunuz var?	() 1 () 2 () 3 ve üzeri () Çocuğum yok
Yetişme Döneminde Yaşadığınız Yer	() Köy () İlçe () Kent
Mesleğiniz	
Kurumda çalıştığınız departman	
Kurumdaki ünvanınız	() Memur, Sorumlu () İlk Kademe Yöneticisi () Orta Kademe Yöneticisi () Üst Kademe Yöneticisi
İlk üst amiriniz cinsiyeti	() Kadın () Erkek
Çalışan Sayınız	() 1-10 () 10- 50 () 50 -100 () 100-500 () 500 ve üstü
Çalıştığınız firmanın yaşı	() 5 yıldan az () 5-10 () 10-20 () 20 yıl ve üzeri
Çalıştığınız bölümdeki çalışma arkadaşlarının cinsiyeti ve sayısı	() Kadın - () Erkek -
Aylık Geliriniz	() 500 ve altı () 501-1000 () 1001- 1500 () 1501-2000 () 2001 ve 3000 () 3001 ve üstü ()
Firmanızın içinde bulunduğu Sektör	() Hizmet () Üretim
İş Deneyiminiz : <u>Şu an çalıştığınız Sektör Dışında :</u>	() Deneyim Yok () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıldan fazla
İş Deneyiminiz : <u>Şu an çalıştığınız Sektör de</u>	() Deneyim Yok () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıldan fazla
İş Deneyiminiz: <u>Şu an çalıştığınız İş yerinde</u>	() Deneyim Yok () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıldan fazla

1.Aşağıda sıralanmış çalışma nedenlerinin sizin için önemini belirten kutuyu işaretleyiniz.	Çok Önem siz	Önemsiz	Kararsı zım	Önemli	Çok Önemli
• Ekonomik Zorunluluklar					
• Ekonomik Açıdan Bağımsız Olma					
• Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme					
• Meslekte İlerleme					
• Eğitime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma					

2. Sizce bir tercih yapılması gerekse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımalıdır?	() Erkek () Kadın () Hangisinin konumu uygunsa
3. Çalışma hayatınızdaki konumunuzdan memnun musunuz?	() Evet () Hayır () Kararsızım

BÖLÜM 2 ALGILANAN CİNSİYET ÖNYARGISI

Aşağıda 1-5 nolu ifadeler kadınlara karşı önyargıları belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Benim işyerimde, işe alımda erkekler tercih ediliyor.					
2. Benim işyerimde, maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur.					
3. Benim işyerimde, erkekler, kadınlardan daha hızlı terfi ederler.					
4. Benim işyerimde, performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda, erkekler kadınlardan daha avantajlıdır.					
5. Benim işletmemde ortaklık seçiminde erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır.					

BÖLÜM 3 ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Aşağıda 1-4 nolu ifadeler cinsiyet ayrımcılığını belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum”.					
2. Kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır.					
3. İşyerimde, pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar.					
4. İşyerimde diğerlerinin, benim cinsiyetimden dolayı faaliyetlerinde beni ayrı tuttuğunu hissedirim.					

BÖLÜM 4 BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ

Aşağıdaki özelliklerin her birinin sizi tanımlaması bakımından ne kadar uygun olduğunu değerlendiriniz. Her özelliğin karşısına, size uygunluğunu

1. Hiç uygun değil
2. Genellikle uygun değil
3. Bazen uygun değil
4. Kararsızım
5. Bazen uygun
6. Genellikle uygun
7. Her zaman uygun

anlamına gelmek üzere numaralandırınız. **Örnek: 1.ağırbaşlı, ciddi : 3 vb.** “Kararsızım” ifadesini ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

	Uygunluk Numarası		Uygunluk Numarası
1.Ağırbaşlı, ciddi	()	21.idealist	()
2.Ailesine karşı sorumlu	()	22.incinmiş duyguları tamir etmeye istekli	()
3.Anlayışlı	()	23. Kaba dil kullanmayan	()
4.Baskın, tesirli	()	24. Kadınsı	()
5.Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı	()	25.Kendi ihtiyaçlarını savunan	()
6.Boyun eğen	()	26.Kendine güvenen	()
7.Cana yakın	()	27.Kuralcı, katı	()
8.Cömert	()	28.Lider gibi davranan	()
9.Çocukları seven	()	29.Mantıklı	()
10.Duygularını açığa vurmayan	()	30.Merhametli	()
11.Duygusal	()	31.Namuslu	()
12.Erkeksi	()	32.Otoriter	()
13.Etkileyici, güçlü	()	33.Riski göze almaktan çekinmeyen	()
14.Fedakâr	()	34.Sadık	()
15.Girişken	()	35.Saldırgan	()
16.Gönül alan	()	36.Sevecen	()
17.Gözü pek	()	37.Sıkılgan	()
18.Haksızlığa karşı tavır alan	()	38.Sözünde duran	()
19. Hassas	()	39.Tatlı dilli	()
20.Hırslı	()	40.Yumuşak, nazik	()

BÖLÜM 5 ÖRGÜTSEL ADALET ANKETİ

Aşağıda 1-7 nolu ifadeler kurumdaki kuralların prosedürlerin hangi uygulamalara imkan verdiğini belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Firmamdaki mevcut karar alma sistemi karar alabilmek için doğru bilgileri sağlar.					
2. Firmamdaki mevcut karar alma sistemi çalışanların alınan kararları sorgulamasına fırsat verir.					
3. Firmamdaki mevcut karar alma sistemi karardan etkilenecek olan herkesin dikkate alınmasını sağlar.					
4. Firmamdaki mevcut karar alma sistemi					

kararların tutarlı bir şekilde alınabilmesi için gereken standartlara sahiptir.					
5. Firmamdaki mevcut karar alma sistemi karardan etkilenecek olan tüm tarafların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlar.					
6. Firmamdaki mevcut karar alma sistemi karara ve kararın uygulanışına ilişkin sonuçların düzenli olarak çalışanlara iletilmesini sağlar.					
7.Firmamdaki mevcut karar alma sistemi çalışanların karar hakkında ilave bilgi ve açıklama istemelerine izin verir.					
Aşağıda 8-17 nolu ifadeler,kurumdaki yöneticilerin davranışlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirlemeye yönelik ifadelerdir.Lütfen bu ifadeleri kendi yöneticinizi göz önünde bulundurarak değerlendiriniz ve size uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz					
8. Yöneticim, çalışanlarının düşüncelerini dikkate alır.					
9. Yöneticim taraf tutmaz.					
10. Yöneticim çalışanlarına karşı nazik ve anlayışlıdır.					
11.Yöneticim çalışanların haklarına önem verir.					
12. Yöneticim işimi ne derecede iyi yaptığıma ilişkin geribildirim verir.					
13. Yöneticim adil olmak için gerçek bir çaba gösterir.					
14. Yöneticim karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.					
15. Uygulanan ödüllendirme (ücret, terfi, ödül v.b.) sistemine ilişkin görüşlerimi yöneticime					

aktarabilirim.					
16. İşimle ilgili hedef ve planlarımı yöneticimle paylaşabilirim.					
17. Yöneticim performansımı en doğru ve gerçekçi biçimde değerlendirmeye özen gösterir.					
Aşağıda 18-25 nolu ifadeler kurumdaki prosedürlerin hangi çıktılarına imkan verdiğini belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.					
18.Sorumluluklarımı göz önüne aldığım da adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
19. Sahip olduğum deneyimi göz önüne alındığında adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
20. Gösterdiğim fazla çabayı göz önüne aldığım da adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
21. Yaptığım işin ne kadar iyi olduğunu göz önüne aldığım da adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
22. Yaptığım işin stres ve zorluk düzeyini göz önüne aldığım da adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
23. Benimle benzer yetenek ve eğitime sahip diğer çalışanları dikkate aldığım da adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.)					

düşünüyorum.					
24. Bu şirkette benimle aynı işi yapan diğer çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					
25. Diğer işletmelerde benimle aynı işi yapan çalışanları dikkate aldığımda adil bir şekilde ödüllendirildiğimi (ücret, terfi, ödül v.b.) düşünüyorum.					

BÖLÜM 6 ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME ANKETİ

Aşağıda 1-6 nolu ifadeler kurumunuzla özdeşleşme düzeyinizi belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Başka biri çalıştığım firmayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.					
2. Diğer insanların çalıştığım firma hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
3. Çalıştığım firma hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.					
4. Çalıştığım firmanın başarısı benim başarımdır					
5. Başka biri çalıştığım firmayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm					
6. Medyada çalıştığım firmayla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.					