



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

**İŞ HAYATINDA CİNSEL AYRIMCILIK VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ**

Tuğba MAHMUTOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

İŞ HAYATINDA CİNSEL AYRIMCILIK VE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ

Tuğba MAHMUTOĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

KABUL VE ONAY


Tuğba MAHMUTOĞLU tarafından hazırlanan “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri” başlıklı bu çalışma, 22.05.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ (Başkan)



Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN (Danışman)



Doç. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Sibel BOZBEYOĞLU

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

22.05.2017



Tuğba MAHMUTOĞLU

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumuntarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

24.05.2017


Tuğba MAHMUTOĞLU

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.


Tuğba MAHMUTOĞLU

TEŞEKKÜR

Öncelikle, lisanüstü öğrenimim boyunca derslerim ve tezimde bana sonsuz yardımcı olan danışmanım Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN'a ve Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünün değerli hocalarına teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca hiçbir anımda beni yalnız bırakmayan sevgili eşim Mahmut MAHMUTOĞLU, annem Hülya CANDAN, babam Bekir CANDAN ve kardeşim Ender CANDAN'a teşekkür ederim. Son olarak, uslu bir çocuk olarak benden manevi desteğini esirgemeyen kızım Neslişah'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

MAHMUTOĞLU, Tuğba. İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.

Bu çalışmanın amacı; cinsel ayrımcılık algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini incelemek ve cinsel ayrımcılık algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmanın ilk bölümünde cinsel ayrımcılık kavramı, ikinci bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı literatür araştırması yapılarak incelenmiştir. Tezin son bölümünde ise, cinsel ayrımcılık algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için Ankara'daki bir bakanlığın merkez teşkilatında çalışan uzman ve idari personele anket yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; cinsel ayrımcılık algısının devam ettiği, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sıklıkla sergilendiği ve cinsel ayrımcılık algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar sözcükler

Cinsiyetçilik, Cinsel Ayrımcılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

MAHMUTOĞLU Tuğba, Sexism in Workplace and Its Effects on Organizational Citizenship Behavior, Master's Thesis, Ankara, 2017.

The aim of this study is to examine the sexual discrimination perception and tendencies of organizational citizenship behavior and to determine the effect of sexual discrimination perception on organizational citizenship behavior. In the first chapter of the study, concept of sexual discrimination and in the second chapter of the study concept of organizational citizenship behavior was examined on the basis of related literature. In the last chapter, a field study (questionnaire) was conducted on specialists and administrative staff of a ministry's central organization located in Ankara, in order to determine the relationship between sexual discrimination and organizational citizenship behavior. According to the findings of the study; sexual discrimination perceptions continues, organizational citizenship behaviors is frequently exhibited, and sexual discrimination perception does not affect organizational citizenship behavior.

Keywords

Sexism, Sexual Discrimination, Organizational Citizenship Behavior

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ETİK BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
ÇİZELGELER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

CİNSEL AYRIMCILIK	4
1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1.1. Cinsel Ayrımcılık Kavramı	4
1.1.2. Cinsel Ayrımcılığın Türleri.....	5
1.1.3. Cinsel Ayrımcılığın Kaynakları	8
1.1.3.1. Toplumsal Cinsiyet	8
1.1.3.2. Ataerkil Yapı.....	9
1.1.3.3. Kalıpyargılar ve Önyargılar	11

1.1.4. Cinsel Ayrımcılığın Kuramsal Açıdan Değerlendirilmesi.....	12
1.1.4.1. Fonksiyonalist Yaklaşım.....	12
1.1.4.2. Çatışmacı Yaklaşım	13
1.1.4.3. Etkileşimci Yaklaşım	14
1.2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE CİNSEL AYRIMCILIK.....	15
1.2.1. Cinsel Ayrımcılığın Çalışma Hayatında Görünüş Biçimleri	16
1.2.1.1. Meslek Seçimi ve Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık.....	17
1.2.1.2. İş İlişkisinin Kurulması ve Sonlandırılmasında Ayrımcılık	18
1.2.1.3. Ücretler Bakımından Ayrımcılık.....	20
1.2.1.4. Kariyer İlerlemesinde Ayrımcılık	21
1.2.1.5. Tutum ve Davranışlarda Ayrımcılık	22
1.3. CİNSEL AYRIMCILIĞA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER.....	24
1.3.1. Uluslararası Hukuk.....	25
1.3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	25
1.3.1.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması	25
1.3.1.1.2. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	25
1.3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	26
1.3.1.1.4. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	27
1.3.1.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	27
1.3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) Sözleşmeleri	29
1.3.1.2.1. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi	30
1.3.1.2.2. 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.....	30
1.3.1.2.3. 158 No’lu Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme.....	31

1.3.1.2.4. 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	31
1.3.1.2.5. Türkiye’nin Onaylamadığı Sözleşmeler	32
1.3.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	32
1.3.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS).....	33
1.3.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ...	33
1.3.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatı	36
1.3.1.4.1. Roma ve Maastricht Antlaşmaları.....	36
1.3.1.4.2. Amsterdam Antlaşması	37
1.3.1.4.3. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı	38
1.3.1.4.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	38
1.3.1.4.5. AB Yönergeleri	39
1.3.2. Ulusal Hukuk	40
1.3.2.1. T.C. Anayasası	40
1.3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	41
1.3.2.2.1. Ayrımcılığa Karşı Koruma (Eşit Davranma İlkesi)	41
1.3.2.2.2. İşin Düzenlenmesinde Koruma	42
1.3.2.2.3. Kıdem Tazminatında Koruma.....	43
1.3.2.2.4. Hamilelik ve Annelik Durumunda Koruma.....	43
1.3.2.2.5. Cinsel Tacize Karşı Koruma	44
1.3.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	44

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	47
2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	46
2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	46

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	48
2.1.2.1. Vicdanlılık (Conscientiousness)	49
2.1.2.2. Centilmenlik (Sportsmanship)	50
2.1.2.3. Diğerkamlık (Altruism).....	51
2.1.2.4. Nezaket (Courtesy).....	52
2.1.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)	53
2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	54
2.2.1. İş Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	55
2.2.2. Kişisel Faktörler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	59
2.2.3. Cinsiyet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	63
2.2.4. Örgüt ile İlgili Özellikler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	64
2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI	66
2.3.1. Yönetici Değerlendirmeleri Üzerindeki Etkiler	67
2.3.2. Örgüt Üzerindeki Etkiler.....	70
2.3.3. Çalışanlar Üzerindeki Etkiler	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CİNSEL AYRIMCILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	78
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	78
3.2. ARAŞTIRMA GRUBU	79
3.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Grupları İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	79
3.2.2. Katılımcıların Hizmet Süresi İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	80
3.3. ANKET FORMU	80
3.3.1. Araştırma Soruları	82
3.4. ANALİZ.....	82

3.4.1. Analiz Sonuçları.....	82
3.4.1.1. Güvenilirlik Analizi	82
3.5. BULGULAR	84
3.5.1. Demografik Değişkenler İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık.....	84
3.5.2. Demografik Değişkenler İtibariyle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	87
3.5.3. Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki	93
3.6. TARTIŞMA	94
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME.....	97
KAYNAKÇA.....	102
EKLER	122
Ek-1: Anket Formları	122
Ek-2: Etik Kurul İzni.....	126
Ek-3: Orijinallik Raporu	127
ÖZGEÇMİŞ.....	128

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
EHRC	Equality and Human Rights Commission
GGASS	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
ILO	International Labour Organization
KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
US	United States
WHO	World Health Organization

ÇİZELGELER DİZİNİ

Tablo 1.	Katılımcıların Cinsiyet Grupları İtibariyle Frekans ve Yüzelere Göre Dağılımı.....	80
Tablo 2.	Katılımcıların Hizmet Süreleri İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	80
Tablo 3.	Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinde Yer Alan İfadeler.....	81
Tablo 4.	ÖVD Ölçeğinde Yer Alan İfadeler.....	81
Tablo 5.	Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri.....	83
Tablo 6.	Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	83
Tablo 7.	ÖVD Ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri.....	83
Tablo 8.	ÖVD Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	83
Tablo 9.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık Yüzdesi.....	85
Tablo 10.	Hizmet Süresi İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık Yüzdesi.....	86
Tablo 11.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle ÖVD Yüzdesi.....	87
Tablo 12.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Diğerkamlık Davranışı Yüzdesi.....	88
Tablo 13.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Vicdanlılık Davranışı Yüzdesi.....	88
Tablo 14.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Nezaket Davranışı Yüzdesi.....	89
Tablo 15.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Centilmenlik Davranışı Yüzdesi.....	89
Tablo 16.	Cinsiyet Faktörü İtibariyle Sivil Erdem Davranışı Yüzdesi.....	89
Tablo 17.	Hizmet Süresi Faktörü İtibariyle ÖVD Yüzdesi.....	90
Tablo 18.	Katılımcıların Genel Olarak ÖVD Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	91
Tablo 19.	Katılımcıların Diğerkamlık Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	91
Tablo 20.	Katılımcıların Sivil Erdem Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	91
Tablo 21.	Katılımcıların Vicdanlılık Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	92
Tablo 22.	Katılımcıların Nezaket Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	92
Tablo 23.	Katılımcıların Centilmenlik Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	92

GİRİŞ

Tarihin ilk dönemlerinden beri üretime katkı sağlayan kadın, modern dünya ile birlikte profesyonel bir şekilde emeğini sunmaya devam etmiştir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan yeni üretim sistemi, ücretli kadın işgücü kavramını yaratmıştır. Kadının çalışma hayatında olması, ona toplumsal olarak yüklenen görevleri hafifletmemiş, üstelik çalışma hayatında da cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa tabi tutulmuştur. Bir bireyin belirli bir gruba mensubiyetinden dolayı olumsuz davranışlara maruz kalması olarak tanımlanabilecek ayrımcılık, kişinin cinsiyetinden kaynaklandığında cinsel ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Genel kabule göre cinsiyetinden dolayı ayrımcı davranışlara maruz kalanlar kadınlar olduğundan, söz konusu tabir kadına karşı cinsel ayrımcılığı ifade etmektedir.

Kadınlar hayatın birçok alanında cinsiyetlerinden dolayı olumsuzluklar yaşamakta olup bu alanlardan biri de şüphesiz ki çalışma hayatıdır. Günümüzde çalışma hayatında işe alma ile başlayan söz konusu olumsuzluklar kariyer, ücretlendirme, eğitim gibi alanlarda devam etmektedir. Kadının kazancı haneye ana gelir olarak değil ek gelir olarak nitelendirilmekte, bu durum işe alma ve işten çıkarmaları da etkilemektedir. Dünyada nüfusun cinsiyete dağılımındaki eşitliğe rağmen kadının işgücüne katılımındaki oransal azlık bunun göstergelerinden biridir.

Çalışma hayatındaki cinsel ayrımcılığa bakıldığında bir kısır döngü görülmektedir. Ayrımcılığa maruz kalan kadının hayatın akışında genel olarak ikinci plana itilmesi öncelikle onun iyi bir iş için gerekli olan donanımına sahip olmasını engellemekte, daha az eğitilmiş kadın daha düşük ücretle orta kademe işlerde çalışmaktadır. Kadının bu durumu kabullenmesi ile birlikte yaşadığı özgüven kaybı da döngüyü güçlendirmektedir. Kadına toplumsal olarak yüklenen görevler de onun için iş hayatının ikinci planda olmasına sebep olmaktadır.

Özel sektörde işverenin istediği emekle çalışma serbestisi cinsiyetçi tutumlara daha çok ortam hazırlamakta iken, kamu kurum ve kuruluşlarına bakıldığında söz konusu ayrımcılığın bazı alanlarda yapılmadığı görülmektedir. İşe alma, işten çıkarma, ücretler gibi hususlarda Devletin eşit davranma yükümlülüğü bu alanlarda eşitliğe dayanan

uygulamalara sebep olmaktadır. Diğer yandan düzenlenen ulusal ve uluslararası mevzuatla söz konusu ayrımcılık önlenmeye çalışılmaktadır. Uluslararası sözleşmeler ve kanunlarla ayrımcılığa ilişkin olarak kapsamlı yaptırımlar düzenlenmekte, bu sayede çalışma hayatında cinsel ayrımcılık da azalmaktadır.

Çalışma hayatında görülen cinsel ayrımcılığın pek çok olumsuz sonucu olabilmektedir. İster kamu ister özel olsun, örgütlerin amaçlarına ulaşmak için insan gücüne ihtiyaçları vardır. Bu yolda insan gücünün nitelikli olması ne kadar önemli ise onların iş yerleri ile ilgili pozitif algıları da o kadar önemlidir. Bunun sonuçlarından birisi de, kişilerin yapmak zorunda olmadıkları işleri gönüllü olarak yapması, örgüte katkı sağlama konusunda istekli olmasıdır. Kişilerin sorumlulukları dışında işler de yapması, örgüte katkıda bulunmaya devam etmesi, bazen de zararlı davranışlardan kaçınması ve bunu hiçbir ödüllendirme beklemeden yapması “örgütsel vatandaşlık davranışı” olarak tanımlanmaktadır. Örgütlere pozitif katkısı artık bilinen bir gerçek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışanların çalıştıkları örgütte olumsuz durum ve tavırlarla karşılaştıklarında azaldığı bilinmektedir.

Tezin Amacı ve Önemi

Kadınların maruz kaldığı cinsel ayrımcılığın çalışma hayatında görülmesinin hem o kişi hem de örgütler için birçok olumsuz sonucu vardır. Ulusal ve uluslararası mevzuatla yasaklanan ayrımcılığın iş hayatının pek çok alanında görülmeye devam ettiği bilinmektedir. Bu çalışma ile iş hayatında cinsel ayrımcılık algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerinin seviyesi belirlenmeye, algılanan cinsel ayrımcılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylelikle cinsel ayrımcılığın örgütle ilgili davranışları etkileyip etkilemediğinin görülmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışını azaltan/engelleyen bir faktör olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Tezin Araştırma Sorusu

Çalışma hayatında maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların insanların örgütle ilgili davranışlarını etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda, tezin araştırma sorusu şu şekilde

oluşturulmuştur: “Kadınların alışma hayatında maruz kaldıklarını dūřündükleri cinsiyete dayalı ayrımcı davranışların onların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi var mıdır?”

Tezin Yöntemi

Bu alışma, ilk iki bölümde tanımlayıcı bir yaklaşımla yürütülmüştur. Öncelikle literatür taraması ve doküman incelemesi yöntemlerinden yararlanılarak konunun kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Son bölümde ise anket yönteminin kullanıldığı bir alan araştırması ile tezin araştırma sorusu cevaplandırılmıştır.

Tezin alışma Planı

Çalışmanın ilk bölümünde cinsel ayrımcılık olgusu, ikinci bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı literatür taraması metoduyla elde edilen verilere göre anlatılmıştır. Üçüncü bölümünde ise cinsel ayrımcılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, anket metoduyla elde edilen verilerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise konuyla ilgili sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

CİNSEL AYRIMCILIK

Bu bölümde cinsel ayrımcılığın kuramsal ve kavramsal çerçevesi ile Dünyada ve Türkiye’de cinsel ayrımcılık olgusu açıklanacaktır. Son bölümde ise cinsel ayrımcılığa ilişkin hukuki düzenlemeler anlatılacaktır.

1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsel ayrımcılık kavramının anlaşılabilmesi için; kavramsal açıklamalar, cinsel ayrımcılığın türleri, kaynakları ve cinsel ayrımcılığa ilişkin kuramsal yaklaşımlar bu bölümde ele alınmaktadır.

1.1.1. Cinsel Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık genel manada ırk, cinsiyet, sınıf, yaş, dini mensubiyet gibi özellikler dikkate alınarak kişilere farklı ve olumsuz davranılmasıdır. Bu davranış belirli bir grubun üyelerinden kaynak ve ödüllerin esirgenmesi ile eşit ve adil olmayan davranışları içerir (Seyyar, 2002, s. 44). Diğer bir tanımla ayrımcılık, bir sosyal grubun üyelerine negatif veya diğer gruplara davranıldığından daha az olumlu davranışları anlatmaktadır (Allport, 1958, s. 50). Cinsiyet de sözü edilen sosyal gruplardan biri olarak nitelendirilmekte ve ayrımcılıkla ilgili çalışmalar cinsiyet ayrımcılığına ayrıca odaklanmaktadır.

Cinsel ayrımcılık (sex discrimination) ya da cinsiyetçilik (sexism) bir kişiye salt cinsiyetinden dolayı yapılan ayrımcılıktır ve söz konusu ayrımcı davranışlara kadınların maruz kaldığı düşünülmektedir (Glick ve Fiske, 1996, s. 491). Ayrıca, cinsel ayrımcılık erkeğin üstün statüsünü sürdürmesini sağlayan inanç ve uygulama sistemi olarak tanımlanabilir (Sakallı Uğurlu, 2003, s. 2). (Acar vd., 1999, s. 5) ise cinsel ayrımcılığı bir kimsenin bir kadına bir erkeğe davrandığından daha olumsuz davranması olarak tanımlamaktadır.

Cinsel ayrımcılık olumsuz davranışlardan öte; prestij, güç ve mülkiyet dağılımının bireysel özelliklere göre değil cinsiyete göre yapılmasıdır (Parrillo, 2005, s. 192). Dolayısıyla bu ayrımcılık kadının sosyal, kültürel, ekonomik ve politik alanda daha düşük konumlarda olmasını içeren geniş bir kavramdır (Sakallı Uğurlu, 2002, s. 48). Ayrımcılık davranışının genel olarak erkekler tarafından kadınlara karşı yapıldığı ve kadınların erkeklere nazaran daha az cinsiyetçi tutumlar sergilediği görülse de, erkeklerin hesap ödemesi gibi bazı cinsiyetçi davranışların kadınlar tarafından da içselleştirildiği görülmektedir (Sakallı Uğurlu, 2003, s. 4).

Cinsiyet farklılıklarının gerçekte var olup olmadığı pek çok araştırmaya konu olmuştur. Farklı yöntemlerle yapılan araştırmalarda zaman zaman cinslere yönelik farklılıklar tespit edilmiş ise de belirgin farklılıklar olmadığı bulgusuna ulaşan araştırmalar da yapılmıştır. Söz konusu farklılıklar psikolojik, davranışsal, duyumsal ve sosyal olabilmektedir (Dökmen, 2004, s. 164). Yine de söz konusu farklılıkların doğuştan mı yoksa kültürel etkinin sonucu mu olduğu tam anlamıyla bilinmemektedir. Ayrıca doğuştan gelen birtakım farklılıklar olsa da yaşanan kültür aracılığıyla bu farklılıklar derinleştirilmektedir (Henslin, 2000, s. 300). Günümüzdeki cinsiyet eşitliği politikaları da söz konusu farklılıkların olduğunu kabul etmekte, ancak bu farklılıkların ayrımcı tutum ve davranışlara sebep olmasının engellenmesi üzerinde durmaktadır.

1.1.2. Cinsel Ayrımcılığın Türleri

Cinsiyet temelli ayrımcı davranışlar pek çok şekilde ortaya çıkabilmekte, davranış şekline göre farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Glick ve Fiske (1996, s. 491) cinsiyetçiliğin önyargının bir türü olduğu üzerinde durur. Ancak bu önyargı, Allport (1958, s.7)'un "yanlış ve sabit genellemelere dayanan nefret" tanımının ötesinde daha karmaşık ve çelişkilidir. Cinsiyetçi davranışlar iki şekilde sergilenmektedir; düşmanca (hostile) ve korumacı (benevolent). Düşmanca cinsiyetçilik; kökeni nefret duyguları barındıran, kadını aşağı gören ve geleneksel tanıma uyan cinsiyetçiliktir. Korumacı cinsiyetçilik ise kadının fiziksel ve duygusal olarak güçsüzlüğünden dolayı ona korumacı yaklaşan ve kadınlar tarafından da olumlu algılanan davranış şeklini ifade eder. Korumacı cinsiyetçilik kadın yüceltilerek ve sevilerek yapılmakta ancak yine de düşmanca

cinsiyetçilik kadar kadına zarar verebilmektedir. Hatta yapılan bir araştırma, korumacı cinsiyetçiliğin pek çok kez kadınlar tarafından ayrımcılık olarak nitelendirilmemesinden dolayı, kadınlara düşmanca cinsiyetçilikten daha çok zarar verdiğini ortaya koymuştur (Dardenne vd., 2007, s. 775).

Benokraitis ve Feagin (1995'ten aktaran Sakallı Uğurlu, 2003, s. 3) ise cinsiyetçi davranışları açık, örtük veya gizli olarak tasniflemiştir. Açık ayrımcılığa kadının çalışma hayatına kabul edilmemesi ya da sadece belirli işlerde çalışmasına izin verilmesi örnek verilebilir. Örtük ayrımcılıkta ise cinsiyetçi davranışların örtük olarak sergilenmesi (örneğin şaka yoluyla) söz konusudur. Gizli cinsiyetçilik kavramına bakıldığında kadın-erkek eşitliğine aykırı olan tutumların gizlice yapıldığı ve bu şekilde kadınlara bir şekilde zarar verildiği görülmektedir. İş hayatında olumlu değerlendirilmelerine rağmen kadınların üst düzey görevlerde yer almalarına mani olan 'cam tavan' gizli cinsiyetçiliğe örnek gösterilebilir.

Cinsel ayrımcılıkla ilgili diğer bir tasnif doğrudan ve dolaylı ayrımcılıktır. Ayrımcı davranışlar kadına karşı doğrudan yapılabildiği gibi, eşit gözükken birtakım uygulamaların sonrasında kadına zarar vermesi durumunda ise dolaylı ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Acar Savran, 2004'ten aktaran Demirbilek, 2007, s. 14). Doğrudan ayrımcılık cinsiyete dayalı olarak düşük maaş ödeme, işe almada cinsiyet şartı koşma gibi eylemler iken dolaylı ayrımcılıkta eylemlerin sonuçlarından dolayı olumsuz etkilenme vardır. Görünüşte uygulama eşitlikçidir ancak uygulamadan kadınlar olumsuz olarak etkilenmektedir. Söz konusu olumsuz etkilenme ise objektif kriterlere göre değil geleneksel cinsiyetçi görevlere göre açıklanmaktadır (Yüksel, 2007'den aktaran Aslanbumin, 2011, s. 36). Örneğin bir fabrikanın gece mesaisi için gündüz mesaisine oranla 3 kat fazla ödeme yapması, ancak sadece gündüz mesaisi için servisle ulaşım sağlaması, bu sebeple kadınların gece mesaisine gelememesi dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığı olarak nitelendirilebilecektir (Kurşun, 2006, s. 68).

Çeşitli sosyal grupların farklı sebeplerle ayrımcılığa maruz kalması "çoklu ayrımcılık" kavramını ortaya çıkarmıştır. Bununla bir kişiye birden fazla sosyal gruba mensubiyetinden dolayı gösterilen ayrımcı tutumlar örnek verilmektedir. Örneğin zenci

bir kadının hem ırkı hem cinsiyeti yüzünden maruz kaldığı ayrımcılık çoklu ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Hannett, 2003, s. 67).

Son olarak; ayrımcılık ifadesi kullanıldığında bunun negatif bir eylem ya da sonuçları negatif olan bir eylem olarak algılamak mümkünken günümüzde bunun dışında bir de “pozitif ayrımcılık” ifadesi kullanılmaktadır. Pozitif ayrımcılık, dezavantajlı olduğu düşünülen gruplara yasal/uygulamalı yollarla bazı konularda ayrıcalık tanımaktır (Noon, 2010, s. 729). Çalışma hayatında kadınlar dezavantajlı grup olarak nitelendirildiğinden pozitif ayrımcılıktan yararlanması gerektiği düşünülmektedir. Ulusal ve uluslararası mevzuatta pozitif ayrımcılığa ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Pozitif ayrımcılığa bazı kadro ve pozisyonlarda kota uygulamaları, terfilerde aynı özelliklerle sahip kadın ve erkekte kadının tercih edilmesi, kadına doğum ve devamındaki çocuk bakımı için özel izinler kullandırılması gibi örnekler verilebilir (Kurşun, 2006, s. 71). Ayrıca, kadınların fizyolojik olarak erkeklerden daha güçsüz olmaları onların tehlikelere karşı daha açık olmasına sebep olacağından, birtakım işlerde çalıştırılmamaları ulusal ve uluslararası kuruluşlarca savunulmakta, bu doğrultuda kurallar konulmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2007, s. 1). Bunlar da yine pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir.

Zaman zaman eleştirilere maruz kalan pozitif ayrımcılığın gerekli olup olmadığına ilişkin olarak A.B.D. eski başkanı Lyndon Johnson oldukça çarpıcı bir örnek vermiştir (Bell, 1973, s. 429):

“Bir 100 metre koşusu, iki de yarışçı düşünün, bunlardan birinin ayakları bağlı olsun. Ayakları serbest olan 50. Metrede, bağlı olan ise 10. Metrede iken yarışın adil olmadığı görülüyor ve ayakları bağlı olan yarışmacının ipleri çözülüyor. ‘İşte şimdi adil oldu.’ denilmesi doğru mudur, yoksa yarışı eşit koşullarda yeniden mi başlatmak gerekir?”.

Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu’nun¹ 2008 yılındaki raporuna göre; İngiltere’de kadınlar yargıda 55 yıl sonra erkeklerle eşit sayı ve konuma ulaşabilecektir. Ciro bazlı yapılan sıralamaya göre ilk 100 şirkette ise üst düzey pozisyonlarda 70 yıl sonra kadınlar erkeklerle eşitliği yakalayabileceklerdir (EHRC, 2008, s. 1). Bu bilgiler bizlere

¹ Birleşik Krallık’ta bir kamu-özel işbirliği platformu. 2007 yılından beri eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı yasaların tanıtımını yapmakta ve uygulanmasını denetlemektedir.

pozitif ayrımcılığın gerekli olduğunu göstermektedir. Çalışma hayatında yıllardır erkeğin daha fazla ve daha olumlu koşullarda çalışması, diğer yandan kadına devamlı olarak ayrımcılık yapılması davranışı bugün nihayetlense bile erkekle aynı konumda olması zaman alacaktır. Bu sebeple, ilk çağlara geri dönmemiz ve yarışın yeniden başlaması mümkün olmadığına göre bunu sağlayabilecek farklı uygulamalarla kadına pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

1.1.3. Cinsel Ayrımcılığın Kaynakları

Cinsel ayrımcılık davranışının kökenine bakıldığında pek çok sosyal ve psikolojik sebebe işaret edilmektedir. Burada en önemli olarak görülen; ataerkil yapı, toplumsal cinsiyet ve kalıpyargılar ile önyargıların ayrımcı davranışları ne şekilde temellendirdiği anlatılacaktır. Söz konusu unsurlar aynı zamanda birbirlerinin sebebi ve sonucu olabilmekte, iki yönlü ilişkilerle birbirlerini güçlendirebilmektedir. Örneğin ataerkil bir sosyal düzenin oluşturduğu görev paylaşımı, toplumsal cinsiyet ayrımını derinleştirirken cinsiyet temelli kalıpyargılara ve önyargılara da yol açabilmektedir.

1.1.3.1. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet meselesinde biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımının yapılması gereklidir. İngilizce’ de bu ayrımı anlatabilmek için, biyolojik cinsiyete ‘sex’ toplumsal cinsiyete ‘gender’ denilmekteyken Türkçede ‘cinsiyet’ ve ‘toplumsal cinsiyet’ kavramları kullanılmaktadır (Dökmen, 2004, s. 4). Cinsiyet kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılığı anlatırken toplumsal cinsiyet kadın ve erkeklerin sosyal farklılıkları ile aralarındaki hiyerarşiyi ifade etmektedir (Macionis ve Plummer, 2002, s. 289).

Kadın ve erkek arasındaki gerçek farklılıklar doğuştan gelen ve kalıcı olan, üremeye ve hormonlara ilişkin farklılıklardır. Cinsiyetler için uygun olan ya da olmayan davranışların öğrenilmesiyle, türlerin cinsiyetlerine göre sosyalleşmesiyle ile de toplumsal cinsiyet farklılıkları yaratılır (Dökmen, 2004, s. 10). Biyolojik cinsiyet farklılıkları evrensel olarak değişmezken toplumsal cinsiyet farklılıkları, yani iki farklı cinse yüklenen sosyal roller

kültürden kültüre ve tarihsel zaman içinde değişiklik göstermektedir (Macionis ve Plummer, 2002, s. 288).

Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden farklı kavramlar olsa da birbirine bağımlı kavramlardır (Acker, 1992, s. 565). Kuşkusuz ki toplumsal cinsiyetin temelinde biyolojik cinsiyet varken iki cinse yüklenen farklı sosyal roller ve beklentiler söz konusu kavramı derinleştirmektedir. Toplumsallaştırma ajanları (okul, sosyal gruplar, medya gibi) ve toplumun kurumsal işleyişleriyle (ahlak, din gibi) cinsiyetlerin sosyal ayrımı yapılmakta ve bireylere benimsetilmektedir (Önür ve Çatalcalı, 2002).

Toplumsal cinsiyetin kategorileşmesinde; olması gereken, merkez ve ideal özellikler erkeğe, marjinal ve idealden uzak olanlar ise kadına atfedilmektedir (Serdaroğlu, 2010, s. viii). Toplumsal cinsiyet aynı zamanda cinsler arası iş bölümünü vurgulamakta, ikili ilişkilere yön vermekte, sadece kadının değil erkeğin statüsünü de belirlemektedir (Savcı, 1999, s. 130). Söz konusu ayırmda erkeklerin daha güçlü ve daha baskın olduğu, ev işlerinden anlamadığı kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet yalnız farklılıkları vurgulamakla kalmamakta, bir anlamda güç ve statüyü de tabir etmektedir (Macionis ve Plummer, 2002, s. 289). Dolayısıyla insanları rolleri ve statüleri belirli olan ve değiştirilemeyen bir sınıfa mahkum etmektedir (Demirbilek, 2007, s. 13).

1.1.3.2. Ataerkil Yapı

Ataerkil sistem, erkeğin ve erkeklığe ilişkin her şeyin kadın ve kadına ilişkin her şeyden üstün tutulduğu sosyal bir sistemdir (Parrillo, 2005, s. 192). Eski çağlardan beri hiyerarşik olarak erkeğin kadından üstün olduğu sosyal ilişkiler bütünü tanımlamak için kullanılmıştır (Hartmann, 1976, s. 138). Diğer bir tanımla birilerinin boyunduruk altına alındığı ve diğerlerinin ayrıcalıklı olduğu, hepimizin içinde olduğu bir sistemdir (Neuenfeldt, 2015, s. 18). Bu sistemde ayrıcalıklı olanlar erkekler iken kadınlar boyunduruk altındadır. Ast ve üstün olduğu bir sistemin kodlarında ise muhakkak ayrımcılık olacaktır.

Ataerkil sistem kadın ve erkeğin kimliğinin oluşması aşamasında önemli bir rol oynamaktadır (Alexander ve Welzel, 2015, s. 145). Yaşanılan kültür cinsiyetleri

toplumsal ilişkilerde konumlandırmakta, cinslere uygun olan davranışları tanımlamakta ve birbirleriyle olan ilişkilerini yönlendirmektedir (Yılmaz, 2014, s. 36). Böylelikle de toplumsal cinsiyet rollerinin oluşturulmasında önemli bir kaynak olmaktadır. Ataerkil sistem genel olarak erkeği evin dışında kadını ise evde görevlendirmektedir. İlk çağlarda erkeğin görevi savaşmak ve avlanmak iken kadının görevi ise yiyecek ve giysileri hazırlamak olmuştur (Engels, 2011, s. 190). Günümüzde ise bu durumun farklılaşarak devam ettiği görülmektedir.

Çalışma hayatında ataerkilliğin var olduğunun iki önemli göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan biri kadınların ücretli olarak çalışıp çalışmadığı iken diğeri ev sorumluluklarıdır. Ücretli çalışma durumuna bakıldığında, artık evin geçimini sağlamakla görevli kişinin sadece erkek olmadığı görülmektedir. Kadınlar da çalışma hayatına aktif olarak katılmaktadır. Ev sorumluluklarına bakıldığında ise temizlik, yemek ve çocuk bakımının hala yoğun olarak kadınların görevi olduğu görülmektedir. İlkel toplumlara göre ev işlerinde kısmi bir paylaşım görülse de dünyanın hiçbir yerinde eşitlik sağlanmış değildir. Ev işleri halihazırda kadın için ikinci bir iş olmakta ve kadının yükünü arttırmaktadır. Bu iki kriter dışında ayrıca kadınların erkeklere göre daha düşük ücret alması, düşük statülü işlerde çalışması ve yüksek kademelere ilerlemesinin engellenmesi de çalışma hayatında ataerkilliğin göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Macionis ve Plummer, 2002, s. 293 ve 294).

Hartmann (1976, s. 138), kadının çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasını, kapitalist sistem ve ataerkil sistemin ortak bir sonucu olarak nitelendirmektedir. Kapitalizmin ataerkilliği güçlendirmesi ile birlikte kadın için de bir kısır döngü başlamıştır. Ataerkil sistemin kapitalist sistemle etkileşimli olarak yarattığı kurumlar emek piyasasında erkekler lehine bir emek bölünmesine sebep olmuştur. Bu durum da ayrımcılığa sebep olmuştur. (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 167) de kadınların erkeklere nazaran daha az okutulmasının sebebi olarak ataerkil ideoloji ve yoksulluğu göstermekte, kadın-erkek eşitliği tartışılıyorsa orada ataerkillik ve ideoloji tartışılıyor, demektedir.

1.1.3.3. Kalıpyargılar ve Önyargılar

Kalıpyargılar, bir gruba ilgili olarak düşünölen ve beklentilerimizi yansıtan bilişsel yapılardır (Dökmen, 2004, s. 19). Diğer bir tanımla grubun üyelerine karşı, aynı özelliklere sahip olduklarına dair genellemeler yapılmasıdır (American Psychological Association, t.y.). Hedefinde ise ırk, yaş, cinsiyet, meslek grupları ve milliyetler vardır (Bilgin, 2003, s. 368). Kalıpyargılar; bir grubun üyelerine karşı yapılan davranışları haklı çıkarmak, doğrulamak için vardırırlar ve biraz da abartılı genellemeler içerebilirler (Allport, 1958, s. 187). Her kalıpyargı olumsuz olmamakta, söz konusu gruplara atfedilen özellikler olumlu da olabilmektedir. Olumsuz kalıpyargıların varlığı ise önyargının kapısını açmaktadır.

Kalıpyargıların yaygın olarak göröldüğü kategorilerden biri de cinsiyete ilişkin olandır (Dökmen, 2004, s. 99). Örneğin; kadınların duygusal ve şefkatli olduğunun düşünölməsi olumlu kalıpyargılar iken ev dışındaki işleri yapamayacağıının, hislerinden dolayı doğru kararlar alamayacağıının düşünölməsi ise olumsuz kalıpyargılara örnektir. Erkeklerin ya da kadınların nelerden hoşlandığını genellemek yine yaygın kalıpyargılara örnektir. Önyargıyı temellendiren olumsuz kalıpyargılar hem cinsiyetçi iş bölümünden beslenmekte hem de cinsiyetçi iş bölümünü pekiştirmekte ve desteklemektedir. Bu durum da nihayetinde kadına karşı ayrımcı davranışlara neden olmaktadır.

Önyargı ise bir grubun üyelerine karşı herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın olumsuz ve düşmanca düşüncelere sahip olmak olarak tanımlanmaktadır. Önyargı ile bakılan gruplardan birisi de, cinsiyet ayrımında kadınlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Önyargılı davranışlar en hafifinden başlayarak şu şekilde derecelendirilebilmektedir. Yalnız sözlü ifadelerle ayrımcılık, grubun üyelerinden kaçınarak aynı ortamlarda bulunmama, imkanlardan yoksun bırakarak doğrudan ayrımcılık, şiddet ve son olarak ise yok etme. Göröldüğü gibi önyargıların sonuçları derecelerine göre oldukça mühim olabilmektedir. Ayrıca herhangi bir aşamada önyargılı davranışlar engellenmezse bir sonraki aşamaya kolaylıkla geçilebilmektedir (Allport, 1958, s. 8,14,32). Türk çalışma hayatında kadınların doğrudan ve sözlü olarak ayrımcılığa, ayrıca fiziki ve psikolojik olarak şiddete maruz kalındığı bilinmektedir.

Kalıpyargılar ve sebep oldukları önyargılar kolaylıkla tersine çevrilememekte, bunun için bunun istenmesi, zaman ve çaba gerekmektedir (Devine, 1989, s. 15). Bu durumda cinsel ayrımcılık davranışına mani olabilmek için, söz konusu sosyal olguları ortadan kaldıracak ya da kadın lehine çevirecek bir sosyal politika da gerekmektedir.

1.1.4. Cinsel Ayrımcılığın Kuramsal Açıdan Değerlendirilmesi

Cinsel ayrımcılığı temel araştırma alanlarından biri olarak gören bilim alanlarından birisi sosyolojidir ve cinsel ayrımcılık her şeyden önce sosyolojik bir olgudur. Modern sosyoloji toplumsal olay ve olguları üç temel yaklaşım çerçevesinde ele almaktadır. Bunlar; fonksiyonalist yaklaşım, çatışmacı yaklaşım ve etkileşimci yaklaşımdır. Bu bölümde söz konusu üç yaklaşımın cinsel ayrımcılığa bakışı anlatılacaktır.

1.1.4.1. Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşım kadın ve erkek arasındaki ayrımın işlevsel bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Cinsel ayrımcılık kavramı cinsiyetler arasındaki geleneksel iş bölümü ve buna bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet rolleri ile açıklanmaktadır (Önür ve Çatalcalı, 2002). Buna göre cinsiyet rolleri ile birlikte cinsel ayrımcılık da ortaya çıkmaktadır (Demirbilek, 2007, s. 16)

Erkeğin egemenliğini açıklamaya çalışan kuram cinslerin biyolojik özellikleri ve sosyalleşme sürecindeki farklılıkları üzerinde durur. Yaklaşım, cinsiyetçiliği ve erkek egemenliğini açıklarken iki teoriden yararlanmaktadır. Birinci teori, tarih öncesi zamanlarda insanların savaşarak hayatta kalması ve bunu fiziksel özellikleri nedeniyle erkeğin başarabilmesidir. Bunun sonucunda toplumsal ilişkilerde erkeğin mutlak hakimiyeti görülmeye başlanmıştır. İkinci teori ise kadının doğum yapması ve devamında çocuğun bakım ve beslenmesi ile ilgilenmesi, bu durumun ise kadını diğer aktiviteler için engellemesidir. Böylelikle evde kalmak zorunda kalan kadın ev ile ilgili işleri yaparken erkek ise evin dışındaki işlerde çalışmalı ve evin geçimini sağlamalıdır (Henslin, 2000, s. 296 ve 297). Ayrıca kadın ve erkek sosyalleşme sürecinde, yetişkinliklerinde ihtiyaç duyacakları becerileri edinmektedirler. Erkekler araçsal beceriler (rekabetçi ve rasyonel

olma gibi) elde ederken kadınlar ise duygusal sorumluluk gerektiren işlerde iyi olmayı öğrenmektedirler (Macionis ve Plummer, 2002, s. 301).

Fonksiyonalist yaklaşımın bazı teorisyenleri söz konusu geleneksel iş bölümünü eleştirmekte ve değişen toplumsal yapıya göre yeniden dizayn edilmesi gerektiğini düşünmektedir. Buna göre temel kurumlar cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde yeniden tasarlanmalıdır. Çünkü kadın ve erkek rolleri değişmiş ve eşitlenmiştir. Kadın artık sadece çocuk doğurma ve bakımı ile ilgilenmemektedir. Doğum kontrol yöntemleri yaygınlaşmış, kadın evin dışında da çalışır olmuştur. Diğer yandan otomasyon sistemleri ve makineleşme erkeğin fiziki gücüne olan ihtiyacı azaltmış ve böylelikle bir eşitlenme sürecine girilmiştir. Ancak sözünü ettiğimiz ekonomik değişiklikler toplumsal hayata aynı hızla yansımakta bu durumda ise kadından geleneksel iş bölümüne dair beklentiler cinsel ayrımcılığı ortaya çıkartmaktadır (Coleman, 2003'ten aktaran Demirbilek, 2007, s. 16). Dünya sanayileşeli yüzyıllar olsa da kadının yerinin ev olduğu fikri çok daha yavaş değişime uğramakta, doğum gibi fiziki gereklilikler olmasa dahi geleneksel iş bölümünün yarattığı kadın rolü algısı devam etmektedir.

1.1.4.2. Çatışmacı Yaklaşım

Çatışmacı yaklaşım cinsel ayrımcılığa cinsler arası çatışma ile güç ve imtiyazın dağılımı açısından bakmaktadır. Eşitsizlikler, gücün elde edilmeye çalışılması aşamasındaki çatışma ve anlaşmazlıklardan kaynaklanmaktadır. Güç, onların isteği olsun ya da olmasın başkalarının hayatı üzerinde tahakküm kurmaya ve kişileri yönlendirmeye yarar. Gücün kaynağı olarak ise genelde ekonomik varlık ve değerler gösterilmektedir. Güce sahip olan taraf toplumda üst konumda yer almaktadır (Perry ve Perry, 2015, s. 208). Çatışma yaklaşımına göre eşitsizlik ve çatışmanın pek çok boyutu olabileceği gibi bir boyutu da cinsiyettir (Macionis ve Plummer, 2002, s. 302). Kadın ve erkek ilkel toplumlardan beri birbirlerine üstünlük kurma yarışına girmiş ve çatışma yaşamıştır.

Engels (2011, s. 65,85,193) de kadın-erkek eşitsizliğini çatışma ile açıklamaktadır. İkel toplumlarda anaerkil aile düzeni varken kadın saygın ve soy sahibi olarak görülmüş, ancak servet artışı ile birlikte bu durumun farklılaşmıştır. Erkekler servet ve mülkiyet yoluyla ekonomik gücün sahibi olmuş, kadınlar ise zamanla eve hapsedilmiştir. Geçinme

gereçleri erkeğin mülkiyetinde olduğundan, onlardan elde edilen gelir de erkeğin olmuş, böylelikle servet de erkek lehine birikmeye başlamıştır. Engels toplumsal cinsiyetçi iş bölümüne de vurgu yapmakta, kadının çalışmasının engellenmediğini, ancak hem ev işleri hem de üretim faaliyetlerini bir arada yürütmenin mümkün olmadığını belirtmektedir.

Endüstri devrimi ile birlikte kadın çalışma hayatında kendini göstererek sosyal konumunu değiştirmeye çabalamıştır. Erkekler bu kez de yasalar ve ideolojik araçlarla kadınlarla aralarında ortaya çıkan rekabeti lehlerine çevirmeye çalışmışlardır. Çeşitli siyasi ve ekonomik kurumları oluşturarak kadının gücü elinde tutmasına mani olmuşlardır (Henslin, 2000, s. 299).

1.1.4.3. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşım cinsel ayrımcılığı incelerken toplumsal cinsiyet kavramından yararlanmışır. Kadın ve erkek yaşadıkları topluma göre onlar için uygun olan davranışları öğrenmekte ve bu şekilde sosyalleşmektedir. Bu sosyalleşme bir anlamda baskı ile olmakta, kişiler söz konusu sosyal rollere uymaya zorlanmakta, uymadıklarıyla çeşitli toplumsal yaptırımlarla karşılaşabilmektedir. Sahip olunan cinsiyet kadın ve erkeğin tüm yaşamını etkileyen birincil kimlik olmaktadır (Henslin, 2000, s. 293 vd.). Kadın ve erkeğe sosyalleşme sürecinde öğretilen ‘kadınısı’ ve ‘erkesi’ davranışlar karşılıklı etkileşimle daha da güçlenmekte ve benimsenmektedir (Parrillo, 2005, s. 218).

Kadın ve erkeğin sosyalleşmesinde ebeveynlerin oldukça büyük rolü olmaktadır. Cinsiyete uygun roller de ilk olarak aile tarafından benimsetilmektedir. Kız çocukları daha korumaya muhtaç ve bağımlı yetiştirilirken erkek çocukları için aksi durum geçerlidir. Ayrıca yine erkek çocuklarının evden daha bağımsız olarak yetiştirildiği de gözlemlenmektedir. Böylelikle de bir anlamda kalıpyargılar kendini de doğrulamaktadır. Erkeklerin baskın olduğunun bilindiği bir toplumda, erkekler bu bilgiyle kadınlara karşı kolaylıkla üstünlük kurmaktadır. Çünkü karşısında da kadınların pasif olduğuna yönelik inanca sahip bir kadın vardır. Etkileşimci yaklaşım söz konusu farklılıkların biyolojik temelli değil sosyal temelli olduğunu savunmaktadır. Sosyalleşme şekilleri farklılaştığında cinsiyet rolleri de farklılaşabilecektir (Henslin, 2000, s. 296).

1.2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE CİNSEL AYRIMCILIK

Cinsel ayrımcılık bugün dünyanın neresinde olursa olsun az ya da çok vardır. Dünya Ekonomik Forumu'nun sağlık, ekonomi, eğitim ve siyaset alanlarını baz alarak hazırladığı “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu (2015)”na göre Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde 145 ülke içinde 130. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2015). Raporda, birtakım önlemler alınmazsa tüm dünyada söz konusu uçurumun gelecekte derinleşeceği de vurgulanmaktadır.

TÜSİAD'ın toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair 2000 ve 2008 yıllarındaki raporlarına göre kadınlar hayatın 3 temel alanı olan eğitim, siyaset ve çalışma hayatında geri bırakılmış olup bu alanlarda cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Söz konusu alanların cinsiyet ayrımcılığı yapılarak kadının geri bırakılmış alanlar olması dışındaki özelliği, toplumsal değişim için anahtar alanlar olmalarıdır. Dolayısıyla kadının toplumsal statüsündeki prestij artışını sağlamanın yolu bu alanlarda kadın-erkek eşitliğini sağlayacak politikalar uygulamaktır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 19).

Cinsel ayrımcılık kuşaktan kuşağa aktarılmakta ve çeşitli formlarda sürekli kadınların karşısına çıkmaktadır. Eşitsizlik alanı olarak işaret edilen alanlardan eğitime bakıldığında, kadınların erkeklerden daha az ve kısa süreli eğitim alma imkanının olduğu görülmektedir. Günümüzde zorunlu eğitimin de olması ile birlikte eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığı görülmekte, kız çocukların okutulmasına dair eğitim kampanyaları düzenlenmektedir. Türkiye’de kadın istatistiklerine bakıldığında okuma-yazma bilmeyen kadınların oranı %9 iken erkeklerde bu oran %1,8’dir (TÜİK, 2015, s. 1). Avrupa okuryazarlık oranlarına bakıldığında ise kadınların %2,2 erkeklerin ise % 0,7’sinin okuma yazma bilmediği görülmektedir (UNESCO, 2013, s. 27). Türkiye bu oranlarla dünya ortalamasının üstünde kalan bir kadın okuryazarlık oranına sahipken Avrupa’nın gerisinde kalmaktadır. Hem Türkiye hem de Avrupa istatistiklerine bakıldığında ise cinsiyet eşitsizliği bir kez daha gözler önüne serilmektedir.

Cinsel ayrımcılığın en çok görüldüğü alanlardan birisi de politikadır. Erkek egemen toplumlarda politika erkek işi olarak görülmektedir (Gürsözlü, 2012, s. 55). Türkiye’de yerel siyasette kadınların oranı %1 civarında iken kadın milletvekili sayısında ise zaman

içinde kısmi bir artış görülmektedir (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 20). 2015 yılı genel seçim sonuçlarına göre kadın milletvekillerinin oranı %15 olup artışa rağmen bu oranın Ortadoğu ülkelerinin ortalamasından bile düşük olduğu bilinmelidir (The World Bank, t.y.a). Diğer yandan Türk siyasetini yönlendiren görevlerde kadın neredeyse yok gibidir. Türkiye Cumhuriyeti devletinin 12 cumhurbaşkanının tamamı erkek iken başbakanlık yapmış 36 kişiden yalnız birisi kadındır.

Hayatın her alanında karşımıza çıkan cinsel ayrımcılığın medya aracılığıyla da bir anlamda desteklendiği görülmektedir. Kitap, müzik, televizyon ve radyo gibi her çeşit medya aracı ile cinsiyet rolleri şekillendirilmekte, kadın ve erkeğe rolleri çocuk yaşlardan itibaren benimsetilmektedir. Çizgi film kurgularında dahi, erkeğin baskınlık ve gücünün vurguladığı görülmektedir. Dizilerde, sinema ve reklam filmlerinde, erkekler çalışma yaşamında yüksek pozisyonlarda çalışırken kadın genellikle evde konumlandırılmaktadır (Henslin, 2000, s. 306). Medya, kişileri 'rol tuzağı'na düşürmekte; yaşanan kültür tarafından kadın ve erkeğe benimsetilmek istenilen rolleri, kişilerin sorgulamasına müsaade etmeden, olması gereken roller olarak sunmaktadır (Parrillo, 2005, s. 204).

1.2.1. Cinsel Ayrımcılığın Çalışma Hayatında Görünüş Biçimleri

Kapitalizmden önce, üretim profesyonelleşip de tüketildiğinden daha fazlası üretilene kadar, üretim ve çalışma ilişkilerinde erkeğin kadın işgücü üzerinde mutlak bir hakimiyeti olmuştur. Üretim sistemi değişip büyük ünitelerde yapılmaya başlandığında, kadın işgücü olarak artık evde çalışmayı bırakmış, işverene bağlı çalışmaya başlamıştır. Bu aşamada, erkek güç ve otoritesini sürdürmeye devam etmek istemiş ve otoritesini sosyal kurumlar aracılığıyla dolaylı yoldan kullanmaya başlamıştır. Böylelikle cinsiyet temelli iş ayrımı yaratılmış, kadının pozisyonu erkeğe göre daha ast olarak kurgulanmış, kadına daha az ücret verilmiş, her zaman erkeğin gölgesinde kalması sağlanmıştır (Hartmann, 1976, s. 138 ve 139). Kadının çalışması, toplumsal rollerde de değişiklik yaratmamıştır (Leblebici vd., 2011, s. 9).

Kadınlar maruz kaldığı ayrımcılığı bazen de kendi kararları ile pekiştirmektedir. Yüksek kariyerli, yüksek ücretli ve fazla mesaili işleri geleneksel iş bölümünün dayatmalarından dolayı istememekte, kendisi de kendi konumunu erkeğin konumuna göre ikincil

görmektedir (Fortin, 2005, s. 417). Kadın ne kadar çalışma hayatında olsa da toplumun ona yüklediği rollerden kaçamamakta ve çalışma hayatına girmeyi kendini gerçekleştirme aracı değil de zorunluluk olarak nitelenmektedir (Dökmen, 2004, s. 225).

Özellikle annelik kimliği kadının tüm rollerini etkileyen bir unsur olmaktadır (Onay, 2009, s. 98). Örneğin işyerlerinin çocuk bakımı ile ilgili kurumsal hizmet imkanları kadınların işyeri seçiminde etkili olmaktadır. Hatta yalnızca işyeri seçimi değil, çocuk bakımı kadınların iş gücüne katılımını da doğrudan etkilemektedir. Oysa erkekler için çocuk sahibi olma ile iş gücüne katılım ve işyeri seçimi arasında bir bağlantı bulunmamaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 159). Kadınların bu davranış ve kararlarının kökeninde ise yine cinsel ayrımcılık bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine uyma çabası, ataerkil yapının dayatmaları ve çalışma hayatındaki kadına karşı önyargılar nedeniyle bu kararlar alınmaktadır.

Çalışma hayatında görülen ayrımcı davranışların kadınlar üzerinde pek çok olumsuz etkisi olmaktadır. Cinsel ayrımcılık; ayrımcılığa maruz kalan kadınların işten kaytarma eğilimi göstermesine sebep olmakta (Bebekoğlu ve Wasti, 2002, s. 2), iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azaltmakta (Ensher vd., 2001, s. 67), iş performansını düşürmekte (Dardenne vd., 2007, s. 775) ve kadınların örgütten ayrılma davranışı sergilemesine sebep olmaktadır (Foley vd., 2005, s. 442).

Cinsel ayrımcılığın çalışma hayatında hangi şekillerde ortaya çıktığına bakıldığında, pek çok aşamada ve farklı şekillerde mevcut olduğu görülmektedir. Çalışmamızda bu alanlar, meslek seçimi ve mesleğe yönlendirme, iş ilişkisinin kurulması ile sonlandırılması, ücretler, kariyer ilerlemesi ve tutum-davranışlarda ayrımcılık olarak irdelenecektir.

1.2.1.1. Meslek Seçimi ve Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık

Çalışma hayatında kadının yerinin belirlenmesi sürecinde, işler de cinsiyetlendirilmektedir. Kadın kimliğine atfedilen ev içi üretim/bakım faaliyetlerinin çalışma hayatındaki uzantısı türevi işler kadına “uygun” olarak görülmektedir. Özkaplan (2009, s. 46) kadının emeğinin duygusal emek olarak nitelendirildiğini belirtmektedir. Kadına toplumsal olarak yüklenen işler kapitalist sistemde parasallaşsa da yine kadın işi

olarak kalmaktadır. Bunlar bakım hizmetleri, hemşirelik, öğretmenlik gibi içinde “duygu” barındıran işlerdir. Ya da kadının pozisyonu, erkek bir patron ve kadın sekreter örneğinde olduğu gibi ast olarak kurgulanmaktadır.

Diğer bir anlatımla çalışma hayatında işler ‘erkek işi’ ve ‘kadın işi’ olarak tasniflenmiştir. Bu tasnifte kadınlara daha hafif, daha az beceri gerektiren ve emek yoğun işler uygun görülmektedir (Ecevit, 1998, s. 268). Ayrıca kısmi çalışma da kadının evde devam eden sorumluluklarından dolayı kadınlar tarafından daha çok tercih edilmekte, bu durum da kadının işgücü olarak ikincil konuma itilmesine neden olmaktadır (Onay, 2009, s. 98). Kısmi çalışmaya benzer olarak, kadınlara ev ve çocuk sorumluluklarından dolayı öğretmenlik mesleğinin uygun görüldüğü, bunun aksine yoğun çalışma saatlerinin olduğu mesleklerin ise uygun görülmediği bilinmektedir.

Kadınların 2006-2007 yılları için lisans düzeyinde öğretim alanlarındaki yüzdesine bakıldığında sosyal bilimlerde %48,6, dil ve edebiyatta %66,5, teknik bilimlerde ise %23,7’lik oranla var olduğu görülmektedir. Yine okul öncesi öğretmenlerin %95,6’sı kadın iken mesleki ve teknik öğretmenlikte kadınlar %39 ile temsil edilmektedir. (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 55).

Ülkemizde ekonomik sektörlerdeki cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadınların en çok hizmet sektöründe çalışma imkanı bulduğu, kırsal kesimde tarım sektöründe de ciddi bir yoğunlaşma olduğu, bunlara nazaran sanayi sektöründe ise kadının çok daha az temsil edildiği görülmektedir (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 141). Bu bilgiler, sözü edilen emek bölünmesinin çalışma hayatında var olduğunu gözler önüne sermektedir. Mesele yalnızca işlerin ayrıma tabi tutulması değil, söz konusu ayrımda erkek işi olarak görülen mesleklerin yıllık ortalama gelirlerinin diğer mesleklere göre daha yüksek olması ve kadının yoksulluğa sürüklenmesidir.

1.2.1.2. İş İlişkisinin Kurulması ve Sonlandırılmasında Ayrımcılık

Kişiler için çalışma hayatının başlangıcı mesleğe kabuldür. Ancak kadınlar henüz çalışma hayatına başlamadan iş ilanlarından itibaren ayrımcı tutumlara maruz kalabilmektedir (Gülcan, 2004, s. 70; Kuhn ve Shen, 2013, s. 287). İşin niteliği gerektirmediği halde açık

ya da örtük olarak işe erkeklerin alınacağını söyleyen ilanlar cinsiyetçi iş ilanları olarak nitelendirilmektedir. İşverenler daha önce belirtmiş olduğumuz ayrımcı bakış açısı ile kadınlar ile daha az çalışmak istemektedir.

İşverenin boş olan pozisyonun erkeklere daha uygun olduğunu belirterek kadınları iş almak istememesi, kadınlar için terfi imkanlarının olmadığı belirtilmesi, iş ile ilgili makine ve teçhizatın kadınların kullanımına uygun olmadığı belirtilmesi, kadınlara sorulan evlilik ve gebelik ile ilgili sorular henüz iş ilişkisinin kurulması aşamasında ortaya çıkan ayrımcılık olarak görülmektedir (Yüksel Onaran, 2000'den aktaran Gülcan, 2004, s. 71).

Türkiye'deki kadın istatistiklerine bakıldığında erkeklerin kadınlardan iki kat daha fazla istihdam edildiği görülmekte iken eğitim durumu bu tabloyu farklılaştırmaktadır. Okur-yazar olmayanların işgücüne katılım oranı² % 16 iken eğitim seviyesi arttıkça bu oran da yükselmekte, yükseköğretim mezunu olanlarda işgücüne katılım %71,3 olmaktadır (TÜİK, 2015, s. 2). 2016 yılı genel işgücüne katılım oranlarına bakıldığında ise kadınların işgücüne katılım oranı % 31 iken erkeklerde bu oran %70'tir (TÜİK, 2016). Avrupa bölgesinde ise erkeklerin iş gücüne katılım oranı %64, kadınların iş gücüne katılım oranı 45,5dir (The World Bank, t.y.b).

Görüldüğü gibi bu oranlarla Türkiye'de çalışma hayatında kadın-erkek eşitsizliği daha çok görülürken Avrupa'da da eşitliğin tam anlamıyla sağlanamadığı görülmektedir. Bunun sebeplerinden birinin de çalışma hayatında belirli uzmanlık ve eğitim seviyesi gerektiren işlerde, kadının eğitim hayatında ayrımcı davranışlara maruz kalması sebebiyle gerekli niteliklere sahip olamaması da gösterilebilmektedir. Eğitim işverenin istihdam etme arzusu ve kadının iş gücüne katılma arzusunu olumlu yönde etkilemektedir.

İşten çıkarmalarda da ilk olarak akla kadın gelmektedir. Çünkü geleneksel rol dağılımı, evin geçimini sağlayacak olan kişinin erkek olduğuna işaret etmektedir (Demirbilek, 2007, s. 21). Hem iş ilişkisi kurulurken hem de sonlandırılırken kadınların maruz kaldığı ayrımcılık istihdam oranlarına yansımakta, kadının ikincil iş gücü olduğu açıkça

² İş gücüne katılım oranı: iş gücünün aktif nüfusa oranıdır.

görülmektedir. Kadınların eğitim durumu bu tabloyu biraz farklılaştırırsa da ayrımcılık halen devam etmektedir. Kadınların istihdamındaki engeller cinsel ayrımcılığın sonuçlarından biri iken, kadınların az istihdamı onların ekonomik özgürlüklerine mani olarak toplumsal cinsiyet ayrımını da derinleştirmektedir (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008, s. 118).

Diğer yandan kadın istihdamında yıllara göre artış yaşanmaktadır. Ancak bunun sebebi ayrımcı davranışları nihayetlendirmek değil, aksine kadın işgücü çalıştırmanın avantajlarından yararlanmaktır. Kadının daha düşük ücretle çalıştırılabilmesi, daha uysal görülmesi gibi sebeplerle kadın istihdamı artmaktadır (Altan, 2006'dan aktaran Gürsözlü, 2012, s. 54).

Çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinden bahsedebilmemiz için öncelikle sayısal olarak yaklaşık eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Dünyadaki cinsiyet dağılımı cinsler arasında yarı yarıya iken çalışma hayatında kadınların azlığı doğrudan cinsel ayrımcılık ile ilintilidir.

1.2.1.3. Ücretler Bakımından Ayrımcılık

Ücret çalışanların yeme, içme, barınma gibi en temel ihtiyaçlarını karşılamasında en önemli kaynaklardan biridir. Ücret hem çalışana maddi bir güç verdiği gibi hem de sosyal bir statü sağlamaktadır (Rnold ve Feldman, 1986'dan aktaran Çakır, 2006, s. 16). Ulusal ve uluslararası mevzuatta eşit ve eşit değerde işe eşit ücret ilkesi benimsenmektedir. Ancak uygulamada ayrımcı uygulamalarla karşılaşılabilen, ayrımcılığa ise yine kadınlar maruz kalmaktadır.

Tarihsel perspektiften bakıldığında; özel mülkiyetin gelişmesi, toplumsal kalıcı kurumların oluşturulması, ücretli sınıfın oluşması, toplumsal tabakalaşma gibi gelişmeler ile birlikte kadın profesyonel çalışma hayatına “ucuz emek” olarak adını attığı görülmektedir (Coontz ve Henderson, 2016, s. 22). Doğum ve doğum sonrası bebeğin bakımı gibi sebeplerle kadının çalışma hayatına ara vermek zorunda kalışı, uzun çalışma saatlerine daha az direnmeleri, kadının gelirinin ek gelir olarak görülmesi gibi pek çok sebeple kadına erkeğe göre daha az ücret ödenmiştir. 1861 yılında İngiltere’de kadının

emeği karşılığı aldığı ücret erkeklerin aldığı ücretin yarısından bile az olmuştur (Bebel, 1975'ten aktaran Aslanbumin, 2011, s. 44).

Günümüzde ise Türkiye'de kadınlar erkeklerden ortalama %20 daha az kazanmaktadır. Türkiye bu oran ile OECD ortalamasının üzerinde kalarak cinsiyetler arası ücret farkının (gender wage gap) en yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Sıralamada Kore ve Japonya başta yer alırken İskandinav ülkelerinde fark %5'e kadar inmektedir (OECD, t.y.). Tüm dünyaya bakıldığında ise fakir olarak nitelendirilen kişilerin %70'ini kadınların oluşturduğu görölmektedir (Alkan, A., 2003, s. 7; Neuenfeldt, 2015, s. 18).

Ücretler bakımından ayrımcılık bazen eşit işe cinsiyete göre farklı ödemeler yapılması, bazen de yüksek ödeme yapılacak işlerde eşit niteliğe sahip insanlar arasında kadın aleyhine seçim yapılması olarak ortaya çıkabilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s. 221). Ancak tüm ücret farklılıklarını ayrımcılık olarak nitelendirmek mümkün olmamaktadır. Bu farklılıklar eğitim, nitelik, başarı gibi birtakım objektif kriterlere göre değerlendirme yapıldıktan sonra da oluşabilmektedir.

1.2.1.4. Kariyer İlerlemesinde Ayrımcılık

Kadınların alışma hayatında karşılaştıkları bir diğer ayrımcılık kariyer ilerlemeleri ile ilgilidir. Cam tavan engelleri de denilen bu olgu, kadının terfi ettirilmesinin önündeki en önemli engellerden biridir. Cam tavan, kadınların (ya da etnik grupların) başarı ya da niteliklerine bakılmaksızın kariyer basamaklarını tırmanmasının önündeki gizli engeller olarak tanımlanmaktadır (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995, s. 4). Cam tavan engellerinin kaynağı bireysel, örgütsel ya da toplumsal olabilmektedir (Karaca, 2007, s. 52). Cinsel ayrımcılığa maruz kalmak bireysel nedenleri temellendirirken örgütsel ve toplumsal nedenler yine doğrudan cinsel ayrımcılık ile ilgilidir. Bazı akademik çevrelerce cam tavan engellerinin hayali olduğu ve gerçeği yansıtmadığı belirtilse de (Zeng, 2011), yaygın olan görüşe göre tüm dünyada kadınların az ya da çok cam tavan engelleri ile karşılaştığı kabul edilmektedir (Fang ve Sakellariou, 2015, s. 234).

Kadınların üst kademe görevlerde azlığının sebepleri olarak, liderlik kabiliyetine sahip olmama, erkeğin kadından emir almasının uygun olmayacağı gibi cinsiyet önyargıları

karşımıza çıkmaktadır (Dökmen, 2004, s. 229). Ayrıca kadının çocuk sahibi olma ve ona bakma sorumluluğu, duygusal olmasının yanı sıra otoriter olmayışı gibi sebepler de kariyer ilerlemelerinde engel olarak gösterilmektedir. Erkek liderin organizasyonel amaçları gerçekleştirmek için, kadın liderin ise insanlar ve ilişkileri yönetmek için uygun olduğu düşünülmektedir (Gardiner ve Tiggemann, 1999, s. 302). Kısacası burada da toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil yapı, cinsiyetçi iş bölümü ve kadınlara karşı önyargılar karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de üst düzey görevlerdeki kadınların oranına bakıldığında, %12 olduğu görülmektedir. Türkiye bu oran ile %5 olan dünya ortalamasının oldukça üzerinde kalarak, dünya sıralamasında ikinci ülke olmaktadır (World Economic Forum, 2016, s. 5). Bu oran umut vaat edici olsa da kamu sektöründen ziyade özel sektör kaynaklı olduğu tahmin edilmektedir. Türk bürokrasisine bakıldığında ise üst düzey memurların %9’unun kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca hakim, savcı, rektör, müsteşar, genel müdür gibi görevlerde çalışan kadınların azlığı dikkat çekicidir (TÜİK, t.y.).

1.2.1.5. Tutum ve Davranışlarda Ayrımcılık

Çalışma hayatında pek çok olumsuz tutum ve davranışla karşılaşılabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labour Organization-ILO) işyerinde şiddet olarak tanımladığı bu durumlar psikolojik ya da fiziki olarak yapılabilir ve özellikle de olumsuz önyargıyla bakılan azınlık etnik gruplar ve kadınlara daha çok uygulanmaktadır. İşyerinde şiddete daha çok kadınların maruz kalmalarından dolayı bu davranışlar cinsel ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Cinsel taciz ve psikolojik taciz (mobbing) tutum ve davranışlarda görülen, kadınlara yönlendirilen ayrımcılık türlerinden ikisidir.

Cinsel taciz; en genel tanımıyla, kişilere yönlendirilen ve istenmeyen fiziksel, sözlü ya da sözsüz cinsel çağrışımlı rahatsız edici hareketlerdir. Cinsel taciz bazen ast-üst ilişkisi içinde; kadın çalışanların maaş, işten çıkarma gibi durumlarla tehdit edilmesi olarak ortaya çıkarken bazen de hiçbir tehdit olmaksızın salt rahatsız edici, aşağılayıcı hareketler sergilenmesi şeklinde görülmektedir. Kadınların bekar ya da boşanmış olması, genç olması veya finansal olarak güçsüz olması tacizi arttırmaktadır (ILO, t.y.a).

Uluslararası Çalışma Örgütü cinsel tacizi açık bir cinsel ayrımcılık göstergesi olarak kabul etmektedir (ILO, t.y.a). Cinsel taciz kadının çalışma hayatında daha çok yer alması ile birlikte sayısal olarak ciddi bir artış göstermiş olup günümüzün önemli bir problemi olarak varlığını sürdürmektedir (AWARE Sub-Committee, 2008, s. 4). Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan kadınların neredeyse yarısı işyerinde tacize uğradığını belirtmektedir. 2007 yılında Hong Kong'da yapılan bir araştırma çalışanların %25'inin cinsel tacize maruz kaldığını, bunların 3'te 2'sini ise kadınların oluşturduğunu ortaya koymuştur (ILO, t.y.a).

Çin'de yapılan başka bir araştırma çalışanların %72'sinin cinsel taciz davranışıyla karşılaştığını göstermektedir (Zhang ve Zhang, 2012, s. 290). Asya ülkelerinde ise cinsel tacize uğramış olmanın utanç verici olarak değerlendirilmesi yüzünden çalışmalar yeni yeni yapılmaya başlanmıştır. (AWARE Sub-Committee on Workplace Sexual Harassment, 2008, s. 5). Türkiye'de ise Hürriyet İnsan Kaynakları tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınların %62'si işyerinde cinsel tacize uğradıklarını belirtmiştir (Hürriyet, 2015). Akademik çevrelerce Türkiye'de işyerinde cinsel taciz ile ilgili kapsamlı araştırmaların yapılmadığı görülmektedir.

Cinsel taciz pek çok psikolojik ya da fizyolojik sağlık sorununa neden olmasının yanı sıra işten ayrılma, iş tatmininde ve bireysel performansta düşme gibi örgütsel bazlı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Toker, 2016, s. 625). Bu sonuçlar ise kartopu etkisiyle cinsel ayrımcılığı katmanlandırmaktadır. Örneğin kadının cinsel tacize uğraması performans ölçütüne göre ödeme yapılan işlerde daha düşük ücret almasına da neden olabilmektedir. Bu durumda ise kadının yaşadığı ayrımcılık maddi ve manevi olarak olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

İş hayatında psikolojik taciz veya mobbing kavramına bakıldığında, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından çoğunlukla tek bir kişiye yönelik olarak sistematik biçimde uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Mobbingden söz edilebilmesi için bu tarz iletişim biçiminin en az haftada bir veya en az 6 aydır süregeliyor olması gerekmektedir (Leymann, 1996, s. 168).

Avrupa Komisyonu'nun raporuna göre Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların %9'u mobbinge maruz kalmaktadır. Raporda kadınların mobbinge daha çok maruz kaldığı, mobbingin en çok görüldüğü sektörün ise kamu sektörü olduğu ortaya konulmuştur (European Commission, 2004, s. 4). ERA Research Consultancy ve FutureBright (2012, s. 4) tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre kadınların %10'u mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. 2013 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in yazılı soru önergesine verdiği cevaba göre Bakanlığa mobbing ile ilgili 2 yılda 6 bine yakın şikayet başvurusu olmuştur. Başvuruların cinsiyet dağılımına bakıldığında kadın ve erkeklerden gelen başvurularda oransal bir eşitliğin olduğu görülmektedir (NTV, 2013). Üniversite hastanelerinden birinde yapılan bir araştırma ise kadın hemşirelerin %58'inin mobbinge maruz kaldığını göstermektedir (Akyıl vd., 2016, s. 404).

Mobbing pek çok psikolojik kökenli soruna ve kişilerin mutsuzluğuna neden olabilmektedir (Leymann, 1996, s. 168). Mobbing yalnızca ona maruz kalan bireyi değil aynı zamanda örgütü de etkilemekte; kişilerin motivasyon, performans ve üretkenliği düşmekte (WHO, 2003, s. 21), örgütsel bağlılığı azalmaktadır (Karahana ve Yılmaz, 2014, s. 5693). Tüm bu olumsuz sonuçlar ise kadının işyerinde ikinci planda kalmaya devam etmesine neden olmaktadır.

1.3. CİNSEL AYRIMCILIĞA İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Ayrımcılık ve cinsel ayrımcılık, hem uluslararası hem de ulusal mevzuatın düzenlediği alanlardır. Böylelikle ayrımcılık davranışına ilişkin olarak yaptırımlar hüküm altına alınmakta ve kişilere ayrımcılık karşısında hukuki güvence sağlanmaktadır.

Ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemelerin ele alındığı bu bölümde hatırlatılması gereken bir nokta vardır. Cinsel ayrımcılığın kökeni toplumsal ve kültürel olgulara dayandığından, tüm hukuk sistemlerinde ayrımcılığa mani olacak kurallar var olmasına rağmen ayrımcılığı ortadan kaldırmak her zaman mümkün olmamaktadır. Hukuk kuralları bize olması gereken ideal düzeni göstermekte iken cinsiyetçi pek çok tutum ve davranışın hukuk düzeninde bir karşılığı da bulunmamaktadır.

1.3.1. Uluslararası Hukuk

Türkiye pek çok uluslararası kuruluşu üye olmakla birlikte uluslararası kuruluşlar tarafından yürürlüğe konulan sözleşmelere de taraf olmaktadır. Anayasanın 90. maddesine göre usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş anlaşmalar kanun hükmünde olup Anayasaya aykırılıkları da iddia edilememektedir. Böylelikle iç hukukumuzda bağlayıcı nitelik kazanmaktadırlar. Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde Avrupa Birliğinin ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemeleri de ayrı önem arz etmektedir.

1.3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

1.3.1.1.1. Birleşmiş Milletler Antlaşması

Antlaşma 1945 yılında imzalanmış ve aynı yıl TBMM tarafından onaylanmıştır. Antlaşmanın 1. maddesine göre Birleşmiş Milletlerin görevleri arasında “(...) ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlendirilmesinde uluslararası işbirliğini sağlamak” sayılmıştır. Görüldüğü gibi Birleşmiş Milletler ayrımcılık yapılması muhtemel 4 sosyal grup belirlemiş olup bunlardan birisi cinsiyettir. Yine antlaşmaya göre Birleşmiş Milletler kendi organlarındaki görevlere katılımlarda kadın-erkek eşitliğini gözeteceğini taahhüt etmektedir.

1.3.1.1.2. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletlerin insan haklarının gelişiminde kilometre taşı olarak kabul ettiği evrensel beyanname 1948 yılında kabul edilmiştir (United Nations, t.y.). 30 maddesi bulunan beyanname 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilerek Resmi Gazete'de yayımlanmıştır³ (Bilir, 2011, s. 25). Uluslararası hukuki statüsü bakımından öneri niteliğinde olup bağlayıcılığı bulunmasa bile pek çok Anayasaya temel teşkil etmiştir. Ayrıca olması gereken ideal kurallara işaret eden beyanname ülkeleri manevi

³ RG tarih ve sayısı: 27.05.1949/ 7217

olarak beyannamedeki kurallara uymaya zorlamaktadır (Kapani, 1991’den aktaran Bilir, 2011, s. 25).

Beyannamede sıklıkla kullanılan “herkes” ve “hiç kimse” kelimeleri onun cinsiyetçi ve ayrımcı olmayan genel ruhuna işaret etmektedir (Morsink, 1991, s. 233). 1. maddesi herkesin eşit olduğunu, 2. maddesi ırk, dil, cinsiyet, sosyal köken gibi sebeplerle kimseye ayrımcılık yapılamayacağını, 7. maddesi yasalar önünde eşitliği, 23. maddesi eşit işe eşit ücretin olması gerektiğini, 25. maddesi anne ve çocukların özel yardım görme haklarının olduğunu hüküm altına almaktadır.

1.3.1.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

1976 yılında yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 2000 yılında üç beyan ve bir çekince ile imzalanmış⁴ ve 2003 tarihinde 4867 Sayılı Kanunla onaylanmıştır (Bilir, 2011, s. 26). Sözleşmenin 2. Maddesinde ayrımcılık yasaklamakta; 3. maddesinde doğrudan cinsiyet eşitliği vurgulanmakta ve “*Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, bu Sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt eder.*” denilmektedir.

6. maddesinde çalışma hakkı düzenlenmekte, 7/a maddesinde ise asgari bir gelire ek olarak en azından “*Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret*” vurgusu yapılmaktadır. 7/e maddesinde ise “*Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkanlar*” sağlanması gerekliliği belirtilerek kadınların kariyer engelleri ile karşılaşmasının önü kapatılmaktadır. 10. maddede doğum sonrası analık izni düzenlenmekte, “*Annelere doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel koruma sağlanır. Çalışan annelere bu dönem için ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik*

⁴ Beyanlar ve çekince için bak. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=27156&l=1>

yararlanabilecekleri bir izin verilir.” denilerek çalışma hayatındaki anneler koruma altına alınmaktadır.

1.3.1.1.4. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

1976 yılında yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından 2000 yılında üç beyan ve bir çekince⁵ ile imzalanmış ve 2003 tarihinde 4868 Sayılı Kanunla onaylanmıştır. Sözleşme ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki haklar daha ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (Kaya, 2010, s. 23). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile ikiz sözleşme olan sözleşmenin; 2. maddesinde ayrımcılık yasağı; 3. maddesinde haklardan yararlanmada kadın-erkek eşitliği, 26. maddesinde ise kanunlar önünde eşitlik ilkesine ilişkin hükümler yer almaktadır.

1.3.1.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler tarafından 1981 yılında yürürlüğe konulan sözleşme Türkiye tarafından 1985 yılında 3232 Sayılı Kanun ile onaylanarak kabul edilmiştir. Birleşmiş Milletler tarafından daha önce yürürlüğe konulan belgelerde genel olarak eşitlik vurgusu olmakla birlikte bu sözleşme ile kadınların hakları ve ayrımcılık yasağı ayrı bir sözleşmenin konusu olmuştur. Sözleşmenin İngilizce adında yer alan ve Türkçeye “önleme” olarak çevrilen “elimination” (ortadan kaldırma) sözcüğü kadınlara karşı ayrımcılık yapıldığının ön kabulüdür (Arslan, 2004, s. 5). Sözleşme kadınlara karşı var olan ayrımcı tutum ve davranışları önlemeye ilişkin hükümler içermektedir.

Sözleşmenin önsözünde, Birleşmiş Milletlerin ayrımcılığı yasaklayan sözleşmelerine rağmen kadına karşı ayrımcı davranışların yaygın bir şekilde yapılmaya devam ettiği belirtilmektedir. Bu durum bir anlamda sözleşmenin gerekçesi olmaktadır. Ayrıca kadın-erkek eşitliğinin ülkelerin gelişmişliğini ve yeryüzünün refahını arttıracığını, toplumsal ilerlemeyi sağlayacağını altı çizilmektedir.

⁵ Beyanlar ve çekince için bak. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=27156&1=1>

Sözleşmenin 1. maddesinde öncelikle kadına karşı ayrımcılığın tanımı yapılmaktadır. Kadınlara karşı ayrımcılık;

“Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama” olarak tanımlanmaktadır.

Kadınlara karşı ayrımcılığın tanımı yapıldıktan sonra, ayrımcılığı tasfiye edecek hukuki tedbirlerden söz edilmekte, ülkelerin iç hukuk sistemlerinde kadına karşı ayrımcılığa engel olacak hükümlere ve yaptırımlara yer vermesi gerektiği belirtilmektedir (md.2). Ayrıca, kadın-erkek eşitliğini güvence altına alacak siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbirin alınması gerektiği hüküm altına alınmaktadır (md.3). Sözleşme, söz konusu eşitliğin sağlanması için geçici özel tedbirler öngörmekte, analığı korumak ve eşitliği sağlamak için alınacak geçici tedbirlerin ayrımcılık manasına gelmeyeceğini belirtmektedir (md.4).

Sözleşmede geleneksel cinsiyetçi iş bölümüne de vurgu yapılmakta, toplumsal basmakalıp rollerin kadın-erkek eşitliğini sağlayacak şekilde dönüştürülmesi gerektiği belirtilmektedir (md. 5). Bu madde, cinsel ayrımcılığın sosyolojik bir olgu olduğunun, bireylerden ziyade bütün olarak toplumun değişmesi ile birlikte ortadan kaldırılabileceğinin anlaşıldığı görülmektedir. Bunların dışında siyasal haklarda eşitlik (md. 7), eşit eğitim hakkı (md. 10), eşit sağlık hakkı (md. 12), hukuk önünde eşitlik hakkı (md. 15) da sözleşmede ayrıca düzenlenmektedir.

11. maddede ise çalışma hakkı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmektedir. Buna göre, istihdam alanında kadın erkek eşitliğinin sağlanması için kadınlara;

- “a) Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;*
- b) İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı;*
- c) Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;*

- d) Tazminatlar da dahil eşit ücret alma, ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
- e) Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
- f) Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı tanınmalıdır.”

Bunlara ek olarak, evlilik ve annelik sebebiyle çalışma hayatında ayrımcılığın engellenmesi ve çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi için taraf ülkelere aşağıdaki yükümlülükler getirilmektedir:

- “a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;
- b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;
- c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;
- d) Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar.”

Sözleşmenin hükümlerine bakıldığında kadın erkek eşitliğinin etkin bir şekilde sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Sözleşme ile yalnızca eşitliğin ‘de jure’ olarak sağlanması değil, ‘de facto’ olarak da hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrımcılığın yok edilmesi için alınacak özel önlemler ve bu önlemlerin ayrımcılık sayılmayacağına ilişkin hüküm bunun göstergelerinden biridir (Cook, 1994, s. 236). Eşitliği fiili olarak sağlamaya yönelik olarak alınacak özel önlemler ülkelere pozitif edim yüklemektedir (Arslan, 2004, s. 13). Ayrıca ayrıntılı düzenlemelerle, taraf ülkelere dolaylı ayrımcılık uygulamalarını da kapsayacak şekilde yükümlülükler getirilmektedir.

1.3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletlerin ihtisas kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu şeklindeki kurucu misyonu doğrultusunda hareket etmektedir. ILO Anayasasına göre örgüt (ILO, t.y.b),

“Günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler” alınmasını sağlamakla yükümlendirilmiştir.

ILO kendi Anayasasında ona verilen görevleri yerine getirebilmek için sözleşmeler hazırlamakta ve tavsiye kararları almaktadır. Tavsiye kararlarının hukuki bağlayıcılığı olmamakla birlikte taraf olunan sözleşmelerin hukuki bağlayıcılıkları vardır. Sözleşmelere taraf ülkeler sözleşmede yer alan hükümler için taahhüt altına girmektedirler (Boockmann, 2000, s. 9). Söz konusu sözleşmelerden cinsel ayrımcılığı önleyecek mahiyette olup Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelere aşağıda yer verilmektedir.

1.3.1.2.1. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi

ILO'nun 1951 yılında kabul ettiği sözleşme Türkiye tarafından 1967 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliğinin sağlanması gerektiği ve ücretlerin cinsiyete göre ayrıma tabi tutulamayacağı belirtilmektedir.

1.3.1.2.2. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

ILO'nun 1958 yılında kabul ettiği sözleşme Türkiye tarafından 1967 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde öncelikle ayrımcılığın tanımı yapılmakta ve şu şekilde ifade edilmektedir:

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma”

Bu tanıma göre, işin mahiyeti gerektirmediği halde kadını iş hayatında ikinci plana iten ve erkekten farklılaştıran her uygulama iş hayatında cinsel ayrımcılığı tarif eder. Sözleşme; taraf ülkelerin her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmesini zorunlu kılmaktadır.

1.3.1.2.3. 158 No'lu Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme

1982 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme hizmet ilişkisine; işçinin kapasitesine, işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça son verilemeyeceğini hüküm altına almaktadır (md.4). Ayrıca,

- *Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,*
- *Doğum izni esnasında işe gelmeme,*

Durumlarının hizmet ilişkisine son verme sebebi sayılamayacağı düzenlenmiştir (md. 5). Bu madde ile kadınların salt cinsiyetleri veya cinsiyetlerine bağlı olarak yaşadıkları fizyolojik durumların iş akdi fesih sebebi olamayacağı açıkça belirtilmiş ve kadınlar cinsiyetçi iş çıkarma sebeplerinden korunmak istenmiştir.

1.3.1.2.4. 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

1935 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 1937 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme kadınların yaşı ne olursa olsun yer altından yer üstüne madde çıkartılan herhangi bir işte çalışmasını yasaklamaktadır. Sözleşme ILO tarafından hazırlanıp yürürlüğe girdikten sonra ILO üyesi pek çok ülke tarafından imzalanmıştır. Ancak imzalanmasının ardından Birleşik Krallık, Belçika, Almanya, İspanya, Fransa, Kanada, Avusturya'nın da içinde olduğu 28 ülke tarafından yürürlükten kaldırılmıştır (ILO, t.y.c). Bu duruma sözleşmenin kadınları korumakla birlikte kadınların iş alanını daralttığı ve ayrımcılığa neden olduğu görüşünün sebep olduğu düşünülmektedir.

1.3.1.2.5. Türkiye'nin Onaylamadığı Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadını koruma altına alan ancak Türkiye tarafından onaylanmayan sözleşmeleri de vardır. ILO'nun toplam 189 sözleşmesinden yalnızca 59 tanesi Türkiye tarafından onaylanarak kabul edilmiştir (ILO, t.y.d).

Analığın korunmasına ilişkin 103 sayılı ve 183 sayılı sözleşmeler ülkemizce onaylanmamıştır. Bahse konu sözleşmeler ILO tarafından kadının hamilelik ve doğum gibi sebeplerle çalışma hayatından geri kalmaması için yürürlüğe sokulmuştur. Sözleşmeler; kadının doğum sonrasında, asgari doğumdan önceki pozisyon ve ücretle çalıştırılmasını hüküm altına almaktadır. Türkiye tarafından onaylanmayan sözleşmelerden bir diğeri 156 No'lu Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi'dir. Söz konusu sözleşme, aile sorumluluğu olan kişilerin çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmasını önleyecek ve aile hayatı ile çalışma hayatını bağdaştırmasını sağlayacak hükümler içermektedir.

Türkiye'nin onaylamadığı sözleşmelerden diğerleri 89 ve 171 Sayılı Gece Çalışması sözleşmeleridir. Söz konusu sözleşmelerde kadın ve erkekler için sanayi işlerinde gece çalışması düzenlenmiş olup kadınlar için ayrıca hamilelik, emzirme ve doğum gibi dönemlerde gece çalıştırılması dışında alternatif olanakların değerlendirilmesi gerektiği hüküm altına alınmaktadır. Kadınlar için alternatif olanaklar değerlendirilirken ücret ya da sosyal haklarında herhangi bir azalma olmaması gerektiği de düzenlenmektedir.

1.3.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi (Council of Europe) 1949 yılında insan hakları, hukukun üstünlüğü ve demokrasiyi savunmak amacıyla, Avrupa Birliği'nden bağımsız olarak kurulmuş, uluslararası ve hükümetlerarası bir bölgesel kuruluştur (Bezeriç, 2015, s. 42). Türkiye de kurulduğu 1949 yılında Konseye kurucu üye statüsü ile üye olmuştur (T.C. Dışişleri Bakanlığı, t.y.). Konseyin hazırlamış olduğu; negatif statü haklarını konu eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1953), sosyal ve ekonomik hakları konu eden Avrupa Sosyal Şartı(1965) ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye tarafından kabul edilerek yürürlüğe girmiştir (Kurşun, 2006, s. 33).

1.3.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)

Türkiye, sözleşmeyi ve eki protokolü 1954 yılında 6366 Sayılı Kanunla kabul etmiş, sonra yürürlüğe giren protokollerini ise muhtelif zamanlarda kabul ederek onaylamıştır (Kurşun, 2006, s. 33). Sözleşmede genel olarak yaşam hakkı, ifade özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlükler güvence altına alınmış olup kadın-erkek eşitliği ve kadın haklarına değinilmemiştir. Herhangi bir olay, sözleşmenin diğer hükümlerine bir aykırılık olmadığı taktirde, yalnızca kadın-erkek eşitliğine aykırılık nedeniyle ihlal olarak değerlendirilememektedir (Yüksel Onaran, 2000'den aktaran Bilir, 2011, s. 45). Yine de sözleşmenin 14. maddesi, sözleşmede tanınan haklardan yararlanma noktasında ayrımcılığı yasakladığı için önemlidir. Maddeye göre;

“Bu Sözleşme ’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

AİHS insan haklarının bir hukuk disiplini haline gelmesinde önemli rol oynamıştır. Ayrıca yargısal kurumlar ve ortak güvence sistemleri kurarak sözleşmede yer alan hakların aktif olarak korunmasını sağlamaktadır (Bilir, 2011, s. 34).

1.3.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde yer almayan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir. Türkiye Şartı 1989’da 3581 Sayılı Kanunla onaylamıştır. 1996’da Avrupa Sosyal Şartı’nda dönemin şartlarının gerektirdiği değişiklikler yapılmış ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS)⁶ 1996 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu şartı 2006’da 5547 sayılı Kanunla onaylamıştır (Kaya, 2010, s. 65).

⁶ Resmi Gazete metni için bak. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

GGASS kadınlar ve cinsel ayrımcılığa ilişkin birçok hüküm içermektedir. Şartın 8. maddesi “Çalışan kadınların analığının korunması hakkı” adı altında kadınlara ayrıcalıklı bir hak tanımaktadır. Buna göre;

“Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

2- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.”

Ancak maddenin 2. Fıkrasına GGASS Eki ile istisna getirilmiştir. Buna göre;

“- bir kadın çalışanın, istihdam ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kalan görevini kötüye kullanmadan suçlu olması,

- ilgili işletmenin çalışmayı durdurması,

- iş akdinde öngörülmüş bulunan sürenin dolması”

Gibi sebeplerle hamile olduğu ve doğum iznine ayrılacağı bilinen kadın çalışanların yine de istihdam ilişkisine son verilebileceği düzenlenmektedir. Üstelik sınırlı sayıda sebep belirtilmeyip “gibi” denilerek bu sebeplere işverence ekleme yapılabilmesinin önü açılmıştır.

Şartta, herkesin adil bir ücret hakkının olduğu, çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları (md.4), genç kişilerin cinsiyet farkı gözetilmeksizin mesleki eğitim hakkının olduğu (md. 10) hükme bağlanmıştır. Şartın 20. maddesi ile kişilere “İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı” adı altında bir hak tanınarak, çalışma hayatında cinsel ayrımcılık yapılamayacağı kapsayıcı bir ifade ile belirtilmiştir. Buna göre;

“Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler;
a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;
b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;
c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;
d- Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.”

Bu maddeye de GGASS Eki ile istisna getirilmiş ve kadına karşı pozitif ayrımcılık yapılabileceği belirtilmiştir. Buna göre; özellikle gebelik, loğusalık ve doğum sonrası dönemde kadının korunmasına ilişkin hükümler ile fiili eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan özel önlemlerin ayrımcılık sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, istisna maddesi ile niteliği gereği yalnızca belli bir cinsiyete ayrılacak mesleki etkinliklerin belirlenebileceği düzenlenmiştir.

Şartın 27. maddesinde ise “Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı” düzenlenerek kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın ailevi sorumlulukları olan kişilerin çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalması engellenmek istenmiştir. Maddeye göre;

“Akit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla;
1- Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:
a- Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.
b- Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.
c- Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.
2- Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak;
3- Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmasını sağlamak”

Tüm bu hükümlerle kadın-erkek eşitliği ve cinsel ayrımcılık Şartta ayrıntılı bir şekilde düzenlenirken, ayrımcılık yasağı da ayrıca hüküm altına almıştır (bölüm 5-md E):

“Bu Şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet,

doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır.”

Böylelikle Şartta tanınan tüm haklardan yararlanmada hiçbir surette ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Şartın genel eşitlik ruhu tüm maddelerde yer alan haklarda kendine yer bulmuş, tanınan sosyal ve ekonomik haklara herkesin sahip olduğu sıklıkla belirtilmiştir.

1.3.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatı

Türkiye Avrupa Birliğine üyelik yolunda müzakere sürecinde olduğundan iç hukukunu Avrupa Birliği (AB) mevzuatı ile uyumlaştırmakla yükümlüdür. AB mevzuatında cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili hükümlerin bir kısmı halihazırda ulusal mevzuatta yer almakta iken hukuki uyum süreci devam etmektedir.

Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi AB'nin istihdam ve sosyal politikalarında kendini uzun yıllardır göstermektedir. Bu kapsamda AB'nin birincil hukuk kaynakları antlaşmalar ve ikincil hukuk kaynaklarından yönergeler (direktifler) önem kazanmaktadır. Söz konusu mevzuatın bağlayıcılığı, Türk hukuk sisteminin Avrupa Birliği mevzuatına uyumlaştırılması gerekliliği ile sınırlıdır.

1.3.1.4.1. Roma ve Maastricht Antlaşmaları

Roma antlaşması⁷ Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran anlaşma olup 1957 yılında kurucu 6 üye tarafından imzalanmıştır (McAllister, 2010, s. 14). Antlaşmanın sosyal politika başlıklı üçüncü bölümünde yer alan 119. maddede aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi zorunluluğu açık bir şekilde ifade edilmiştir. Maddede ücretin tanımı ise “doğrudan veya dolaylı olarak aynı veya nakdi her türlü ödeme” olarak tanımlanmıştır. Antlaşmanın bu hükmü ile çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin ve ayrımcılık yasağının Avrupa Birliği'nin kuruluşundan itibaren tesis edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

⁷ Antlaşma metni için bak. <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>

1993 yılında ise Avrupa Birliğini kuran antlaşma (Treaty on European Union), diğer adı ile Maastricht Antlaşması⁸ yürürlüğe girmiştir (McAllister, 2010, s. 189). Antlaşmanın konsolide edilmiş 157. maddesi ile Roma Antlaşması'nda düzenlenmiş olan eşit işe eşit ücret kavramı 'eşit veya eşit değerde işe eşit ücret' şeklinde genişletilerek korunmuştur.

1.3.1.4.2. Amsterdam Antlaşması

1997 yılında imzalanıp 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması⁹ ile AB'nin daha önce yürürlüğe girmiş olan antlaşmalarında değişiklikler yapılmış ve AB'nin kurucu antlaşmaları bütünleştirilmiştir (European Union, t.y.a). Antlaşma ile kadın-erkek eşitliğini sağlamak AB'nin temel görevleri arasında sayılmıştır (md. 2). Üçüncü maddede AB'nin hedeflerine ulaşmak için yapacağı ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetler sayılmış, 2. fıkrasında ise *“Bu maddede belirtilen tüm faaliyetlerde Birlik erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği geliştirmeyi amaçlar.”* denilerek cinsiyette anayol yaklaşımı (gender mainstreaming) benimsenmiştir (Kaya, 2010, s. 81). Cinsiyette anayol yaklaşımı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili modern yaklaşımlardan birisidir. Bu yaklaşım uluslararası ve ulusal kuruluşlarca izlenmekte, cinsiyet eşitliğine dayalı politikalar üretilmektedir. Böylelikle tüm kurumlarda, politikalarda ve hukuk normlarında kadın-erkek eşitliği kalıcı bir şekilde yerleştirilmek istenmektedir (Daly, 2005, s. 435).

Antlaşmada eşit veya eşit değerde işe eşit ücret olması gerekliliği hükmüne ek olarak, Konseye iş ve mesleğe ilişkin konularda kadın-erkek eşitliğini sağlamak için önlemler alma yetkisi tanınmıştır. Ayrıca pozitif ayrımcılık düzenlenmiş ve eşitliği sağlamak adına dezavantajlı olanlara çeşitli öncelikler sağlanabileceği hüküm altına alınmıştır (md.119). Böylelikle Avrupa Birliği tam anlamıyla bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası benimsemiştir.

⁸Antlaşma metni için bak. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.202.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2016:202:FULL#C_2016202EN.010201_01

⁹Antlaşma metni için bak https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf

1.3.1.4.3. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı

Çalışma hayatı ile ilgili genel hükümler içeren Şart¹⁰ 1989 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Şartın 15. maddesine göre AB'nin her çalışanı mesleki eğitim alma hakkına sahiptir. 16. maddeye göre de kadın ve erkeklere fırsat ve muamele eşitliği sağlanmalıdır. Eşitliğin sağlanması için özellikle işe başvurma, çalışma koşulları, ücretler, mesleki eğitim, kariyer gibi alanlarda yoğunlaşılması gerektiği belirtilmektedir.

1.3.1.4.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

2000 yılında imzalanan Şartta¹¹ Avrupa vatandaşlarının sivil, siyasi ve sosyal hakları 54 maddede ayrıntılı olarak sayılmaktadır. İmzalandığı yıl, şartın hukuki statüsü ve bağlayıcılığına tam olarak karar verilememiştir. (Menéndez, 2002, s. 471). Şart, 2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşmasına kadar yalnızca siyasi bildirge niteliği taşımış, bu antlaşma ile tam anlamıyla yürürlüğe girmiştir (Kaya, 2010).

Şartın 20. maddesi kanun önünde eşitliği hükme bağlamaktadır. 21. maddesinde ise diğer uluslararası metinlere paralel bir anlatımla ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Buna göre cinsiyet ayrımcılık yapılamayacak sosyal bir grup olarak nitelendirilmiştir. 23. maddede erkekler ve kadınlar arasında eşitlik düzenlenmektedir. Söz konusu eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere sağlanması gerekliliği vurgulanmaktadır. Madde ile pozitif ayrımcılık kurumu da getirilerek, yeterli şekilde temsil edilmeyen cins lehine sağlanacak avantajların ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ile AB vatandaşları için AİHS ile birlikte temel haklar ile ilgili çifte koruma sağlanmaktadır.

¹⁰ Şartın metni için bak. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10107&from=EN>

¹¹ Şartın metni için bak. <http://avrupa.info.tr/tr/ab-ve-sivil-toplum/haklar-bildirgesi.html>

1.3.1.4.5. AB Yönergeleri

Avrupa Birliği'nin birincil hukuk kaynakları dışında, kadın-erkek eşitliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına ilişkin olarak pek çok yönergesi bulunmaktadır. Yönergeler, üye ülkelerin yürütmekle yükümlü oldukları politikalar olup iç hukuk sistemlerine aktarılmaları zorunludur (European Union, t.y.b). Yönergeler ile AB'nin birincil mevzuatında yer alan pek çok konu detaylandırılmaktadır. Kadının çalışma hayatı ile ilgili yönergeler aşağıda belirtilmektedir:

- 75/117 Sayılı kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit ücret ilkesinin uygulanması hakkında üye devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin yönerge
- 76/207 Sayılı işe alınma, mesleki eğitim ve işte yükselmeye ve çalışma koşullarında kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin yönerge ve 76/207 sayılı yönerge'yi değiştiren 2002/73 sayılı yönerge
- 92/85 Sayılı hamile, loğusa ve emziren kadınların işyerinde iş güvenliğinin ve saygınlığının korunması hakkında yönerge
- 96/34 Sayılı iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına ilişkin yönerge
- 2000/78 Sayılı işe alma ve meslekte eşit muamele yönergesi
- 2006/54 Sayılı istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliğinin uygulanmasına dair yönerge
- 79/7 sayılı sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesinin kademeli olarak uygulanmasına ilişkin yönerge
- 86/378/EEC Sayılı özel sosyal güvenlik planlarında kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesinin uygulanmasına ilişkin yönerge ve 86/378/EEC sayılı yönergeyi değiştiren 96/97/EC sayılı yönerge
- 86/613 Sayılı tarım dahil, bağımsız çalışan kadın ve erkekler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanması ve bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık süresince korunmasına ilişkin yönerge
- 2004/113 Sayılı mal ve hizmetlere erişimde kadın erkek eşitliği ilkesinin uygulanmasına ilişkin yönerge
- 97/80 Sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yüküne ilişkin yönerge

Söz konusu yönergeler ile kadının çalışma hayatında erkekle eşit konumda ve eşit haklarla çalışabilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

1.3.2. Ulusal Hukuk

Ülkemizde cinsel ayrımcılıkla ilgili hukuki düzenlemelere bakıldığında Anayasa, özel sektörü düzenleyen İş Kanunu ve kamu sektörünü düzenleyen Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bunlar dışında özel kanunlarda, bu kanunlar ile eşgüdümlü düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir.

1.3.2.1. T.C. Anayasası

Eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümlerin ülkemizin kurulduğu yıldan itibaren Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasalarının metinlerinde var olduğu görülmektedir.

1924 Anayasası'nda "*Türkler kanun karşısında eşittirler ve ayrıksız kanuna uymak ödevindedirler. Her türlü grup, sınıf, aile ve kişi ayrıcalıkları kaldırılmıştır ve yasaktır.*" denilerek her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. 87. maddesinde ise kadın ve erkeklere ilköğretimden geçmek ödevi verilmiştir. 1961 Anayasasında ise 12. madde ile "*Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*" hükmü getirilmiş ve eşitlik anlayışı korunmuştur.

1982 Anayasası'nda ise eşitlik ve ayrımcılık yasağı 10. maddenin ilk hali ile aşağıdaki şekilde yer almaktaydı:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

1961 Anayasası'ndan farklı olarak ve benzeri sebeplerle denilerek ayrımcılık sebepleri sınırlı olmaktan çıkarılmıştır. Maddeye 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini*

sağlamakla yükümlüdür.” ibaresi eklenerek ilk defa kadın-erkek eşitliğine anayasal zeminde vurgu yapılmıştır. 2010 yılı Anayasa değişikliği ile eşitlik ilkesinin tam anlamıyla hayata geçirilmesini sağlamak amacıyla, “*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*” hükmü ilave edilmiş ve pozitif ayrımcılık anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Anayasanın 50. maddesinde ise kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hüküm altına alınmıştır.

Ailenin korunması ve çocuk hakları başlıklı 41. maddeye bakıldığında kadının aile içinde de erkekle eşit olduğu belirtilmektedir. Anneliğin korunması da yine ayrıca hüküm altına alınmıştır:

“Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar. (...)”

Anayasa ilgili maddeleri ile çalışma hayatında, eğitimde, ailede, kısaca hayatın tüm alanlarında kadın ile erkeğin eşitliği ile kadınlara karşı ayrımcılık yapılamayacağını, gerektiğinde pozitif ayrımcılık da yapılabileceğini açıkça düzenlemiştir.

1.3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

Özel sektör için çalışma yaşamını düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu’nda cinsel ayrımcılık ile ilgili pek çok ayrıntılı düzenleme yer almaktadır.

1.3.2.2.1. Ayrımcılığa Karşı Koruma (Eşit Davranma İlkesi)

Hukuktaki eşitlik ilkesinin iş hukukundaki görünümüne eşit davranma ilkesi denilmektedir (Bilir, 2011, s. 63). Eşit davranma ilkesi İş Kanunu’nun 5. maddesinde aynı adlı başlıkta hüküm altına alınmıştır. Maddeye göre;

*“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
(...)
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 kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

Görüldüğü gibi, maddede hem genel olarak ayrımcılık yasağı düzenlenmekte hem de cinsiyet ayrımcılığına vurgu yapılmaktadır. Kadınların iş ilişkisinin başlangıcından sonuna kadar hiçbir surette cinsiyet kaynaklı ayrımcı bir uygulamaya maruz bırakılmayacağı belirtilmektedir. Maddenin devamında, eşit davranma ilkesine uyulmaması durumundaki yaptırımlar düzenlenmektedir. Buna göre; işçi ayrımcı davranışlara maruz kaldığını ispat ettiği takdirde, azami dört aylık ücreti tutarında uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir.

Kanununun 18. maddesinde “*Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler*”in iş sözleşmesini fesih nedenlerinden sayılmayacağı belirtilerek, 5. maddede yer alan ‘iş sözleşmesinin sona ermesinde’ ayrımcılık yasağı ayrıca hüküm altına alınmıştır. Maddede ayrıca, kadının analık ve süt izni süresince işe gelmemesinin de fesih nedeni sayılmayacağı belirtilmektedir.

1.3.2.2.2. İşin Düzenlenmesinde Koruma

İş Kanunu’nda çeşitli işlerde kadınların korunmasını içeren hükümler bulunmaktadır. ILO Sözleşmeleri ile paralel bir şekilde, kadına karşı pozitif ayrımcılık olarak yorumlanan bu hükümler kimi çevrelerce kadının çalışma hayatındaki yerini kısıtladığı için olumsuz ayrımcılık olarak nitelendirilip eleştirilmektedir (Aslanbumin, 2011, s. 122).

Kanununun 72. maddesine göre kadınların yer ve su altındaki her türlü işte çalışması yasaktır. 73. maddeye göre ise kadınların gece çalıştırılması ile ilgili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yönetmelik çıkarma yetkisi verilmiştir. Böylelikle 2013 yılında Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik ile kadın işçilerin gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı, işverenin kadın işçinin ulaşımını sağlaması yükümlülüğü ile

kadınların gebelik ve emzirme dönemlerinde gece çalıştırılmalarının yasak olduğu hüküm altına alınmıştır.

1.3.2.2.3. Kıdem Tazminatında Koruma

4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatı başlıklı 14. maddesi dışındaki tüm hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Söz konusu maddede kadınların kıdem tazminatı ile ilgili korunmasına ilişkin olarak özel bir hüküm yer almaktadır. Buna göre;

“Hizmet akdinin kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.”

Bu hüküm ile kadının evlendikten sonra ailevi yükümlülüklerinin artacağı öngörülmüş ve yasa koyucu tarafından geleneksel cinsiyetçi iş bölümüne atıfta bulunulmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi söz konusu maddenin eşitlikçi olmadığı ve kadına karşı ayrımcılık içerdiği yönündeki görüşü kabul etmemektedir.¹² Mahkeme ilgili hükmü, birtakım sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluk olarak nitelendirmektedir. Söz konusu hükmün Anayasanın eşitlik hükmüne aykırı olduğu yönündeki karşı oyların iki kadın Anayasa Mahkemesi üyesine ait olması da ayrıca dikkat çekicidir.

1.3.2.2.4. Hamilelik ve Annelik Durumunda Koruma

Hamilelik ve emzirme dönemlerinde, ayrıca genel olarak kadının anne olması nedeniyle korunması uluslararası mevzuatta kendine yer bulduğu gibi eşgüdümlü olarak ulusal mevzuatta da yer almaktadır. Kanununun 74. maddesinde kadının hamilelik döneminde, doğum öncesi ve doğum sonrasında nasıl çalıştırılması gerektiği ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Böylelikle kadının tamamen fizyolojik bir durum olan gebelik ve sonrasında doğumdan çalışma hayatında olumsuz olarak etkilenmemesi sağlanmaya çalışılmıştır. Maddede kadının doğum öncesi ve sonrasında yararlanacağı ücretli izin ve

¹² AYM, 19.06.2008, 2006/156 E. 2008/125 K. sayılı karar

bu süreler bittikten sonra kendi isteğiyle kullanımına karar verebileceği ücretsiz izin müesseseleri de düzenlenmiştir. Ücretli ve ücretsiz izinlerle ilgili süreler AB'nin konuyla ilgili yönergeleriyle de uyumluluk göstermektedir.

1.3.2.2.5. Cinsel Tacize Karşı Koruma

Kanunda cinsel taciz eyleminin tanımı yapılmamış olsa da, işçinin haklı nedenlerle fesih hakkını düzenleyen 24. maddesine göre işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması fesih nedeni sayılmıştır. Buna ek olarak, işçinin diğer işçiler veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumu da haklı fesih nedenlerindedir.

Cinsel tacizin kadınlara karşı yapılan bir eylem olduğu düşünüldüğünde, İş Kanunu'nun ilgili hükmünün tüm çalışanları ilgilendirmekle birlikte daha çok kadınları korumaya yönelik olarak oluşturulduğu tahmin edilebilmektedir.

İş Kanunu'nun ele aldığımız pek çok yükümlendirici maddesine ilişkin olarak; ayrıca Kanunun 99. maddesi ile kanuna aykırılık durumlarında işverenin idari para cezasına çarptırılacağı da hüküm altına alınmıştır. Diğer yandan söz konusu ayrımcı tutumların Türk Ceza Kanunu kapsamında birer suç olduğu da akıldan çıkarılmamalıdır.

1.3.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Kamu kesimi çalışanlarının çalışma hayatını ayrıntılı bir şekilde düzenleyen Kanun, 10. madde ile amirlerin maiyetindeki memurlara eşit davranması gerekliliğini hüküm altına almıştır. Kanunun disiplin cezalarını düzenleyen 125. maddesinde "*Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak*" eylemini disiplin suçu olarak nitelendirmiş ve bu suçu işleyenlere kademe ilerlemesi cezasının verilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir.

Kadını korumaya yönelik hükümlere bakıldığında kadının gece çalıştırılması ile ilgili 101. maddesini incelemek yerinde olacaktır. Buna göre; kadın memurlara; hamilelik ve doğum sonrasındaki dönemde gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilememektedir.

Bunun dışında kadın memurun hamilelik, doğum ve doğum sonrası süt izni ile yarım zamanlı çalışma ve ücretsiz izin hakkı Kanununun 104, 108 ve Ek 43. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

İş Kanunu'nda işverenin eşit davranması ve kadının ayrımcı davranışlara maruz kalması ile ilgili hükümlerin Devlet Memurları Kanunu'ndan daha ayrıntılı olarak düzenlendiği görülmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nda ayrımcılık yasağı yalnızca amirin eşit davranma yükümlülüğü olarak ifade edilmekte ve ayrımcılığın disiplin cezasını gerektirdiği düzenlenmektedir. Bu durum, sözleşme serbestisinin geçerli olduğu özel sektörde kadının ayrımcı davranışlara karşı korunmaya daha çok ihtiyacının olduğunu göstermektedir. Ücret ödemelerinin kamu sektöründe kanun ve standart katsayılarla belirlenmesine nazaran, özel sektörde subjektif kriterlere göre ve karşılıklı müzakerelere göre belirlenmesi dezavantajlı grupların düşük ücretle çalıştırılmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple eşit ücret, sözleşmenin feshi gibi meselelerin ayrımcılıktan uzak kriterlere göre yapılması oldukça önemli olmaktadır. Oysa kamu sektöründe böyle bir durum söz konusu değildir.

Diğer yandan Devlet Memurları Kanunu'nun analık, hamilelik ve emzirme dönemleri ile ilgili hükümlerinde kadın memura İş Kanunu ile kadın işçilere tanınan haklardan daha kapsamlı haklar tanınmaktadır. İki kanunda da analık izinlerinin süresi eşit iken, devlet memuru kadınlara tanınan süt izni süresi İş Kanununda tanınan sürenin iki katıdır. Ayrıca kadın memura süt iznine bir alternatif olarak doğumdan sonra belirli süre yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Aylıksız izin sürelerine bakıldığında ise İş Kanunu'nda analık izninden sonra tanınan 6 ay izne karşılık Devlet Memurları Kanunu'nda bu süre 24 aydır. Piyasa koşullarına göre üreten, çalışan özel sektör ile hizmetin kişiye bağlı olmayıp devamlılığının esas olduğu kamu sektöründe sürelerdeki bu farklılığın normal olduğu değerlendirilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı tüm yönleriyle ele alınacaktır. Bu kapsamda; örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal çerçevesi çizilecek, davranışa etki eden faktörler ve nihayetinde davranışın sonuçları irdelenecektir.

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel vatandaşlık davranışının anlaşılabilmesi için, kavramsal açıklamalar ve davranışın boyutları bu bölümde ele alınmaktadır.

2.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Çalışan davranışları pek çok farklı alanda ve disiplinde tartışılmıştır. Davranış kavramı genel olarak çalışanın; organizasyonun bir üyesi olarak, iç ve dış çevreye yönelik bir dizi dinamik tepkilerini ifade etmektedir (Zhu, 2013, s. 23). Bu davranışlar en basit tasnifle rol içi davranışlar (in-role behaviors), üretim karşıtı davranışlar (counterproductive work behaviors) ve ekstra rol davranışları (extra-role behaviors) olarak sınıflandırılabilir (Sığırı ve Gürbüz, 2014, s. 203). Diğer bir ayrıma göre ise davranışlar, görev ile ilgili (task behavior) ve görev ile ilgili olmayan (nontask behavior) olarak ayrılmaktadır. Rol içi davranışlar görevle ilgili davranışlar iken, üretim karşıtı davranışlar ve ekstra rol davranışları görev dışı davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Sackett vd., 2006, s. 441).

Rol içi davranışlara biçimsel rol davranışları da denilmektedir. Biçimsel rol davranışları çalışanların görevleri ve iş tanımları doğrultusunda yapmakla yükümlü oldukları davranışlardır (Zhu, 2013, s. 23). Üretim karşıtı davranışlar; çalışanın kasıtlı olarak işverene, örgüt ve üyelerine zarar verme eylemlerini içermekte olup (Mangione ve Quinn, 1975, s. 114) istenmeyen davranışları tabir etmektedir (Phipps vd., 2015, s. 186). Bu

davranışlara iş yavaşlatma, duygusal istismar, dedikodu gibi zarar verici eylemler örnek verilebilmektedir (Sığrı ve Gürbüz, 2014, s. 203).

Ekstra rol davranışları ise görev tanımlarında yer almayan, bireye gruba ya da organizasyona yönlendirilen, organizasyonun amaçlarına ulaşmaya yarar sağlayan olumlu davranışlardır (Somech ve Drach-Zahavy, 2000, s. 650). Ekstra rol davranışları farklı çalışmalarda farklı adlar almışlardır. Ekstra rol davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, rol üstü davranış, prososyal davranış, kendiliğinden davranış ve kurumsal-bağlamsal performans kavramlarının genel manada birbiri ile aynı veya benzer anlamda kullanıldığı bilinmektedir (Çetin, 2011, s. 14; Gürbüz, 2006, s. 50). Podsakoff vd. (2000, s. 515) bu kavramların birbirleri yerine kullanılmasının literatürde karmaşıklığa yol açtığını ve kavramların temelde birtakım farklılıkları olduğunu vurgulamaktadır. (Bolino vd., 2004, s. 232) ise kavramlar birbirinden farklılaşsa da; davranış biçimleri, sonuçları, belirleyicileri ve araştırma ölçeklerine bakıldığında tüm kavramların birbiri yerine kullanılabileceğini ifade etmektedir.

Bolino vd. (2013, s. 542) örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif örgütsel davranışın bir modeli olarak tanımlamaktadır. Organ (1997, s. 85) ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlamsal performans kavramının birbirine çok yakın olduğunu belirtmektedir. Literatürdeki kavram karışıklığı nedeniyle, çalışmamızda yalnızca örgütsel vatandaşlık davranışı literatürü ile yukarıda sözü edilen kavramların birebir olarak örgütsel vatandaşlık davranışını ifade ettiğini belirten çalışmalar dikkate alınmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ilk olarak Organ (1988'den aktaran Kumar vd., 2016, s. 594) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Organ tarafından "iyi asker sendromu" olarak da adlandırılan ÖVD, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve organizasyonun etkinliğini arttıran gönüllü davranışlardır. Organ (1997, s. 86) daha sonra kendi ÖVD tanımını geliştirmiş ve davranışın ilk tanımında yer alan yönleri açıklığa kavuşturmuştur. Gönüllü davranışlardan kastedilenin görev tanımlarında ve iş sözleşmelerinde yer almayan davranışlar olduğu belirtilmiştir. Davranışın ödüle tabi olup olmaması ile ilgili; açık bir ödüllendirme öngörülen üretim artışı gibi durumlara karşın, ÖVD'nin en iyi ihtimalle belirsiz ve dolaylı bir ödüllendirme sistemine tabi olabileceği açıklanmıştır. Nihayetinde Organ yeni bir ÖVD tanımı yapmıştır. Buna göre

ÖVD; görev performansı yahut üretim sistemine katkıda bulunan, sosyal ve psikolojik yönleri bulunan davranışlardır.

ÖVD; çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, takım ruhuna uygun hareket etme, küçük meselelerden şikayet etmeme, fazla çalışmaya gönüllü olma ve çatışmalardan kaçınma davranışları olarak görülebilmektedir (Sığı ve Gürbüz, 2014, s. 32). Ayrıca sabahları ve molalardan sonra işe vaktinde gelme, yeni çalışanlarının oryantasyonuna gönüllü yardımcılık, örgüt yararına yaratıcı fikirler sunma ve çalışma esnasında boş şeylere vakit harcamama bilinen örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Smith vd., 1983, s. 657).

Örgütsel vatandaşlık davranışından söz edilebilmesi için üç unsurun olması gerekmektedir. Rol gereklerini ve görev tanımlarını aşan bir davranış olmalı, davranış gönüllü olarak yapılmalı ve resmi bir ödül sistemine tabi olmamalıdır (Zhu, 2013, s. 25). Greenberg ve Baron (1997, s. 370) ise aksine, ÖVD'nin ödül sistemine tabi olması ile ilgili bir sakınca bulunmadığını, hatta olması gerektiğini ifade etmektedir. Somech ve Drach-Zahavy (2000, s. 650) ÖVD ile ilgili farklı ama benzer üç öğeden bahsetmiştir. Buna göre davranış gönüllü olarak yapılmalı, herhangi bir ödül ya da ceza sistemine tabi olmamalı ve örgüt için yararlı olmalıdır.

Diğer yandan, ÖVD'nin 3 tür sorumluluğu içerdiği görülmektedir. Bunlar; itaat, sadakat ve katılımdır. İtaat, sistem ve süreçlere olan saygıyı ifade etmekte olup kuralların içsel bir kabulü manasına gelmektedir. Sadakat örgüte bir bütün olarak bağlılığı, katılım ise örgüt faaliyetleri ve yönetimine tam bir karışmayı ifade etmektedir (Graham, 1991'den aktaran Acar Z. , 2006, s. 4).

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Birçok yazar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışlarının teorik açıdan bölümlendirilmesi yapılmış ve davranış boyutlandırılmıştır. Bunlara ÖVD tipleri de denilmektedir. Farklı çalışmalarda boyutlar birbirinden farklılık göstermektedir.

Podsakoff vd. (2000, s. 516), ÖVD ile ilgili yapılan araştırmaları bir araya getirerek 30 farklı tür ÖVD tanımlandığını ifade etmiştir. Bu davranışlar 7 ana kategoride

incelenebilmektedir. Bunlar; yardım etme davranışları, centilmenlik, örgütsel bağlılık, örgütsel uyumluluk, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve şahsi gelişim'dir. ÖVD'yi ilk olarak kavramsallaştıran Organ (1988'den aktaran Çetin, 2011, s. 27) ise beş yönlü bir boyutlandırma oluşturmuştur. Bunlar; vicdanlılık, diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem'dir.

Yapılan araştırmalarda; kapsamı geniş olarak görüldüğü ve geçerli sonuçlar ortaya çıkardığı için Organ'ın beş yönlü boyutlandırması genel kabul görmektedir (Çetin, 2011, s. 27). Diğer çalışmalarda tanımlanan farklı boyutlar ise genellikle birbirine atıfta bulunmakta ve benzemektedir (Podsakoff vd., 2000, s. 526). Bu sebeplerle ÖVD'nin boyutları açıklanırken; Organ'ın vicdanlılık, diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile bu boyutların hangi davranışları kapsadığı açıklanacaktır.

Ayrıca ÖVD, örgüte yönelik davranışlar ve bireye yönelik davranışlar olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Örgüte yönelik davranışlara, işe geç gelmemek ya da biçimsel olmayan kurallara bağlılık gibi davranışlar örnek verilebilir. Bireye yönelik davranışlar ise kişilere yardım etme gibi çalışma arkadaşlarına yönlendirilen davranışlardır. Bireye yönelik davranışlar öncelikle o davranışın yönlendiği kişiye yarar sağlasa da en nihayetinde örgüt yararına dolaylı etkide bulunmaktadır. Böylesine ikili bir ayrıma gidilmesinin, ÖVD'ye etki eden faktörleri araştırırken önemi artmaktadır (Williams ve Anderson, 1991, s. 601). Söz konusu ayrıma ÖVD'nin boyutları açısından bakılacak olursa nezaket ve diğerkâmlık bireye yönelik vatandaşlık davranışları, centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık ise örgüte yönelik vatandaşlık davranışları kategorisinde değerlendirilmektedir (Çetin, 2011, s. 21).

2.1.2.1. Vicdanlılık (Conscientiousness)

İşe gönüllü olarak katılma ve rol davranışlarını aşan çaba vicdanlılık olarak nitelendirilmektedir. Vicdanlı davranışlar örgütün kural, prosedür ve içsel süreçlerinin benimsenmesini, bir işin yapılmasında detaylara azami özen gösterilmesini ifade etmektedir (Organ, 1988'den aktaran Çetin, 2011, s. 28). Vicdanlılıktan bahsedilebilmesi için; işe devam, kurallara uyma, çalışma süresinin kullanımı gibi konularda asgari standartların ötesine geçen birtakım davranışların olması gereklidir (Barksdale ve

Werner, 2001, s. 147). Asgari standartları aşan davranışlar denilerek, davranışın rol üstü bir davranış olduğu vurgulanmaktadır.

Ayrıca; kişinin görevini veya organizasyonun performansını iyileştirme, ek sorumluluklar almak için gönüllü olma ve örgütteki diğer kişilerin aynı şeyi yapmalarını teşvik etme davranışları da vicdanlılık davranışlarına örnektir. Bu davranışlar, çalışanın kendini tüm görevlerin ötesinde ve üzerinde görmesinden kaynaklanmaktadır (Podsakoff vd., 2000, s. 524).

Vicdanlılık, çalışanların toplumsal düzenin korunması için kurallara uyma konusundaki istekliliğiyle ilgilidir (Wang vd., 2013, s. 119). Bazı çalışmalarda vicdanlılık boyutu “kişisel gayret” (Yılmaz K., 2010, s. 3) ya da “ileri görev bilinci” olarak da adlandırılmaktadır (Güler, 2013, s. 38). Erken çalışmalarda ise, bu boyutta yer alan davranışlar “genel uyum” başlığı altında incelenmiştir (Becker ve Vance, 1993, s. 665).

ÖVD'nin bu boyutu, rol içi-ekstra rol davranışı ayrımında araştırmacıları en çok zorlayan boyut olmuştur. Çoğunlukla hangi davranışların görev gereği, hangi davranışların görev üstü davranışlar olduğu tespit edilemediğinden örgütsel vatandaşlık davranışları araştırmalarında söz konusu boyutla ilgili doğru sonuçlar elde edilemeyebilmektedir (Podsakoff vd., 2000, s. 524). Ancak Organ (1997, s. 88)'a göre bu durum; bazı yazarların iddia ettiği gibi, ÖVD'nin tanımlamasında ya da unsurlarında yapılan bir hata değil, bir ölçüm problemidir. Araştırmacı tarafından rol içi ve ekstra-rol ayrımı işler bazında dikkatli bir şekilde yapıldığı takdirde doğru sonuçlara ulaşılabilecektir.

2.1.2.2. Centilmenlik (Sportsmanship)

Centilmenlik davranışları hoşgörü temeline dayanmaktadır (Çetin, 2011, s. 33). Bu davranışlar; önemsiz konularda şikayette bulunmama, zor koşullarda olumlu tutum sergileme, grup çıkarları için bireysel çıkarları feda etme gibi davranışlardır (Organ, 1988'den aktaran Wang vd., 2013, s. 120). Ayrıca, herhangi bir fikir sunulduğunda kabul edilmemesine gücenmeme, farklı düşüncelere saygı gösterme, her şeyi kişisel olarak algılamama ve başkaları tarafından rahatsız edildiğinde şikayet etmeme de centilmenlik davranışlarıdır (Podsakoff vd., 2000, s. 517). Bu davranışlar, genel olarak gerginliğe

sebepler olabilecek tüm meselelerden kaçınma davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988'den aktaran Özen İşbaşı, 2000, s. 28).

Centilmenlik davranışları; örgütle ilgili sorunlar yaşansa bile, bu sorunları çalışanların kendi aralarında çözmesini ve üstlerine yansıtmasını da ifade etmektedir (Yüksel, 2015, s. 38). Ayrıca, centilmenlik örgüte bir bütün olarak bağlılığın sonucudur. Bu bağlamda; zaman zaman işler kötü gitse bile örgütün itibarı ve ününü grup dışındaki kişilere karşı korumak, örgütle ilgili yanlış anlaşılmalara düzeltmek ve piyasalara iyi haberler vermek de centilmenlik davranışlarına örnek verilebilir (Acar Z. , 2006, s. 7).

2.1.2.3. Diğerkamalık (Altruizm)

Yardım etme davranışları olarak tabir edebileceğimiz diğerkamalık davranışları, ÖVD'nin en önemli formlarından biri olarak görülmekte ve bu alanda çalışan akademisyenler tarafından oldukça önemsenmektedir. Söz konusu davranışlar iki şekilde sergilenmektedir. Diğer kişilere gönüllü olarak yardım etme ve kişilerin işle ilgili ortaya çıkabilecek sorunlarını çözme davranışları bu kapsamda değerlendirilmektedir (Podsakoff vd., 2000, s. 516). Tecrübeli çalışanların işe yeni başlayanlara yardım etmesi ve onların iş performanslarını artırma çabası diğerkamalık davranışlarıdır (George ve Jones, 1997'den aktaran Çetin, 2011, s. 29).

İş arkadaşlarına ekipmanın nasıl kullanılacağı konusunda yardımcı olma, bir meslektaşın kendi başına temin edemediği materyallerin getirilmesine yardımcı olma, iş yükü biriken kişilere yardımcı olma diğerkamalık davranışlarına örnek verilebilir (Podsakoff vd., 2000, s. 518). İş paylaşımının ötesinde bir takım çalışması ruhu ile hareket etme davranışı da bu kapsamdadır. Burada önemli bir noktaya değinmekte yarar vardır. Diğerkamalık davranışlarından söz edilebilmesi için yardımın örgüt ve görev ile ilgili olması gerekmektedir (Yüksel, 2015, s. 36). Böylelikle, bireye yönelik bir davranış örgütün bütününe yararlı olabilecektir.

Diğerkâmlık, örgütsel açıdan herhangi bir görev veya problem ile ilişkili diğer kişilere yardım etme etkisine sahip tüm gönüllü davranışları içermektedir. Bu davranışlar iş arkadaşları ve amirler gibi örgüt içinden veya müşteriler gibi örgüt dışından kişilere

yönlendirilebilmektedir. Diğerkâmlık kişinin sosyal çevresine yönelik duyarlılığına işaret etmektedir. Çevreye duyarlılık sonucu oluşan söz konusu bu “diğer odaklılık” genel manada diğerlerinin ihtiyaçlarını anlamakla ilişkilendirilmektedir (Becker ve Vance, 1993, s. 672).

2.1.2.4. Nezaket (Courtesy)

Birisine bir problemin önlenmesi amacıyla yardım etme ve önerilerde bulunma davranışları, öngörülü davranışlar sergileyerek kişilere yardımcı olmak nezaket davranışlarıdır (Organ, 1988’den aktaran (Podsakoff vd., 2000, s. 518). Ayrıca, bir davranışın başka kişiler için problem yaratmasına mani olma ve yapılan tüm davranışların örgüt ve iş arkadaşları üzerindeki etkisini değerlendirme gibi genel olarak düşünceli olma eylemleri nezaket davranışlarına örnektir. Bu bakımdan nezaket davranışları geleceğe odaklı ve proaktif davranışlardır (Çetin, 2011, s. 31). Nezaket davranışları örgütteki genel işbirliğini ve bu işbirliğinden kaynaklanan sorumluluğu da ifade etmektedir (Organ, 1988’den aktaran Yılmaz K. , 2010, s. 4).

Örgütte birtakım kararlar alınmadan önce karardan etkilenebilecek kişilerin görüşlerinin alınması, önemli konularda çalışanlara bilgi sağlama davranışları da nezaket davranışlarına örnek verilebilir. Bu sebeple bu davranışlara “nezaket tabanlı bilgilendirme davranışları” da denilmektedir. Ayrıca tüm çalışanların haklarına saygı göstermek de nezaket davranışlarına örnektir. Bu davranış biçimi genel manada örgütteki iletişim ve etkileşimi ifade etmekte; uyarma, hatırlatma ve danışma gibi eylemleri kapsamaktadır (Organ, 1988’den aktaran Yüksel, 2015, s. 38).

Nezaket ve diğerkâmlık davranışlarının yardım etme temelinde birbirine benzediği görülmektedir. Ancak; diğerkâmlık davranışları, sorunlar ortaya çıktıktan sonra reaktif olarak sergilenen davranışlar iken nezaket davranışları sorunlar ortaya çıkmadan önceki proaktif davranışları tabir etmektedir (Çetin, 2011, s. 32). Ayrıca yardım etme davranışı, nezaket davranışlarının yalnızca bir yönünü ifade etmektedir. Nezaket tabanlı olarak yapılan bilgilendirme, istişare ve iletişim yönleri nezaket davranışlarını diğerkâmlık davranışlarından ayırmaktadır.

2.1.2.5. Sivil Erdem (Civic Virtue)

Sivil erdem; örgütün bir vatandaşımışçasına sergilenen davranışları, örgüte bir bütün olarak makro düzeyde ilgi ya da bağlılığı ifade etmektedir. Yönetime aktif olarak katılma isteği, toplantılara katılmak, örgütün hangi stratejiyi takip etmesi gerektiği konusundaki görüşlerini ifade etmek, tehditler ve fırsatlar için çevreyi izlemek bu davranışlara örnektir. Ayrıca kapıları kilitlemek, yangın tehlikelerini ve şüpheli faaliyetleri bildirmek ve örgütün bulunduğu fiziki ortamla ilgili güvenlik tedbirleri almak da sivil erdem davranışlarıdır (Podsakoff vd., 2000, s. 525). Bu davranışlar, çalışanın kendini bir örgütün yalnızca maaşlı çalışanı olarak değil de vatandaşı olarak algılamasının doğal sonucudur.

Örgüt yönetiminin amaçlarına uygun olarak aldığı kararlara destek olma, örgüt içindeki değişimlere ayak uydurma, söz konusu değişikliklerin çalışma arkadaşları tarafından benimsesinde aktif rol oynama, ilan ve duyuru panolarından azami derecede faydalanma, örgütle ilgili sahip olunan olumlu düşünceleri çalışma arkadaşlarıyla paylaşma, zorunlu olmadığı halde kendini geliştirici kurslara katılma davranışları da sivil erdem davranışlarıdır (Organ, 1988'den aktaran Şanal, 2013, s. 533).

Sivil erdem, yalnızca belli konularda fikir beyan etmek değil, organizasyonun politik sürecine yapıcı bir şekilde dahil olma sorumluluğudur (Organ, 1988'den aktaran Podsakoff vd., 2000, s. 522). ÖVD'nin bu boyutu, örgütü etkileyen veya etkileyecek olan olaylara karşı çalışanların kendisini bilgili kılmasını ifade etmekte ve "örgütün gelişimine destek verme" olarak da adlandırılmaktadır (Acar Z. , 2006, s. 9). Graham (2000'den aktaran Çetin, 2011, s. 34) ise bu davranışları "örgütsel katılım" olarak adlandırmaktadır. Söz konusu davranışlar bir manada örgütteki yönetişime olan katkıyı ifade etmektedir.

Sivil erdem davranışlarından söz edilebilmesi için işleyişe aktif katılım ve fikir beyan etme davranışlarının rastgele olmaması gerekmektedir. Disipline olmamış ve yapıcı olmayan, atak şeklinde gelişen davranışların bu kapsamda değerlendirilemeyeceği açıktır. Burada önemli olan, söz konusu davranışları sergilemedeki sorumluluk hissidir (Organ, 1988'den aktaran Özen İşbaşı, 2000, s. 30).

Çalışanların sivil erdem davranışlarını sergilemesi enerji ve zamandan fedakarlık edilmesini gerektirmektedir. Yöneticiler tarafından destek görmemesi muhtemel olan bu davranışlar, hem bu sebeple hem de çalışanlara fazladan yük getirdiğinden en zor ve nadir sergilenen ÖVD olarak kabul edilmektedir (Organ, 1988'den aktaran Özen İşbaşı, 2000, s. 30).

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Çalışanlar pek çok farklı nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilmektedir. Kişileri, görevlerinin üzerinde iyi davranışlar sergilemeye iten çeşitli faktörler olabilmektedir.

Dyne vd. (1994, s. 771) örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörlere yönelik olarak bir model geliştirmiştir. Buna göre, ÖVD'nin belirleyicileri kişisel faktörler (işle ilgili genel memnuniyet), işyerindeki durumsal faktörler (işyeri değerleri ve iş özellikleri) ve konumsal faktörler (çalışanların örgütteki pozisyonu, kıdemi ve hiyerarşik iş seviyesi) olarak 3 ana kategoride incelenmiştir.

Podsakoff vd. (2000, s. 526) örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörlerle ilgili tüm araştırmaları bir araya getirerek yeniden incelemiştir. Yapılan ampirik çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebilecek 4 ana kategori belirlemiş bulunmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler, görev ile ilgili faktörler, örgütsel faktörler ve liderlik davranışlarıdır. Bireysel faktörler; iş tutumları, rol algıları, ruhsal değişkenler, demografik özellikler ve çalışanların bireysel yetenek farklılıklarıdır. Görev ile ilgili faktörler; görevde rutinleşme, görev geri beslemesi ve görevden tatmindir. Örgütsel faktörler; örgütün biçimselliği, örgütün esnekliği, algılanan örgütsel destek, danışma desteği ve grup birlikteliğidir. Liderlik davranışları ise dönüşümcü liderlik, yüksek performans beklentisi, vizyon belirleme, destekleyici liderlik başlıkları altında incelenmiştir. Söz konusu faktörlerin yalnızca bir kısmı ÖVD'yi belirgin şekilde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalara göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarına en fazla etki eden faktörler aşağıdaki başlıklar altında incelenmektedir.

2.2.1. İş Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş tutumları; kişilerin işlerine yönelik his, inanç ve düşüncelerle örülü genel değerlendirmeleridir (George ve Jones, 2008'den aktaran Matteson ve Kennedy, 2016, s. 813). İş tutumları, birtakım davranışları yordadığı için davranış biliminde ilgi görmektedir. Olumlu tutumların olumlu davranışlara sebep olacağı düşünülmektedir (Bilgiç, 2010, s. 68). Organ vd. (2006, s. 66) de bir kişinin iş tutumları olumlu ise o kişiden olumlu davranışlar ve işine saygı duymasını beklemenin yerinde olacağını belirtmektedir.

ÖVD ile iş tutumları arasındaki ilişkiler incelenirken; iş tutumlarından iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerinde durulmaktadır. Farklı çalışmalarda örgütsel adalet; algılanan adalet ve örgütsel adalet algısı olarak da adlandırılmaktadır. Bunlar dışında, kişilerin genel olarak davranışlarını, özel olarak ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen başka iş tutumları da olabilmektedir.

Organ (1997, s. 94) iş tutumlarını ÖVD'ye etki eden duygusal ve davranışsal kökenler olarak nitelendirmektedir. Kişilerin genel manada örgüt ve kişilerle ilgili olumlu değerlendirmeleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olmaktadır. Organ ve Ryan (1995, s. 775) iş tutumlarının ÖVD'nin önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Buna göre; iş tatmini, algılanan adalet, örgütsel bağlılık ve ÖVD arasında kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Podsakoff vd. (2000, s. 526)'nin araştırmasına göre de; ÖVD'ye etki eden bireysel faktörler kategorisinde incelenen iş tutumları (iş tatmini, algılanan adalet, örgütsel bağlılık, lidere olan güven) ÖVD ile pozitif olarak ilişkilidir. İş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişkiye dair pek çok araştırma yapıldığı ve birbirine yakın sonuçlar bulunduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre ÖVD'nin en önemli belirleyicisi iş tatminidir.

Gürbüz (2008, s. 70) iş tatmini ve örgütsel adaletin ÖVD üzerindeki etkisine yönelik olarak bir kamu kurumunda araştırma yapmıştır. Buna göre, iş tatmininin ÖVD ile pozitif yönlü ilişkisi bulunmakla birlikte kapsama dahil edilmeyen başka faktörlerin de ÖVD üzerinde etkisinin olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel adalet ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan açıklayamamaktadır. Ancak iş tatmini ile örgütsel adalet arasında

görülen yüksek korelasyon, örgütsel adaletin iş tatminini arttırarak ÖVD üzerinde etkisinin olduğunun kabul edilmesini gerektirmektedir. Sonuç olarak söz konusu iki faktörün örgütsel vatandaşlık davranışları için önemli olduğu ifade edilmektedir.

Moorman (1991, s. 851) da iş tatmininin örgütsel adalet aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel adalet, iş tatmininin önemli bir belirleyicisidir. Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi sabit kabul edildiğinde iş tatmini-ÖVD ilişkisi de ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla Moorman, ÖVD'nin en önemli belirleyicisinin örgütsel adalet olduğu ifade etmektedir.

İş tatmini ve ÖVD arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmaya göre ise, iyimser çalışanlarda iş tatmini ile ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, daha az iyimser çalışanlarda durum farklılaşmaktadır. Buna göre; belirli bir noktaya kadar pozitif yönlü olan iş tatmini-ÖVD ilişkisi, bir noktadan sonra negatif olmaktadır (Munyon vd. 2010'dan aktaran Bolino vd., 2013, s. 546).

Görüldüğü gibi, çalışanların işyerindeki davranışlarını incelerken iş tatmini önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta sıklıkla, iş tutumu ile iş tatmini kavramlarının hemen hemen birbirinin yerine kullanılabilir olduğu görülmektedir. Çünkü iş tatmini genellikle iş alanının çeşitli yönlerine yönelik tutumların ağırlıklı toplamı olarak tanımlanmaktadır (Organ vd., 2006, s. 65).

Örgütsel adalet ise çalışanların örgütün uygulamaları, programlar, ödül sistemleri, terfi olanakları, iletişim gibi konularda algıladıkları eşitlik ve adalet duygusudur (Gürbüz, 2008, s. 55). İş tatmini ile algılanan adalet arasında da kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu iki kavram, kişilerin genel olarak moralli olmaları durumu ile de ilgilidir. İş tatmini ve algılanan adalet Organ vd. (2006, s. 73)'ne göre ÖVD'nin en önemli iki belirleyicisi olmaktadır.

Örgütsel adalet ve iş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişki, temelinde çalışanlar ve örgüt arasındaki sosyal değişim ilişkisi ile açıklanmaktadır. Buna karşılıklılık normu da denilmektedir. Çalışanlar; örgüt uygulama ve prosedürleri ile elde edecekleri kazanımları adil olarak nitelendirdiklerinde, örgütlerin kendilerine değer verdiğini düşünmektedir. Bu

durum ise çalışanın örgütün yararına birtakım gönüllü ve işbirlikçi davranışlar yani ÖVD sergilemesiyle sonuçlanmaktadır. Aynı şekilde işinden memnun olan bir çalışan, bu memnuniyeti sağlayanlara olumlu yönde karşılık verme eğilimi içindedir (Gürbüz, 2008, s. 57). Bu olumlu tepkiler ise rol içi davranışların eksiksiz yerine getirilmesi dışında, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olmaktadır.

ÖVD'ye etki eden iş tutumlarından birisi de algılanan örgütsel destektir. Örgütün çalışanların örgüte olan katkılara ne derecede değer verdiği ve refah düzeylerini ne kadar önemseydiği hususlarındaki çalışan inançları olarak tanımlanan örgüt desteği, ÖVD'ye olumlu olarak katkıda bulunmaktadır (Afşar ve Badir, 2016, s. 265; İplik vd., 2012, s. 117)). Örgütsel destek arttıkça çalışanlar daha çok ÖVD sergilemektedir (Siddiqi, 2013, s. 106). Çalışanların örgütsel destek algıları; örgüte karşı yükümlülük duygusunu arttırmakta, örgüte bir karşılık olarak iş tatmini ve organizasyona olan bağlılığı da arttırmakta ve ÖVD'yi etkilemektedir (Organ vd., 2006, s. 115).

O'Brien ve Allen (2008, s. 83), bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarının en önemli belirleyicisinin iş tatmini, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarının en önemli belirleyicisinin ise algılanan örgüt desteği olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Chiaburu vd. (2015, s. 722) tarafından yapılan kültürlerarası araştırmaya göre, algılanan örgüt desteği ile ÖVD arasındaki ilişki anaerkil toplumlarda daha yüksektir. Araştırmada ÖVD'nin yardım etme ve nezaket boyutlarına vurgu yapılmakta, ataerkil toplumlarda algılanan örgüt desteği olsa dahi bunun örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinin anaerkil toplumlara göre daha sınırlı olacağı ifade edilmektedir.

İş tutumlarından biri olarak kabul edilen örgütsel bağlılığın da ÖVD ile olan ilişkisi araştırmalara konu olmuştur. Çalışanların örgüt ile ilgili onaylama ve birlik duygusunu yansıtan örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık ve sürekli bağlılık olarak kategorize edilmiş ve duygusal bağlılığın ÖVD ile yakın ilişkisi ortaya konulmuştur (Organ ve Ryan, 1995, s. 775). Diğer yandan, Ma vd. (2016, s. 417), sürekli bağlılığın da ÖVD'nin belirleyicilerinden biri olduğunu belirtmektedir. Gürbüz (2006, s. 70) de ÖVD'nin diğerkamlik, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Örgütsel bağlılık özellikle sivil erdem davranışlarını etkilemektedir. Buna karşın örgütsel bağlılık ve nezaket arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Çetin (2011, s. 174) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden en önemli iki faktörü iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak ifade etmektedir.

Rol belirsizliği ve rol çatışması, işe karşı tutumlarla doğrudan ilgili olmamakla birlikte, tutumlarla bağlantılı olduğundan iş tutumları kapsamında ele alınmaktadır. Rol belirsizliği ve rol çatışması da ÖVD'yi etkileyen faktörler olarak gösterilmektedir. Söz konusu unsurlarla ÖVD; özellikle de diğerkamalık, nezaket ve centilmenlik davranışları arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Bilgiç, 2010, s. 71). Diğer yandan iş tutumları ile ilgili olan; görev ile ilgili faktörlere bakıldığında, görev tatmini ve görev geri beslemesinin ÖVD'yi olumlu yönde etkilediği, buna karşılık görevde rutinleşmenin ÖVD ile negatif bir ilişkisinin olduğu ortaya konulmuştur (Podsakoff vd., 2000, s. 526).

İş tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan doğrudan etkisi, iş tutumlarına etki edebilecek faktörlerin de araştırılmasını gerektirmektedir. Olumlu iş tutumları ÖVD'ye pozitif yönde etki ederken aksi durumda ise örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma görülecektir. Çalışanların olumsuz iş tutumlarına sahip olmasının pek çok sebebi olmakla birlikte, çalışmamızın konusu sebebiyle ayrımcılığın iş tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisinden söz etmek yerinde olacaktır.

Ensher vd. (2001, s. 63) ile Sanchez ve Brock (1996, s. 710) tarafından yapılan araştırmalara göre ayrımcı tutum ve davranışlar iş tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmeleri, ÖVD'nin önemli belirleyicilerinden olan iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Böylelikle ayrımcılığın ÖVD üzerinde dolaylı olumsuz etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, Ensher vd. (2001, s. 63) ayrımcı tutum ve davranışların ÖVD üzerinde doğrudan olumsuz etkisini de ortaya koymaktadır.

Foley vd. (2005, s. 436) ise cinsel ayrımcılığın iş tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Buna göre cinsel ayrımcılığın diğer araştırmalarla benzer olarak, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yandan kadınların daha çok cinsel ayrımcılığa maruz kaldığından yola çıkılarak, söz konusu ilişkide cinsiyetin aracılık rolü de araştırılmıştır. Cinsel ayrımcılık ve iş tatmini ilişkisinde cinsiyetin etkisi

gözlemlenememiştir. Buna karşın, kadınların ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmeleri örgütsel bağlılıklarını erkeklere göre daha çok azaltmaktadır.

2.2.2. Kişisel Faktörler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kişisel faktörlerden söz edildiğinde, akla öncelikle kişilik özellikleri gelmektedir. Kişilik özelliklerinin ÖVD'yi etkileyebileceği düşünülmektedir. Kişilik özelliklerinin açıklanması ve sınıflandırılmasında kullanılan Beş Faktör Kuramı dünyaca genel kabul görmekte, kişilik özellikleri ile ÖVD arasındaki ilişkiler bu kurama göre incelenmektedir. Ayrıca ÖVD'nin belirleyicileri olan iş tutumları için, kişilik özelliklerinin etkileri incelenirken de Beş Faktör Kuramı'ndan sıklıkla yararlanılmaktadır (Phipps vd., 2015, s. 178).

Kurama göre, kişiliğin deneysel araştırma ile keşfedilmiş beş boyutu bulunmaktadır. Bunlar kişilik özelliklerinin incelenmesini kolaylaştıran beş ana kategoridir. Farklı çalışmalarda farklı özelliklerden söz edilse de genel kabul gören sınıflandırmaya göre bu özellikler; açıklık (openness), sorumluluk (conscientiousness), dışadönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness) ve duygusal denge (neuroticism)'dir (Costa ve Mc-Crae, 1992'den aktaran Mayer, 2003, s. 382).

Organ vd. (2006, s. 77) empatik duyarlılık, başarı gereksinimi, bağlılık ihtiyacı, proaktiflik, pasiflik, sadakat ve ileri görüşlü olma gibi kişilik özelliklerinin ÖVD için yatkınlık sebebi olabileceğini düşünmüş ve Beş Faktör Kuramı'nda yer alan kişilik özelliklerinin ÖVD üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmaya göre hiçbir kişilik özelliği, iş tutumları kadar ÖVD'yi etkileyememektedir. Uyumluluk boyutunda yer alan sevecen ve nazik olma, bireylerle iyi ilişkiler kurma gibi kişisel özellikler ÖVD'nin belirleyicisi olmaktan oldukça uzak gözükmemektedir. Sorumluluk boyutunda yer alan planlılık, öz disiplin ve azimli olma kişisel özellikleri ise diğerkamalık ve özellikle de vicdanlılık boyutu ile ilişkili görülmüştür Borman vd. (2001'den aktaran Phipps vd., 2015, s. 182) de benzer şekilde sorumluluk boyutunda yer alan kişilik özellikleri ile ÖVD arasında ilişki bulmuşlardır.

Ilies vd. (2006, s. 561) ise kişiliğin uyumluluk boyutunda yer alan özelliklere sahip kişilerin daha fazla ÖVD sergilediğini ortaya koymaktadır. Yani uyumluluk boyutundaki özellikler ÖVD'yi doğrudan etkilemektedir. Hurtz ve Donovan (2000, s. 869) ile Ones vd. (2007, s. 995) tarafından yapılan araştırmalarda da kişilik özellikleri ile ÖVD arasındaki ilişki ispatlanmaktadır. Bowler ve Brass (2006, s. 75) ise uyumluluk özellikleri ile bireye yönlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş, söz konusu özelliklerin hem örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi hem de söz konusu davranışların algılanmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sackett vd. (2006, s. 456) tarafından yapılan araştırmaya göre ise, kişilik özelliklerinin tüm boyutları ÖVD ile pozitif bir korelasyon içindedir. Ancak Phipps vd. (2015, s. 177) kişilik özellikleri ile ÖVD'nin bağının oldukça zayıf olduğunu savunmaktadır.

Organ vd. (2006, s. 79) kişilik özelliklerinin doğrudan değil de davranışlar aracılığıyla dolaylı bir etkisi olabileceği ihtimalini de değerlendirmektedir. Buna delil olarak ise kişilik özelliklerinin iş tatminini etkilediğini ortaya koyan pek çok araştırma gösterilmektedir. Dolayısıyla, ölçümlerde doğrudan etkilerin tespit edilememiş olması kişilik özelliklerinin hiçbir surette ÖVD'yi etkilemediği sonucuna varılmamalıdır.

Kamdar ve Van Dyne (2007, s. 1295) ise, sosyal ilişkilerin güçlü olduğu örgütlerde kişilerin ÖVD sergilemeleri için çalışanlarda yeterli motivasyonun bulunduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, kişilik özellikleri yalnızca sosyal ilişkilerin zayıf olduğu örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyebilecektir. Ayrıca, kişilerin ÖVD boyutlarından birinde yer alan davranışları sergilemeleri için gerçekten o özelliğe bireysel olarak sahip olma gibi bir zorunlulukları bulunmamaktadır. Yani, bir kişi güçlü sosyal ilişkilerden ve karşılıklılıktan ötürü çalışma arkadaşlarına yardım edebilir, bunun için o kişinin kendini yardımsever olarak nitelendirmesi gerekmemektedir.

ÖVD ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde; kişilik boyutlarından uyumluluk ve sorumluluğun üzerinde durulduğu, araştırmaların bu iki boyuta odaklandığı, diğer boyutlarla ilgili çok nadir araştırma yapıldığı, yapılsa dahi anlamlı ilişkiler bulunmadığını belirtmekte yarar vardır. Yapılan tüm araştırmalar gözden geçirildiğinde, kişilik özellikleri ile ÖVD arasındaki en güçlü ilişkinin sorumluluk davranışları neticesinde kurulduğu görülmektedir (Phipps vd., 2015, s. 190).

Kişisel faktörlerden birisi de kişilerin genel moral durumudur. Psikolojik iyilik hali olarak tanımlanabilecek moral, iş tatmini ve algılanan adalet açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi için büyük bir motivasyon sağlamaktadır (Organ vd., 2006, s. 76). Davila ve Finkelstein (2013, s. 48) da çalışanların mutlu ve sağlıklı olmasının, örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlar mutlu, huzurlu ve sağlıklı ise daha çok ÖVD sergileyebilmektedir. Ancak, söz konusu iyi olma hali ÖVD'nin bir belirleyicisi olmaktan ziyade aracılık rolü ile ilgilidir.

Bolino vd. (2004, s. 234) ÖVD'nin farklı kişisel amaçlarla da sergilenebileceğini ifade etmektedir. Buna göre ÖVD sergileyenler, bunu şahsi çıkarları için de yapabilmektedir. Çalışanların; bazen rol içi davranışlardan kaçmak, bazen iş arkadaşlarını daha az çalışır gibi göstermek gibi farklı motivasyon sebepleri de olabilmektedir. Kişilerin özel yaşantısındaki birtakım sıkıntılardan kaçmak istemesi ya da yalnız oluşu da ÖVD için bir motivasyon sebebi olabilmektedir. Ya da tüm bu davranışları kendini baskı altında hissettiği için, işini kaybetme korkusuyla ya da bir karşılık beklediği için de yapabilmektedir. Ancak bu durumun ampirik olarak kanıtlanmadığı ve araştırılmaya muhtaç olduğu da ifade edilmektedir.

Rioux ve Penner (2001, s. 1306) örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden faktörlerin incelenmesinde, ağırlıklı olarak davranışsal faktörlerin göz önünde bulundurulmasını eleştirmektedir. İş tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğunu gösteren araştırmalar, bu tarz davranışları reaktif davranışlar olarak nitelendirmektedir. Ancak ÖVD proaktif bir davranış da olabilmektedir. Çalışanlar bir tepki olarak ÖVD sergilemek yerine, farklı sebeplerle tamamen kendi istekleri ile ÖVD sergileyebilmektedir. Bu isteklerinin arkasında ise farklı motivasyonel sebepler vardır. Aynı davranışları sergileyen çalışanlar bu davranışları farklı güdülerle yapabilmektedir.

Çalışanların ÖVD sergilemesinin arkasındaki motivasyonel sebepler 3 ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar, prososyal değerler (yardım etme davranışları, iş arkadaşlarıyla iyi geçinme), organizasyonel kaygılar (övgü alma ve refahını arttırma) ve izlenim yönetimi (olumlu imaj yaratma) dir. Tüm bu faktörlerin ÖVD ile olan yakın ilişkisi ortaya

konulmuştur. Böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel olarak farklı güdülerle sergilenebileceği ispat edilmiştir (Rioux ve Penner, 2001, s. 1310).

ÖVD'nin motivasyonel belirleyicilerinin araştırıldığı başka bir araştırmaya göre, ÖVD statükoyu korumaya yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ile (affiliative citizenship behavior) statükoyu değiştirmeye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları (challenging citizenship behavior) olarak kategorize edilmiştir. Korumaya yönelik davranışlar, klasik yardım etme ve nezaket davranışlarıdır. Değiştirmeye yönelik davranışlar ise yapıcı değişiklik önerileri ve yönetime aktif katılımdır. Prososyal değerlerin yarattığı motivasyon, statükoyu korumaya yönelik vatandaşlık davranışlarının önemli bir belirleyicisidir. İzlenim yönetimi de prososyal değerler ile ÖVD arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirmektedir. Statükoyu değiştirmeye yönelik vatandaşlık davranışlarının motivasyonel geri planında ise prososyal değerlerin varlığı tespit edilmiş olup izlenim yönetiminin etkisi görülememiştir (Grant ve Mayer, 2009, s. 907).

Organ vd. (2006, s. 93) de iş tutumları dışında çalışanları ÖVD sergilemeye itecek pek çok sebep olabileceğini belirtmektedir. Çalışanlar; özsaygılarını arttırmak için, sadece nazik gözükmek için, kişiler üzerinde etkide bulunmak ve onlar tarafından dinlenilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilmektedir. Hatta bazen bu tarz davranışlar ödül almak için de yapılabilmektedir.

Vigoda-Gadot (2006, s. 82) ise ÖVD'nin “gönüllü olma” yönünü eleştirerek, kişilerin bu tarz davranışları zorunlu davranış olarak nitelendirdiği için yaptığını belirtmektedir. Herhangi resmi bir ödül veya cezaya tabi olmasa bile, ÖVD'nin çalışanlarla ilgili değerlendirmelerde göz önünde bulundurulması onun zorunlu yönüne vurgu yapmakta, böylelikle de çalışanlar ÖVD sergileyebilmektedir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir tür zorlayıcı ikna yoluyla çalışanlara benimsetildiği belirtilmektedir. Bu durum “zorunlu vatandaşlık davranışı” olarak kavramsallaştırılmıştır. Yapılan araştırma ile çalışanların vatandaşlık davranışları sergilemeleri için kendini baskı altında hissettikleri ortaya konulmuştur (Vigoda-Gadot, 2007).

Son olarak; kişilerle ilgili özelliklerden yaş, görev süresi, rütbe/kıdem gibi unsurların ÖVD üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Organ ve Ryan, 1995, s. 775; Podsakoff vd., 2000, s. 530; Smith vd., 1983, s. 659).

2.2.3. Cinsiyet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kişisel özellikler kategorisinde incelenebilecek cinsiyetin, çalışmamızdaki önemi ve birinci bölüm ile olan bağlantısı nedeniyle ayrı bir başlık altında incelenmesi uygun görülmüştür.

Cinsiyet ile ÖVD'nin ilişkilendirilmesinde Fonksiyonalist Kuram'ın işaret ettiği cinsiyet rollerinden yararlanılmaktadır. Kişilerin davranışları, yaşadıkları toplumca şekillendirilen cinsiyet rolleri ile tutarlılık göstermektedir. Bu bağlamda kadın ve erkeklerin ÖVD sergilemesinde farklılıklar olacağı, kadınların daha çok ÖVD sergileyecekleri düşünülmektedir (Ng vd., 2016, s. 12).

Yapılan bazı çalışmalarda erkekler ve kadınlar arasındaki vatandaşlık davranışlarının farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Kadınların nezaket ve yardım davranışlarına, erkeklerin ise vicdanlılık davranışlarına yatkın olabileceği ifade edilmiştir (Podsakoff vd., 2000, s. 531). Elde edilen sonuçlara göre, yardım etme davranışlarında cinsiyetten doğan bir farklılaşmanın ortaya çıktığı ve kadınların daha fazla diğerkâmlık davranışlarında buldukları görülmektedir (Hofstede, 1982'den aktaran Organ ve Ryan, 1995, s. 778).

Yine yapılan başka bir araştırmaya göre, erkeklerin kadınlara göre daha az ÖVD sergiledikleri, buna karşın üretim karşıtı davranışları ise daha çok sergiledikleri ortaya konulmuştur (Sackett vd., 2006, s. 456). Organ ve Ryan (1995, s. 784) da cinsiyetin ÖVD ile onun belirleyicileri arasındaki ilişkiyi farklılaştırabileceği üzerinde durmaktadır. Ancak çok nadir çalışmalarda cinsiyet ve ÖVD ile ilgili anlamlı ilişkilerin ortaya konulduğu ifade edilmektedir. Podsakoff vd. (2000, s. 530) cinsiyet ve diğer demografik özelliklerin ÖVD ile ilintili olmadığını belirtmektedir.

Ng vd. (2016, s. 16) de yaptıkları ampirik çalışmada cinsiyetin ÖVD ile ilintili olmadığını ortaya koymuştur. Kadınlar cinsiyet rolleri gereği yardımlaşma ve kurallara uyma gibi

konularda ÖVD sergilerken, erkeklerin de farklı motivasyonları olmaktadır. Erkekler de cinsiyet rolünün gereği olarak; daha başarılı olmak, evini geçindirmek gibi güdülerle ÖVD sergileyebilmektedir. ÖVD'nin ödül ve performans değerlendirme üzerindeki muhtemel etkisini düşünen erkek çalışanlar, daha başarılı olmak ve ödüllendirilmek için sözü edilen davranışları gösterebilmektedir. Erkeklerin kariyer odaklı çalışmaları ve görevlerinde yükselmek istemeleri de motivasyon kaynağı olmaktadır.

Cinsiyetin ÖVD üzerindeki etkisi incelenirken, onun aracılık rolü de tartışılmıştır. Cinsiyet iş tutumlarını, işle ilgili duygu ve düşünceleri etkileyerek ÖVD üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olabilmektedir. Miao ve Kim (2009, s. 102) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişkide cinsiyetin aracılık rolü sorgulanmıştır. Erkeklerde iş tatmini ve ÖVD arasındaki ilişkinin kadınlara göre daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, beklenenin aksine erkekler cinsiyet aracılığıyla artan iş tatminleri neticesinde daha çok ÖVD sergilemektedir.

Cameron ve Nadler (2013, s. 391) katılımcılar tarafından ÖVD'nin bir bütün olarak daha kadınsı davranışları içerdiğini düşündüklerini ortaya koymakla birlikte, ÖVD ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Görüldüğü gibi, cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi belirsizdir. Yapılan araştırmalarda birtakım aracılık rolleri atfedilse de, cinsiyetin birebir olarak ÖVD'yi belirleyebilecek etkisi bulunmamaktadır. Bunda, ÖVD'nin çok yönlü davranış stillerini içermesinin payı büyüktür.

2.2.4. Örgüt ile İlgili Özellikler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütün birtakım özellikleri çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerinde doğrudan etkili olabilmektedir.

ÖVD'yi etkileyebilecek unsurlardan birisi iş ve çalışma ortamıdır. Örneğin biçimsel ve ensek olmayan bir örgütteki ÖVD sergileme imkanları değerlendirildiğinde, söz konusu özelliklerin ÖVD'yi olumsuz olarak etkilediği ifade edilmektedir. Bir çalışanın iş arkadaşlarıyla çok az teması varsa ve dolayısıyla yardım taleplerini gözlemlemek için herhangi bir fırsatı yoksa yardım etme temelli örgütsel vatandaşlık davranışlarını

sergilemesi zorlaşacaktır. Bazen de çalışma kurallarının hiç esnek olmaması, çalışanın iş arkadaşlarına yardım etmesini engelleyebilmektedir. Benzer şekilde; personel toplantıları ya da başka forumlar olmazsa, çalışanların örgüt yönetimine katılmak ya da yapıcı öneriler sunmak gibi davranışları sergileme ihtimali olmayacaktır (Organ vd., 2006, s. 93).

Diğer yandan örgütün biçimselliği ve esnek olmayışının ÖVD bakımından olumlu ve olumsuz sonuçları bir arada düşünülmelidir. Bir yandan örgütsel vatandaşlık davranışlarına sözünü ettiğimiz olumsuz zemini oluştururken diğer yandan iş tutumları ile ilgili katkıları da olabilmektedir. Resmi kurallar örgütün beklentilerini netleştirmekte, rol belirsizlik ve çatışmalarını azaltmakta, herkesin aynı kurallara tabi olması algılanan adaleti, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Olumlu iş tutumları ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, örgütün biçimselliği ve elastikiyetinin ÖVD üzerindeki etkisi oldukça karmaşık olup dikkatle değerlendirilmelidir (Organ vd., 2006, s. 113).

Podsakoff vd. (2000, s. 531) örgüt ile ilgili özelliklerin, ÖVD'yi iş tutumlarına göre sınırlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Kendi yaptıkları kategorizasyona göre; örgütsel esneklik, danışma ve personel desteği ile örgütün biçimselliği ÖVD ile ilişkili değildir. Buna karşın, örgüt özelliklerinden biri olarak nitelendirilen grup bağlılığı ÖVD'nin tüm boyutları ile pozitif yönde ilişkilidir.

Grup bağlılığı, grup üyelerinin birbirleri ile olan ilgisini ve grubun parçası olma isteğini ifade etmektedir. Grup bağlılığı yüksek ise, çalışanlar birbirlerine daha fazla yardım etme isteğinde bulunabilmektedir. Yüksek bağlılık hissedilen gruplarda, salt bu bağlılıktan dolayı centilmenlik davranışları görülebilmektedir. Çalışanlar; güçlü bir grup kimliğine sahip olduklarından, dışarıdan gelen eleştirilere karşı örgütlerini daha fazla koruma eğilimine girebilmektedirler. Dolayısıyla tüm bu yönleriyle grup bağlılığı ile ÖVD arasında kuvvetli bir ilişki vardır (Organ vd., 2006, s. 109).

Örgütsel kısıtlar da ÖVD üzerinde etkili olabilecek durumlardan birisidir. Bu kısıtlar, araç, malzeme, ekipman, bütçe desteği, başkalarından gerekli yardım, eğitim, zaman gibi olanaklardan bir veya bir kaçının bulunmamasını ifade etmektedir. Kısıtlar arttıkça

çalışanlar ekstra görevlerden ziyade rol içi görevlerini yapmakla yetinmektedir. Ancak burada, duygusal bağlılığın önemli bir aracı rolü bulunmaktadır. Çalışanların duygusal bağlılıkları düşük ise, örgütsel kısıtların ÖVD üzerinde sözünü ettiğimiz olumsuz etkileri ortaya çıkarken yüksek duygusal bağlılıkta durum farklılaşmaktadır. Örgütsel kısıtlar olsa dahi örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanlar yüksek derecede diğerkamlik davranışları sergilemektedir (Jex vd., 2003, s. 171).

Kişi ile örgüt arasındaki uyumun da ÖVD üzerindeki etkisi bulunmaktadır. Kişilerin örgütün amaç, hedef ve değerleri ile kendi hedef ve değerlerini özdeş görmesi olarak ifade edilen kişi-örgüt uyumunun çalışanları pozitif davranışlara yönlendireceği düşünülmektedir. Kişi-örgüt uyumu, ÖVD'nin tüm boyutlarında yer alan davranışlar ile doğrudan pozitif bir ilişki içindedir (Akbaş, 2001, s. 75). Lauver ve Kristof-Brown (2001, s. 454)'ın araştırması da kişi-örgüt uyumu ile ÖVD arasındaki pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır. Vilela vd. (2008, s. 1014) ise kişi-örgüt uyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırarak ÖVD'ye neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Afşar ve Badir (2016, s. 266) de kişi-örgüt uyumunun algılanan örgüt desteği üzerindeki pozitif ve büyük etkisine vurgu yapmaktadır. Kişi-örgüt uyumunun ÖVD üzerindeki etkisi sınırlı olurken, söz konusu uyum algılanan örgüt desteğinin aracılık rolü neticesinde ÖVD'yi etkileme gücüne kavuşmaktadır. Diğer bir aracılık rolü ise işe gömülmüşlük için tanımlanmaktadır. Çalışanların işten ayrılmamasına sebep olan tüm faktörlerin bileşimi olarak tanımlanan işe gömülmüşlüğü yüksek olduğu çalışanlarda, kişi-örgüt uyumu ile ÖVD arasındaki ilişki de güçlenmektedir.

2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Yakın zamana kadar ÖVD ile ilgili yapılan çalışmalarda, söz konusu davranışların sonuçlarından ziyade sebeplerine odaklanılmıştır. Ancak son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları da oldukça ilgi görmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları doğası itibariyle olumlu davranışlardır. İş arkadaşlarına yardım etme, örgütün iç ve dış paydaşlarına karşı nezaketli davranma, çatışma yaratacak davranışlardan kaçınma, kurallara rol tanımlarının ötesinde uyma, problemleri çözme,

doğacak problemleri önleme gibi davranışların birincil sonuçları hâlihazırda zaten olumludur. Diğer yandan bu davranışların etkinlik, performans gibi alanlardaki sonuçları da kapsamlı olarak araştırılmaktadır.

Örgütlerin etkin bir şekilde çalışması için çalışanların iş tanımlarının ötesinde örgüt yararına yenilikçi ve kendiliğinden davranışlar sergilemesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. ÖVD örgütün mükemmelliğine katkıda bulunmaktadır (Greenberg ve Baron, 1997, s. 372). Diğer yandan bu davranışlar; örgütsel kaynakların dönüşümü, kaynakların reformu ve uyarlanabilirlik yoluyla organizasyon ve işletme verimliliğini arttırabilmektedir (Zhu, 2013, s. 24).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkileyebileceği iki unsur üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki; yöneticilerin terfi, ücret artışı gibi konularla ilgili performans değerlendirmelerinde ÖVD'nin etkisi ile ilgilidir. İkincisi ise ÖVD'nin örgütsel etkinlik, performans, başarıyı etkileme gücü gibi örgütsel sonuçlarıdır (Podsakoff vd., 2000, s. 533). Çalışmamızda ayrıca, ÖVD'nin çalışan üzerindeki etkilerine de değinilmektedir.

2.3.1. Yönetici Değerlendirmeleri Üzerindeki Etkiler

Yöneticilerin, rol içi davranışlarla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarını da çalışanlarla ilgili performans değerlendirmelerinde dikkate aldıkları bilinmektedir. Williams ve Anderson (1991, s. 609) performansın üç ögesinin bulunduğunu ifade etmektedir. Birincisi rol içi davranışlar iken, diğerleri bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır.

ÖVD bir ekstra rol davranışı olsa da, yöneticilerin kendilerine özgü performans değerlendirmelerinde bir alt kriter olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yöneticiler pek çok sebeple, örgütsel vatandaşlık davranışlarını çalışanlarla ilgili yaptıkları değerlendirmelerde dikkate almaktadır. Bunun sebeplerinden biri, yöneticilerin ÖVD'nin örgütün etkin çalışmasını sağladığını düşünmeleridir. Gerçekten de alanın önde gelen yazarları yaptıkları çalışmalarda ÖVD ile örgütsel etkinlik arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır (Koys, 2001, s. 110; Organ vd., 2006, s. 200; Yen ve Niehoff, 2004, s. 1627). Ayrıca, yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışlarını çalışanların rol gereği yapmakla

yükümlü olduğu davranışlar olarak değerlendirebilmektedir. Diğer yandan ÖVD, örgütsel bağlılığın göstergelerinden biri olarak da görülebilmektedir (Organ vd., 2006, s. 141).

Yöneticilerin ÖVD'yi değerlendirme kriteri olarak almalarının diğer bir sebebi, ÖVD sergileyen bireylerin, yöneticilerin başka işlere daha çok zaman ayırmasını sağlamasıdır. Söz konusu çalışanlar, yöneticinin enerjisini korumasına ve dikkatini yönettiği birimin başarısı için önemli olan mesleki yönlerine yönlendirmesine katkıda bulunmaktadır (Organ vd., 2006, s. 143). Bu durumda karşılıklılık normu devreye girmekte, yönetici kendi birimi ve özellikle de kendisi için örgütsel vatandaşlık davranışlarının faydalı olduğunu bildiği için, söz konusu davranışları performans değerlendirmelerinde de dikkate almaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s. 352).

Yönetici değerlendirmelerinde ÖVD'nin etki sebeplerinden birisi de yöneticilerin sahip olduğu kalıpyargılardır. Yöneticilerin zihnindeki “iyi çalışan” ve “kötü çalışan” sınıflandırması, performans değerlendirmelerini de etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen çalışanların iyi çalışanlar olarak kategorize edilmesi; söz konusu davranışları sergilemeyen, yalnızca görevlerini yerine getiren çalışanları ise kötü çalışan kategorisine sokabilmektedir. Söz konusu kalıpyargıların bu şekilde performans değerlendirmelerinde dikkate alınıyor olması, birtakım adaletsizliklere de neden olabilmektedir (Organ vd., 2006, s. 147). Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışları, sergilenmediği takdirde yaptırımları olmayan bir davranış şekli iken bir şekilde dolaylı bir yaptırım söz konusu olmaktadır.

Ayrıca çalışanlar sırf örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergiledikleri için sevimli ve sempatik bulunabilmektedir. Dolayısıyla tüm bu sebeplerle, yöneticiler örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin performans değerlendirmelerinde söz konusu davranışları da dikkate almaktadır. Hatta yapılan araştırmalarda ÖVD'nin, ödülleri de içeren performans değerlendirmelerinde objektif kriterlere göre daha çok dikkate alındığı ortaya konulmaktadır (Organ vd., 2006, s. 150; Podsakoff vd., 2000, s. 537; Podsakoff vd., 2009, s. 127).

Barksdale ve Werner (2001, s. 150) yöneticilerin performans kriteri olarak; rol içi performans, diğerkamlık ve vicdanlılık davranışlarının dikkate alındığını ifade etmektedir. Yapılan araştırmaya göre, söz konusu üç kriter de yöneticilerin performans değerlendirmelerinde oldukça etkin olarak dikkate alınmaktadır. Ancak değerlendirmelerde birincil olarak dikkate alınan unsurun rol içi performans olduğu ortaya konulmaktadır.

Cameron ve Nadler (2013, s. 390) da yöneticilerin performans değerlendirmelerinde ÖVD'nin dikkate alındığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, yöneticilerin ÖVD sergileme eğilimleri performans değerlendirmelerinde bu tarz davranışları dikkate almalarında önemli bir etken olmaktadır. ÖVD sergilemeyen yöneticiler, çalışanlar ÖVD sergilese bile bu durumu değerlendirmelerinde daha az dikkate almaktadır.

Oh vd. (2015, s. 1012), yöneticilerin performans değerlendirmelerinde ÖVD'yi dikkate almaları ile ilgili olarak bilişsel psikolojik bir açıklama getirmişlerdir. Bir uyarın (örneğin ÖVD) çevresindekilerden farklı özellikleri olduğunda aşağıdan yukarıya doğru ayırt edici olarak tanımlanmaktadır. Bir davranış, yöneticinin görev ile ilgili hedefleriyle çakıştığı için dikkat çekiyorsa buna da yukarıdan aşağı doğru ayırt edici denilmektedir. Yöneticilerin ÖVD algıları bu iki durum çerçevesinde değerlendirilmelidir. Buna göre, diğerk çalışanlardan farklı olarak ÖVD sergileyen bireyler, ya da yöneticinin örgüt hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayacak örgütsel vatandaşlık davranışları yöneticilerin dikkatini çekmektedir.

Oh vd. (2015, s. 1012) ÖVD'nin performans değerlendirmelerinde dikkate alınması ile ilgili olarak bir de düşük performanslı grup ile yüksek performanslı grup ayrımı yapmışlardır. Düşük performanslı bir grubun yöneticisi, performansını arttırmak için ÖVD'nin vicdanlılık boyutunda yer alan davranışlara daha çok dikkat etmektedir. Buna karşın yüksek performanslı gruplarda ise, grubun performansı zaten yüksek olduğundan sivil erdem davranışları yönetici değerlendirmelerine daha çok yansımaktadır.

Organ vd. (2006, s. 228) ödül değerlendirmelerinde ÖVD'nin dikkate alınmasına temkinli yaklaşmaktadır. ÖVD ödüllendirildiği zaman, bu tarz davranışları sergilemeyenler de teşvik edilmektedir. Ayrıca ÖVD'nin ödüllendirilmesi çalışanın kendini başarılı

hissetmesine neden olmakta ve motivasyonunu da arttırmaktadır. Ancak, burada sözü edilen ödüllendirmenin oldukça dikkatli yapılması, teşvikin belirsiz olarak gösterilmesi gerekmektedir. Çünkü ÖVD resmi bir ödül sistemine tabi olduğunda, bu davranışların ruhundan uzaklaşılacaktır. Birebir bir ÖVD-ödül eşlemesi örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan ilginin azalmasına dahi sebep olabilecektir. Bu sebeple, ödemelerde değişken oranlı bir program yapılmalı ve ÖVD'nin karşılığının belirsizleştirilmesi gerekmektedir.

Diğer yandan yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını değerlendirmelerinde birtakım yanlılar olabilmektedir. Zaman zaman performans ve ÖVD arasındaki ilişki o kadar güçlü olmasa bile, yöneticiler göze çarpan bir ÖVD neticesinde söz konusu davranışın performansı oldukça fazla etkilediği yanlılığına da düşebilmektedir. Yanıltıcı korelasyon diyebileceğimiz bu durum, özellikle hangi davranışların rol içi hangilerinin ekstra rol olduğu ayrımının yapılamadığı durumlarda yönetici değerlendirmelerine orantısız bir şekilde yansıyabilmektedir (Organ vd., 2006, s. 144).

Son olarak, çalışanların zaman zaman “sahte vatandaşlık davranışları” sergileme ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların, sadece yöneticilerinin gördükleri zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri, yöneticilerin özel işleri ile ilgilenmeleri gibi davranışların örnek verilebileceği sahte vatandaşlık davranışları yöneticileri de yanıltabilmektedir. Bu tarz davranışlar performans değerlendirmelerinde dikkate alındığında örgütte adaletsizliklere yol açmaktadır (Kayan, 2008, s. 23). Yanıltıcı korelasyon ve sahte vatandaşlık davranışlarının haksız uygulamalara neden olmaması için, ÖVD'nin tespit ve değerlendirmesinde yöneticilere büyük görev düşmektedir.

2.3.2. Örgüt Üzerindeki Etkiler

ÖVD örgütün etkinliğini, performans ve başarısını etkilemektedir. Örgütün etkinliği çok yönlü ve göreceli bir kavram olup örgütten örgüte değişebilmektedir. Genel olarak etkin bir örgüt; amaçları ve görev tanımları net bir şekilde belirlenmiş, değişme ve gelişme kabiliyeti olan, ayrıca örgüt tarafından değer verilen, örgütün amaçlarıyla uyumlu yeterliliklere ve iyi motivasyona sahip işgücünün bulunduğu örgüttür (Bartram vd., 2002, s. 5). Ayrıca etkin bir örgütten söz edilebilmesi için, başarılı ve amaçlanan sonuçları

üretme becerisine sahip bir örgüt olması gerekmektedir (Cambridge Dictionary, t.y.). Kısacası, hem doğru amaçlar belirleyen, hem de bu amaçlara ulaşabilen örgütlere etkin örgütler denilmektedir.

Örgütün etkinliğinin ÖVD ile ilişkisinin belirlenebilmesi için içsel faktörler olan çalışan performansı ve verimlilik ölçütü ile dışsal faktör olan müşteri memnuniyeti birlikte düşünülmelidir (Yen ve Niehoff, 2004, s. 1619). Koys (2001, s. 105) da örgüt etkinliğinin, çalışanların iş tutumlarından ziyade davranışlarından doğrudan etkilendiğini belirtmektedir. Örgüt etkinliğinin ise karlılık ve müşteri memnuniyetleri bağlamında incelenebileceği ifade edilmektedir.

ÖVD'nin, iş arkadaşları ya da bir bütün olarak örgütün verimliliğini arttırmak suretiyle örgütsel etkinliğe yol açabileceği savunulmaktadır. Buna örnek olarak ise öncelikle yardım etme davranışları gösterilmektedir. Tecrübeli çalışanların yeni çalışanlara yol göstermesi, onların daha hızlı bir şekilde işlerini öğrenmesine ve çalışma grubu ya da birimin daha üretken olmasına sebep olmaktadır. Böylelikle, bir işin en doğru ve hızlı yolu yeni çalışanlara öğretilmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 135).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek kendini geliştirmesi, onların çok yönlü çalışanlar olmasına ve işlerini daha iyi yapmasına neden olmaktadır. Çalışanlar küçük sorunlar için şikayette bulunmayıp yöneticilerin vaktini harcamadığında, çatışmalardan kaçındığında, birbirlerine yardım ettiklerinde örgütün etkinliği de artmaktadır (Organ vd., 2006, s. 200).

Çalışanların boş zamanlarını birbirlerine yardım ederek geçirmesi bireysel performansı da arttırmaktadır. Maliyet azaltıcı ya da kaynakları tasarruf edici öneriler, işletme verimliliğine etkide bulunabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen kişiler, muhtemelen öngörülebilir tutarlı çalışma programlarını sürdürecektir ve hizmetin güvenilirliğini arttıracaktır. Güvenilirlik arttıkça, hataların ve yeniden işleme maliyetlerinin azalması, örgütü daha verimli hale getirecektir (Berry ve Parasuraman, 1991'den aktaran Yen ve Niehoff, 2004, s. 1620).

ÖVD'nin örgüt etkinliğini arttırmasının bir yolu da, kaynakların daha verimli alanlara yönlendirilmesini sağlamasıdır. Bu duruma, çalışanların birbirlerine yardım etmesi neticesinde yöneticinin planlama ve süreçlerin iyileştirilebilmesi gibi daha üretken faaliyetler ile ilgilenebilmesi örnek gösterilebilir. Ayrıca ÖVD, kişilerin moralini yükseltip bir takıma ait olma duygusunu güçlendirerek örgüt performansını etkileyebilmektedir. Diğer yandan, örgütün dışa karşı savunulması ve itibarının korunması neticesinde daha iyi ve başarılı çalışanlar için bir çekim merkezi olması sağlanabilmektedir (Organ vd., 2006, s. 201).

ÖVD'nin örgüt etkinliğini ile olan ilişkisi maliyetler ile de ilgilidir. ÖVD'nin bilinen beş boyutunda yer alan tüm davranışlar ile iş gücü birim maliyetleri arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Diğerkamlık ve sivil erdem davranışlarında ÖVD'nin maliyet azaltıcı etkisi belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. ÖVD, iş gücü maliyetlerini azaltmasının yanı sıra özellikle vicdanlılık boyutunda yer alan davranışlar neticesinde birim başı kârı da arttırmaktadır (Yen ve Niehoff, 2004, s. 1627). Koys (2001, s. 110)'un zaman analizine göre ise ÖVD, bir yıl sonraki karlılığı belirgin bir şekilde arttırmaktadır.

Diğer yandan ÖVD; örgütün çevresel değişikliklere uyum sağlamasını kolaylaştırabilmekte, örgütteki sosyal bağların güçlenmesine yardımcı olabilmekte, bilginin transferini kolaylaştırmakta, örgütsel öğrenme ile örgütün görev ve kültürüne adaptasyonu sağlamakta ve böylelikle de örgütün etkinliğini arttırabilmektedir. Ayrıca, zorunlu olmadığı halde yeni eğitimler alıp kendini geliştirerek ÖVD sergileyen çalışanlar, bu eğitimler sayesinde de örgütün çevreyle olan uyumunu kolaylaştırmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 137).

ÖVD'nin örgüt etkinliğini sağlama yollarından birisi de müşteri memnuniyetleri ile ilgilidir. ÖVD sergilenen birimlerde müşteri memnuniyetinin de arttığı görülmektedir (Podsakoff vd., 2009, s. 130). Diğerkamlık davranışları, çalışanların mevcut bilgi havuzunu arttırmasına imkân tanıyan ekip çalışması ve işbirliğini teşvik etmektedir. Ekip çalışması ve işbirliği ise, daha karmaşık müşteri hizmetleri görevlerinin daha hızlı gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır. Hızlı hizmet, müşterilerin hizmete değer biçmesinde önemli bir bileşendir. Ayrıca kendini sürekli geliştiren çalışanlar, müşteriler

için doğru bilgi akışı sağlayarak ve değişikliklere hızla adapte olarak müşteri memnuniyetini arttırmaktadır (Yen ve Niehoff, 2004, s. 1620).

Öne sürülen tüm bu gerekçeler yapılan araştırmalarla desteklenmiş, örgütsel vatandaşlık davranışları ile birim ya da örgüt performansı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s. 358; Podsakoff vd., 2000, s. 546; Podsakoff vd., 2009, s. 130; Walz ve Niehoff, 2000, s. 301). Örgütsel vatandaşlık davranışları neticesinde takım etkinliğinin arttığı da ortaya konulmuştur (Miao ve Kim, 2009, s. 102). Takım etkinliğini arttırmanın yanı sıra, ÖVD'nin örgütsel bağlılık ve takım etkinliği arasındaki pozitif korelasyonda aracı rolü de bulunmaktadır (Pimthong, 2016, s. 60).

Grup performansının ÖVD ile ilişkisinin incelendiği başka bir araştırmaya göre, performans artışı nitelik ve nicelik olarak incelenmiştir. Buna göre ÖVD, bir bütün olarak performans kalitesinden ziyade performansın nicel artışıyla daha çok ilgilidir. Yardım etme davranışları performansın hem kalitesini hem de miktarını artırırken sivil erdem davranışlarının grup performansını etkilemediği ortaya konulmuştur. Yardım etme davranışlarının performans kalitesini arttırmasına davranışın çok yönlülüğü, iş birliğini arttırması gibi pek çok sebep gösterilebilmektedir. Sivil erdem davranışlarının etkisinin ise uzun vadede ortaya çıkabileceği, bu sebeple ölçümlere yansımayaabileceği ifade edilmektedir (Podsakoff vd., 1997, s. 266).

Sevi (2010, s. 34) ÖVD'nin grup performansı ile olan ilişkisinde grubun özelliklerinin önemli bir yerinin olduğunu vurgulamaktadır. Grup bir bütün olarak çaba göstermeye niyetli ise örgütsel vatandaşlık davranışları grup etkinliğini arttırabilmektedir. Bunun sebeplerinden biri olarak; ÖVD sergileyen bireylerin, çalışma arkadaşlarının işe karşı gösterdiği az çabaya oldukça duyarlı olması gösterilmektedir. Diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışları kişiler arası ilişkilere dayandığında grup etkinliği artarken, örgüte bir bütün olarak bağlılığı ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışları performansa etki etmemektedir. ÖVD kişiler arası olduğunda, sosyal ağ sayesinde gruba yayılabilecek ve böylelikle de grubun performansını arttırabilecektir.

ÖVD'nin birim ya da takım ile ilgili olumlu sonuçları, doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması ile de olabilmektedir. Birincisi; Sosyal Öğrenim Teorisi'ne uygun

olarak gruptaki bireyler tarafından örgütsel vatandaşlık davranışlarının modellenmesi, diğer grup üyelerinin bu davranışları taklit etmeleri için teşvik edilen bir ortam oluşturabilmektedir. İkincisi; gruptaki bireylerin davranışları, başkalarının karşılık vermeye ihtiyaç duyduklarını düşünen sosyal değişim süreçleri yoluyla örtülü yükümlülükler yaratabilmektedir. Üçüncü olarak; davranışlar, ÖVD'yi teşvik eden bir iklim yaratacak kadar sık tekrarlanırsa, grupta normlar gelişebilmektedir (Ehrhart ve Naumann, 2004'den aktaran Podsakoff vd., 2013, s. 92).

ÖVD'nin örgüt üzerindeki olumlu sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyetleri ile ilgilidir. ÖVD sergileyen çalışanlar daha az işten ayrılma niyeti göstermektedir. Dahası, örgütün ÖVD sergilenen birimlerinde bir bütün olarak işten ayrılma niyetlerinde ve iş devamsızlığında azalma görülmektedir (Podsakoff vd., 2009, s. 130). İşten ayrılma niyeti ile ÖVD arasındaki ilişki pozitif iş tutumlarının aracılık rolü ile de ilgilidir. Bir çalışan iş yeri ile ilgili olumlu tutumlara sahipse hem ÖVD sergileyecek hem de o işyerinden ayrılmak istemeyecektir. Ayrıca, çalışanların ÖVD sayesinde diğer çalışanlarla kurdukları sosyal ağ ve ilişkiler de işten ayrılma niyetini etkileyecektir (Ma vd., 2016, s. 402). Çalışanların işten ayrılmaması öncelikle yeni işgücü bulma ve onların eğitimleri gibi maliyetleri ortadan kaldıracaktır. Bunun yanı sıra tecrübeli kişilerin işte kalması bir bütün olarak örgüte yararlı olacaktır. Bu ise örgütün etkinliğini arttıracaktır (Koys, 2001, s. 104).

Diğer yandan, ÖVD ile örgütün etkinlik ve performansı arasındaki pozitif ilişkinin aksine negatif yönlü ilişkinin varlığını ispat eden araştırmalar da vardır. Podsakoff ve MacKenzie (1994, s. 357), ÖVD'nin boyutlarından sivil erdem ve centilmenlik ile örgütün performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulurken, yardım etme davranışı için aksine negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Yani yardım etme davranışları örgütün performansını düşürmektedir. Bu durum, yardım etme davranışlarının asli görevin ihmal edilmesi neticesini doğurmasıyla açıklanmaktadır. Ayrıca, söz konusu negatif ilişkinin kısa dönem için geçerli olduğu ve uzun zamanda pozitive döneceği ifade edilmektedir.

Bolino vd. (2004, s. 234) de ÖVD ile örgütsel performans arasındaki pozitif yönlü ilişkinin her zaman var olamayacağına, hatta örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı düşürebileceğine dikkat çekmektedir. Bu durum, söz konusu davranışların

fazlasıyla zaman ve çaba gerektirmesiyle ilgisi olabileceği gibi her ÖVD'nin örgüt için yararlı olmaması ve beyhude olması ile de ilgilidir. Ayrıca oldukça fazla ÖVD sergilenen örgütlerde, bu durumun örgütle ilgili birtakım olumsuzlukların göstergesi olabileceği de tartışılmaktadır. Çalışanların sürekli olarak ÖVD sergilemesi; örgütle ilgili yanlış eleman seçimi, çalışanlara yeterli eğitimlerin verilmemesi ve kötü yöneticilik gibi durumlara işaret edebilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları irdelenirken, davranışların seviyesine de ayrıca dikkat çekilmektedir. Az veya normal seviyedeki örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt ve iş arkadaşları açısından yararlı olabilse de söz konusu davranışlar arttıkça birtakım olumsuz sonuçları da olabilmektedir (Bolino vd., 2013, s. 547). Ng ve Dyne (2005, s. 531) da yardım etme davranışları ile grup performansı arasında U biçimli bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre; çok yüksek düzey ve çok düşük düzey yardım etme davranışları grup performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.3.3. Çalışanlar Üzerindeki Etkiler

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçlarının inceleneceği son alan ise, söz konusu davranışların hem davranışı sergileyen hem de davranışa maruz kalan çalışanlar üzerindeki etkileridir. ÖVD'nin bireysel performans üzerine etkileri, sonuçları itibariyle örgüt yararına olduğundan bir önceki başlık altında irdelenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının, davranışı sergileyen bireye olan katkısına bakıldığında bireylerde daha az tükenmişlik ve daha iyi bir psikolojik sağlık durumu yarattığı bilinmektedir. Bu duruma; ÖVD'nin sosyalleşmeyi sağlaması, üzüntülü meselelerden uzaklaşmaya neden olması ve davranış sahibi bireylerin 'iyi bir şeyler yapmaktan duyduğu mutluluk' gerekçe olarak gösterilmiştir (Kumar vd., 2016, s. 602).

Hem bireye yönelik hem de örgüte yönelik olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları, davranışı sergileyen bireylerde olumlu duygusal sonuçlara neden olmaktadır (Ma vd., 2016, s. 418). Yurcu vd. (2015, s. 120) tarafından yapılan araştırmaya göre ise ÖVD ile psikolojik sağlık durumu arasındaki ilişki ÖVD'nin boyutlarına göre farklılaşmaktadır. Sivil erdem, centilmenlik ve diğerkamalık boyutlarında yer alan

davranışları sergileyenlerin psikolojik iyilik hali artarken vicdanlılık davranışlarında tam tersi durum söz konusudur.

ÖVD sergileyen bireyler, örgüte ve başkalarına yararlı olduklarını düşündükleri için kendilerini gerçekleştirdiklerini düşünmektedir. Bu duruma; sergilenen vatandaşlık davranışları için yöneticiler, iş arkadaşları ve müşterilerden olumlu geribildirimler de eklendiğinde kişi çalıştığı işi anlamlandırmakta ve daha değerli görmektedir. Üstelik ÖVD ile işi anlamlandırma arasındaki pozitif yönlü ilişki, kişiler rol içi görevlerini yerine getirdiklerinde daha da anlamlı olmaktadır. Yani rol içi görevleri ihmal etmeden sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları kişilerin işlerini daha değerli bulmalarına yol açmaktadır. ÖVD ile işi anlamlandırma arasındaki ilişkiye, kişilerin kendi ekstra işlerini belirlemelerini sağladığı için rol belirsizliği de olumlu yönde etkide bulunmaktadır. İş anlamlandırmanın ise örgüt açısından pek çok önemli sonucu olabilmektedir. Örneğin; daha sağlıklı olma, daha yüksek örgütsel bağlılık, yapılan işle ilgili daha yüksek enerji sahibi olma ve daha az tükenmişlik gibi (Lam vd., 2016, s. 381).

Başka bir araştırmaya göre ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından bireye yönelik olanların, öncelikle olumlu bir duygusal ve psikolojik durum yarattığı ortaya konulmuştur. Bu olumlu durum ise; genel sağlık ile yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer yandan ÖVD'nin dolaylı etkisi neticesinde tükenmişlik ve depresyonun da azaldığı gözlemlenmiştir (Baranik ve Eby, 2016, s. 630). Dolayısıyla psikolojik iyilik halinin hem ÖVD'nin belirleyicisi hem de bir sonucu olduğu görülmektedir.

Vigoda-Gadot (2006, s. 86) tarafından kavramsallaştırılan “zorunlu vatandaşlık davranışları” ise ÖVD ile aksi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Yüksek seviyelerde gözlemlenen bu tür davranışlar; iş stresi, örgütsel siyaset, ayrılma niyetleri, ihmalkar davranış ve tükenmişlik ile pozitif ilişkilidir. Ancak burada sözü edilen davranışlar, gönüllü değil de zorlayıcı olduğu için ÖVD'den ayrılmaktadır. Ayrıca zorunlu vatandaşlık davranışlarının ÖVD ile negatif yönde ilişkisinin olduğu da ortaya konulmuştur (Vigoda-Gadot, 2007, s. 394). Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerçekten gönüllü olarak sergilendiği durumlarda ise bu sonuçlara rastlanmamaktadır.

Bolino vd. (2015, s. 56) ÖVD'nin olumsuz yönlerine vurgu yapmak için “vatandaşlık yorgunluğu” kavramını geliştirmişlerdir. Bu kavram, ÖVD sergileyen bireylerde görülen yorgunluk ve tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Ancak ÖVD sergileyen her bireyde söz konusu yorgunluk olmamaktadır. Vatandaşlık yorgunluğu durumu, örgütsel desteğin azlığı durumunda ortaya çıkmakla birlikte, çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları için kendilerini baskı altında hissetmediklerinde vatandaşlık yorgunluğu da azalmaktadır. Bolino vd. (2013, s. 547) de çok fazla sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının; stres seviyesinin artmasına, iş-aile çatışmasına, rol içi davranışları aksatarak profesyonel iş hayatında sıkıntılara yol açabileceğini ifade etmektedir.

Koopman vd. (2016, s. 425) de ÖVD'nin hem yararlı hem de zararlı sonuçlarını, günlük olarak sergilenen davranışlar temelinde çok yönlü bir analiz ile değerlendirmişlerdir. Buna göre ÖVD, davranışı sergileyen bireylerde genel olarak olumlu ruhsal durum yaratmaktadır. Bu olumlu ruhsal durum ise kişilerin iş tatminini ve duygusal bağlılığını arttırmaktadır. Diğer yandan ÖVD, davranışı sergileyen bireylerde günlük iş hedeflerini tutturamadığı düşüncesini arttırmaktadır. Bu olumsuz düşünce ise kişilerde iş tatmini ve duygusal bağlılığı azaltırken duygusal tükenmişliğe de sebep olmaktadır. Bu durum ÖVD'nin maliyeti olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla ÖVD'nin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerindeki etkisi sınırlı olmaktadır. Böylelikle, iş tutumları ÖVD'nin hem belirleyicisi hem de sonucu olmaktadır.

İş tatmini ile ÖVD arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, iş tatmini ÖVD'ye etki eden faktör olarak karşımıza çıkmakla birlikte diğer yandan ÖVD'nin sonuçlarından biri olmaktadır. Pek çok çalışma ÖVD ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyonu gözler önüne sermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları; davranış sahibinin, davranışın bizzat muhatabı olan kişilerin ve ÖVD sergilenen birimlerdeki kişilerin iş tatminlerini arttırmaktadır (Miao ve Kim, 2009, s. 102).

Son olarak, ÖVD sergileyen çalışanlar yöneticileri tarafından daha az gözetim altında tutulmakta ve söz konusu çalışanlara daha fazla yetki devri yapılmaktadır. Bu göreceli özgürlük ve çalışanların kendi kişisel alanını oluşturma imkanı, yetki devri ile birlikte ÖVD sergileyen çalışanlar tarafından ödül olarak algılanmaktadır. Söz konusu ödüllendirme de iş tatminini ve motivasyonunu arttırmaktadır (Acar Z. , 2006, s. 11).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CİNSEL AYRIMCILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde algılanan cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile aralarındaki ilişki üzerine yürütülen bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Alan araştırmasının amacı, araştırma grubu, anket formu, analiz ve bulgular aşağıda sunulmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bugüne kadar yapılan pek çok araştırma kadınların işyerinde cinsel ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir. Gerek hukuki düzenlemeler, gerekse toplumsal cinsiyet rollerinin bir nebze farklılaşması cinsel ayrımcılığı azaltsa da kadınların söz konusu ayrımcılığın mağduru olduğu bir gerçektir. Diğer yandan örgüt başarısına odaklanan çalışmalarda, uzun yıllardan beri örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisi üzerinde durulmaktadır.

Olumsuz iş tutumlarının ve işyerindeki olumsuz davranışların ÖVD'yi azaltan bir faktör olduğu bilindiğinde, cinsel ayrımcılığın ÖVD üzerindeki etkisinin tartışılması gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı; cinsel ayrımcılık algısının var olup olmadığını, çalışanların hangi derecede ÖVD sergilediğini ve nihayetinde algılanan cinsel ayrımcılık ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Böylelikle, cinsel ayrımcılığın kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçlarından birinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olup olmadığı görülebilecektir.

Tezin alan araştırması bölümü, Ankara'daki bir bakanlığın merkez teşkilatında çalışan uzman ve idari personele uygulanan anket çalışmasından oluşmaktadır. Anket çalışmasında, birincisi "cinsel ayrımcılık" düzeyini ölçen, ikincisi "örgütsel vatandaşlık davranışı" düzeyini ölçen, iki ayrı ölçek çalışanlara dağıtılmış ve bu iki kavram arasındaki ilişki ankete katılanların sorulara verdikleri cevaplar temelinde analiz edilmiştir.

Alan araştırmasının bulgularının değerlendirilmesi sonucunda herhangi bir genelleme yapılmayacaktır. Ele alınan bulgular yalnızca araştırma grubunu ilgilendirmektedir. Araştırma grubu bir sonraki başlıkta daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Aşağıdaki kısımda çalışmanın ayrıntıları sunulmaktadır. Bu kapsamda öncelikle araştırma grubu, soru kağıdı ve araştırma soruları hakkında bilgi verilmekte, ardından da elde edilen bulgular yorumlanmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA GRUBU

Anket çalışması; Ankara’da yer alan bir bakanlığın merkez teşkilatında çeşitli görev ve pozisyonlarda çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket formları bizzat araştırmacı tarafından elden bırakılmıştır. Söz konusu kurumda çalışanlar uzman ve idari personel kadrolarında istihdam edilmektedir. Anket bakanlığın iki farklı genel müdürlüğünde yapılmış olup genel müdürlüğün birinde 30 uzman, 50 idari personel, diğer genel müdürlükte ise 35 uzman, 125 idari personel çalışmaktadır. Anket toplam 70 katılımcıya dağıtılmış, bunların 60’ı geri gelmiştir.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın önemli kısıtlarından biri anakütleye ulaşmada zorluk yaşanmasıdır. Çünkü; uzman ve idari personel kadrolarında çalışan kişilerin iş yoğunluğunun fazla olması sebebiyle bazı kişiler anketleri cevaplamak istememiştir. Diğer bir kısıt ise; bu araştırmanın sadece cinsel ayrımcılık algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının seviyesi ile söz konusu iki kavram arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olması, bu çalışmanın sonunda elde edilen bulgulardan yapılan çıkarımların sadece araştırmanın yapıldığı kurumu kapsamasıdır.

3.2.1. Katılımcıların Cinsiyet Grupları İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı

Aşağıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet grupları itibariyle frekans ve yüzdelere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Grupları İtibariyle Frekans ve Yüzelere Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Kadın	32	53,3	53,3	53,3
	Erkek	28	46,7	46,7	100,0
Toplam		60	100,0	100,0	

3.2.2. Katılımcıların Hizmet Süresi İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı

Aşağıdaki tabloda katılımcıların hizmet süreleri itibariyle frekans ve yüzelere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Hizmet Süreleri İtibariyle Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	0-5 yıl	7	11,7	11,7	11,7
	6-12 yıl	6	10,0	10,0	21,7
	13-20 yıl	19	31,7	31,7	53,3
	21 ve üstü	28	46,7	46,7	100,0
Toplam		60	100,0	100,0	

3.3. ANKET FORMU

Anket çalışmasına başlamadan önce, literatür taraması yapılmış, cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili konularda daha önce literatürde kullanılmış olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Cinsel ayrımcılık düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek; (Foley vd., 2005) tarafından geliştirilen ve orijinal adı “Perceptions of Discrimination and Justice” adlı makalede yer alan ölçektir. Bu ölçek, araştırmacı tarafından orijinal dilinden Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.87 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 4 sorudan oluşmakta olup; soru formu, 1 (Kesinlikle katılmıyorum), 2 (Katılmıyorum), 3 (Kısmen katılmıyorum), 4 (Kısmen katılıyorum), 5 (Katılıyorum) ve 6 (Kesinlikle katılıyorum) olmak üzere altılı Likert tipi ölçekte düzenlenmiştir.

Tablo 3. Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

1	İş hayatında, kadınların cinsiyetinin bazen bir engel olduğuna inanıyorum.
2	Kadınların cinsiyeti, onların kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.
3	İş hayatında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve kadınlara bu önyargılar doğrultusunda davrandıklarını düşünüyorum.
4	İş hayatında, kadınların cinsiyetinden dolayı bazı faaliyetlerden dışlandığımı düşünüyorum.

Çalışmada kullanılan diğer ölçek ise örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğidir. Ölçek (Basım ve Şeşen, 2006) tarafından hazırlanmış olup 19 sorudan oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.89 olarak tespit edilmiştir. Anket soru formu, 1 (Hiçbir zaman), 2 (Nadiren), 3 (Arada Sırada), 4 (Çoğunlukla), 5 (Çok sık) ve 6 (Her zaman) olmak üzere altılı Likert tipi ölçekte düzenlenmiştir.

Tablo 4. ÖVD Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir çalışana yardım ederim.
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.
5	İş esnasında, sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.
7	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.
15	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.
17	Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.
18	Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.

19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.
----	--

3.3.1. Araştırma Soruları

Anket çalışmasında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Kamu personelinin cinsel ayrımcılık algısı cinsiyet ve meslekte hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Kamu personelinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimi cinsiyet ve meslekte hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Kadın personelin cinsel ayrımcılık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki var mıdır?

3.4. ANALİZ

Anket sorularının güvenilirlik analizi Cronbach Alfa yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Sorular sıralı (ordinal) ölçek tipi kabul edilen Likert tipi ölçekte hazırlanmış olup, analizler her iki ölçek için birer toplam ölçek faktörü (“cinsel ayrımcılık toplam”, 4 soru ve “örgütsel vatandaşlık davranışı toplam”, 19 soru) üretilerek bu iki faktör üzerinden çapraz tablo oluşturulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bilinen beş boyutu olan centilmenlik, diğerkamlık, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem için de toplam ölçek faktörleri üretilmiş ve çapraz tablo oluşturulmuştur.

3.4.1. Analiz Sonuçları

Gerçekleştirilen analiz sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmaktadır.

3.4.1.1. Güvenilirlik Analizi

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi cinsel ayrımcılık ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,80'dir.

Tablo 5. Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri

Cronbach Alfa Katsayısı	Soru Sayısı
0,80	4

Aşağıda da görüldüğü üzere anket sorularının Cronbach alfa değeri 0.80 olarak saptanmıştır. Bu değer istatistik literatüründe “yüksek derecede güvenilirliği” temsil etmektedir.

Tablo 6. Cinsel Ayrımcılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

SORULAR	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı
S1	12,03	16,067	,496	,808
S2	12,48	13,847	,714	,693
S3	11,50	16,627	,601	,754
S4	11,78	15,800	,652	,729

Tablo 7. ÖVD Ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri

Cronbach Alfa Katsayısı	Soru Sayısı
0,84	19

Yapılan güvenilirlik testinde 19 sorudan oluşan “ÖVD ölçeği”nin Cronbach Alfa Katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur.

Tablo 8. ÖVD Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

SORULAR	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa Katsayısı
S1	82,42	121,110	,287	,841
S2	81,75	116,745	,472	,831
S3	80,90	119,231	,535	,829
S4	80,85	123,821	,342	,836
S5	81,36	120,164	,482	,831
S6	81,88	122,624	,294	,839
S7	81,64	118,923	,415	,833
S8	82,86	124,016	,238	,842

S9	80,54	122,459	,503	,831
S10	81,02	119,051	,573	,827
S11	80,76	120,012	,568	,828
S12	81,08	120,527	,398	,834
S13	81,56	120,630	,370	,836
S14	82,42	118,628	,434	,832
S15	82,44	118,009	,511	,829
S16	81,75	115,883	,455	,832
S17	82,63	118,169	,397	,835
S18	82,59	118,901	,454	,831
S19	81,51	116,220	,587	,825

Yukarıda da görüldüğü üzere anket sorularının Cronbach alfa değeri 0,84 olarak saptanmıştır. Bu değer istatistik literatüründe “yüksek derecede güvenilirliği” temsil etmektedir.

3.5. BULGULAR

Verileri analiz etmek amacıyla her iki ankette yer alan ifadeleri tek tek analiz etmek yerine, her iki ölçek için birer toplam ölçek faktörü (cinsel ayrımcılık toplam, 4 soru ve örgütsel vatandaşlık toplam, 19 soru) oluşturulmuştur. Ayrıca ÖVD'nin beş boyutu için toplam ölçek faktörleri oluşturulmuştur. Analizler her bir toplam ölçek faktörü için, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenleriyle çapraz tablolama yöntemi yoluyla karşılaştırılmıştır. Tablolarda kişi sayılarına ve yüzdelere yer verilmiştir.

3.5.1. Demografik Değişkenler İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık

İş yerinde cinsel ayrımcılık yapıldığını fikrine; kadın katılımcıların % 34,4'ü “katılıyorum”, % 25'i “kesinlikle katılıyorum”, % 9,4'ü ise “kısmen katılıyorum” olarak cevap vermişlerdir. Diğer yandan kadın katılımcıların % 21,9'u “kısmen katılmıyorum” ve % 9,4'ü ise “katılmıyorum” olarak fikrini beyan etmiştir. Erkek katılımcıların; % 35,7'si iş yerinde cinsel ayrımcılık yapıldığı fikrine “kısmen katılmıyorum”, % 10,7'si ise “katılmıyorum” olarak cevap vermiştir. Diğer yandan % 25'i “kısmen katılıyorum”, %17,9'u “katılıyorum”, % 10,7'si “kesinlikle katılıyorum” olarak cevap vermişlerdir. Erkek ya da kadın katılımcılardan hiçbiri “kesinlikle katılmıyorum” cevabını

vermemişlerdir. Verilen cevapların oranlarına bakıldığında, kadın katılımcıların cinsel ayrımcılık yapıldığına dair algıları biraz daha yüksektir.

Tablo 9. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık Yüzdesi¹³

		Cinsel Ayrımcılık Faktörü (Toplam)					Toplam
		Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Cinsiyet	Kadın	3	7	3	11	8	32
		9,4%	21,9%	9,4%	34,4%	25,0%	100,0%
	Erkek	3	10	7	5	3	28
		10,7%	35,7%	25,0%	17,9%	10,7%	100,0%
Toplam		6	17	10	16	11	60
		10,0%	28,3%	16,7%	26,7%	18,3%	100,0%

Hizmet süresi değişkeni itibariyle algılanan cinsel ayrımcılık yüzdelerine bakıldığında; 6-12 yıl hizmet süresine sahip katılımcıların cinsel ayrımcılık yapıldığı fikrine en yüksek yüzde ile (%33,3) “kısmen katılmıyorum” olarak cevap verdikleri görülmektedir. 0-5 yıl hizmet süresi olan katılımcıların cevabı %42,9 ile “katılıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Hizmet süresi 13-20 yıl olan katılımcılar ise en çok (%31,6’şar yüzde ile) “kısmen katılmıyorum” ve “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. 21 ve üzeri hizmet süresine sahip katılımcıların cevaplarının dağılımı ise %28,6 “kısmen katılmıyorum” ile %25 “kısmen katılıyorum” cevapları üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Katılımcıların verdiği cevaplar göz önüne alındığında hizmet süresi değişkeninin cinsel ayrımcılık algısını etkileyip etkilemediğine dair net bir sonuç ortaya çıkmamaktadır. Bununla birlikte, cinsel ayrımcılık algısı en yüksek olan hizmet süresi grubu 0-5 yıl’dır. Bu gruptaki katılımcıların hiçbiri “katılmıyorum” cevabını vermemekle birlikte, %85,8’i kısmen ya da tamamen cinsel ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. 6-12 yıl hizmet süresine sahip çalışanların %50’sinin ise, ayrımcılık yapıldığı fikrine kısmen ya da

¹³ Tablolarda, katılımcılardan hiçbirinin işaretleme yapmadığı seçenekler sütunda yer almamaktadır.

tamamen katılmadığını beyan ederek cinsel ayrımcılık algısı en az olan hizmet süresi grubu olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10. Hizmet Süresi İtibariyle Algılanan Cinsel Ayrımcılık Yüzdesi

		Cinsel Ayrımcılık Faktörü (Toplam)					Toplam
		Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
Hizmet	0-5 yıl	0	1	1	3	2	7
		,0%	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%	100,0%
	6-12 yıl	1	2	1	1	1	6
		16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%	100,0%
	13-20 yıl	2	6	1	6	4	19
		10,5%	31,6%	5,3%	31,6%	21,1%	100,0%
	21 ve üstü	3	8	7	6	4	28
		10,7%	28,6%	25,0%	21,4%	14,3%	100,0%
Toplam	6	17	10	16	11	60	
	10,0%	28,3%	16,7%	26,7%	18,3%	100,0%	

Genel olarak bu veriler incelenecek olursa, hizmet süresinin algılanan cinsel ayrımcılık üzerinde net bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Cinsiyetin ise algılanan cinsel ayrımcılık üzerinde sınırlı bir etkisinin olduğu, kadınların cinsel ayrımcılığı daha çok algıladıklarını söylemek mümkündür. Hizmet süresine bakıldığında ise 0-5 yıl hizmet süresine sahip çalışanlarda cinsel ayrımcılık algısının diğer gruplara göre yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, hizmet süresi ile algılanan cinsel ayrımcılık arasında artan ya da azalan şekilde bir ilişki kurmak mümkün değildir.

Katılımcıların demografik değişkenlerine bakılmaksızın genel olarak algılanan cinsel ayrımcılık frekans ve yüzdelerine bakıldığında; iş yerinde cinsel ayrımcılık algısının çok yüksek ya da düşük olduğunu söylemek mümkün değildir.

3.5.2. Demografik Değişkenler İtibariyle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVD toplam ölçek faktörüne bakıldığında, kadın katılımcıların % 59,4'ünün söz konusu davranışları “çok sık” sergiledikleri görülmektedir. Erkek katılımcılar da % 55,6 oranla örgütsel vatandaşlık davranışlarını “çok sık” sergilediklerini ifade etmektedirler. Yine kadın katılımcıların % 31,3'ü, erkek katılımcıların ise % 40,7'si “çoğunlukla” söz konusu davranışları sergilediğini belirtmektedir. Katılımcıların yanıtları söz konusu iki seçenekte yoğunlaşmaktadır. Diğer yandan kadın katılımcıların %6,3'ü “her zaman” olarak cevap verirken erkek katılımcıların hiçbiri söz konusu cevabı vermemiştir. Erkek katılımcıların % 3,7'si “nadiren” yanıtını verirken kadın katılımcılarda ise söz konusu yanıtı veren bir katılımcı bulunmamaktadır. Bulgular değerlendirildiğinde, cinsiyet ile ÖVD arasında dikkate değer bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 11. Cinsiyet Faktörü İtibariyle ÖVD Yüzdesi

		ÖVD Faktörü (Toplam)					Toplam
		Nadiren	Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	0	1	10	19	2	32
		0%	3,1%	31,3%	59,4%	6,3%	100,0%
	Erkek	1	0	11	15	0	27
		3,7%	0%	40,7%	55,6%	0%	100,0%
Toplam		1	1	21	34	2	59
		1,7%	1,7%	35,6%	57,6%	3,4%	100,0%

ÖVD'nin boyutları itibariyle cinsiyete göre bir farklılaşma olup olmadığı literatürde üzerinde durulan bir mesele olduğundan, cinsiyetin ÖVD'nin beş boyutu üzerindeki etkisinin ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Bulgular incelendiğinde, diğerkamlik boyutunda yer alan davranışları kadınların daha çok sergiledikleri görülmektedir. Centilmenlik boyutunda yer alan davranışların ise erkekler tarafından daha çok sergilendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Sivil erdem boyutunda yer alan davranışlar içinse belirgin bir fark olmamakla birlikte, erkeklerin söz konusu davranışları daha çok sergilediklerini söylemek mümkündür. Vicdanlılık boyutunda yer alan davranışlar için de belirgin bir fark olmamakla birlikte kadınların söz konusu davranışları sergileme

eğiliminin biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Nezaket boyutlarında yer alan davranışlar için cinsiyete göre bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 12. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Diğerkamlık Davranışı Yüzdesi

		Diğerkamlık Faktörü (Toplam)				Toplam
		Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	0	5	21	6	32
		0%	15,6%	65,6%	18,8%	100,0%
	Erkek	4	10	7	7	28
		14,3%	35,7%	25,0%	25,0%	100,0%
Toplam		4	15	28	13	60
		6,7%	25,0%	46,7%	21,7%	100,0%

Tablo 13. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Vicdanlılık Davranışı Yüzdesi

		Vicdanlılık Faktörü (Toplam)						Toplam
		Hiçbir zaman	Nadiren	Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	0	0	7	12	11	2	32
		0%	0%	21,9%	37,5%	34,4%	6,3%	100,0%
	Erkek	1	1	4	15	5	1	27
		3,7%	3,7%	14,8%	55,6%	18,5%	3,7%	100,0%
Toplam		1	1	11	27	16	3	59
		1,7%	1,7%	18,6%	45,8%	27,1%	5,1%	100,0%

Tablo 14. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Nezaket Davranışı Yüzdesi

		Nezaket Faktörü (Toplam)				Toplam
		Hiçbir zaman	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	0	1	12	19	32
		0%	3,1%	37,5%	59,4%	100,0%
	Erkek	1	1	14	12	28
		3,6%	3,6%	50,0%	42,9%	100,0%
Toplam		1	2	26	31	60
		1,7%	3,3%	43,3%	51,7%	100,0%

Tablo 15. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Centilmenlik Davranışı Yüzdesi

		Centilmenlik Faktörü (Toplam)					Toplam
		Nadiren	Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	0	5	12	12	3	32
		0%	15,6%	37,5%	37,5%	9,4%	100,0%
	Erkek	1	0	10	17	0	28
		3,6%	0%	35,7%	60,7%	0%	100,0%
Toplam		1	5	22	29	3	60
		1,7%	8,3%	36,7%	48,3%	5,0%	100,0%

Tablo 16. Cinsiyet Faktörü İtibariyle Sivil Erdem Davranışı Yüzdesi

		Sivil Erdem Faktörü (Toplam)					Toplam
		Nadiren	Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Cinsiyet	Kadın	2	4	15	9	2	32
		6,3%	12,5%	46,9%	28,1%	6,3%	100,0%
	Erkek	1	4	8	14	1	28
		3,6%	14,3%	28,6%	50,0%	3,6%	100,0%
Toplam		3	8	23	23	3	60
		5,0%	13,3%	38,3%	38,3%	5,0%	100,0%

Hizmet süresi itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerine bakıldığında, 6-12 yıl hizmet süresine sahip çalışanların tamamının “çok sık” yanıtını verdikleri görülmektedir. 0-5 yıl hizmet süresine sahip çalışanların % 71,4’ü de söz konusu davranışları “çok sık” sergilediklerini ifade etmektedir. Hizmet süresi 13-20 yıl olan çalışanların %50’si örgütsel vatandaşlık davranışlarını “çoğunlukla”, %38,9’u “çok sık” sergilediklerini belirtmektedir. 21 ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanların % 57,1’i “çok sık”, % 35,7’si ise “çoğunlukla” yanıtını vermiştir. Buna göre, hizmet süresi ile ÖVD arasında artan ya da azalan şekilde bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak 0-5 yıl ve 6-12 yıl hizmet süresi gruplarının daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini söylemek mümkündür. Söz konusu iki hizmet süresi grubunda yanıtlar, Likert tipi ölçeğin yüksek olan iki derecesinde yoğunlaşmaktadır. Diğer iki hizmet süresi grubuna bakıldığında ise yanıtların seçeneklere göre dağılımının görece eşit olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Hizmet Süresi Faktörü İtibariyle ÖVD Yüzdesi

		ÖVD Faktörü (Toplam)					Toplam
		Nadiren	Arada sırada	Çoğunlukla	Çok sık	Her zaman	
Hizmet	0-5 yıl	0	0	2	5	0	7
		0%	0%	28,6%	71,4%	0%	100,0%
	6-12 yıl	0	0	0	6	0	6
		0%	0%	0%	100,0%	0%	100,0%
	13-20 yıl	1	0	9	7	1	18
		5,6%	0%	50,0%	38,9%	5,6%	100,0%
	21 ve üstü	0	1	10	16	1	28
		0%	3,6%	35,7%	57,1%	3,6%	100,0%
Toplam		1	1	21	34	2	59
		1,7%	1,7%	35,6%	57,6%	3,4%	100,0%

ÖVD’nin frekans ve yüzde dağılımına bakıldığında, en çok verilen yanıtın %56,7 ile “çok sık” olduğu görülmektedir. Bunu %35 ile “çoğunlukla” yanıtı izlemektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumdan seçilen örneklemin ÖVD sergileme eğilimlerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. ÖVD’nin boyutları itibariyle frekans ve yüzde dağılımlarına

bakıldığında ise, en çok sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının “nezaket” boyutunda yer alan davranışlardan oluştuğu görülmektedir. Diğer yandan en az sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları ise “sivil erdem” ve “vicdanlılık” boyutlarında yer alan davranışlardır.

Tablo 18. Katılımcıların Genel Olarak ÖVD Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Nadiren	1	1,7	1,7	1,7
	Arada sırada	1	1,7	1,7	3,4
	Çoğunlukla	21	35,0	35,6	39,0
	Çok sık	34	56,7	57,6	96,6
	Her zaman	2	3,3	3,4	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Geçersiz		1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 19. Katılımcıların Diğerkamalık Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Arada sırada	4	6,7	6,7	6,7
	Çoğunlukla	15	25,0	25,0	31,7
	Çok sık	28	46,7	46,7	78,3
	Her zaman	13	21,7	21,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 20. Katılımcıların Sivil Erdem Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Nadiren	3	5,0	5,0	5,0
	Arada sırada	8	13,3	13,3	18,3
	Çoğunlukla	23	38,3	38,3	56,7
	Çok sık	23	38,3	38,3	95,0
	Her zaman	3	5,0	5,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 21. Katılımcıların Vicdanlılık Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Hiçbir zaman	1	1,7	1,7	1,7
	Nadiren	1	1,7	1,7	3,4
	Arada sırada	11	18,3	18,6	22,0
	Çoğunlukla	27	45,0	45,8	67,8
	Çok sık	16	26,7	27,1	94,9
	Her zaman	3	5,0	5,1	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Geçersiz		1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 22. Katılımcıların Nezaket Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Hiçbir zaman	1	1,7	1,7	1,7
	Çoğunlukla	2	3,3	3,3	5,0
	Çok sık	26	43,3	43,3	48,3
	Her zaman	31	51,7	51,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 23. Katılımcıların Centilmenlik Boyutu Frekans ve Yüzde Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Nadiren	1	1,7	1,7	1,7
	Arada sırada	5	8,3	8,3	10,0
	Çoğunlukla	22	36,7	36,7	46,7
	Çok sık	29	48,3	48,3	95,0
	Her zaman	3	5,0	5,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, demografik değişkenler ile ÖVD arasında dikkate değer bir ilişki bulunmamaktadır.

3.5.3. Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Yapılan Spearman Korelasyon Testi sonucunda algılanan cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer yandan, algılanan cinsel ayrımcılık ve ÖVD'nin beş boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Cinsel ayrımcılığın, Podsakoff vd. (2000, s. 526) tarafından ÖVD'nin belirleyicileri olarak tanımlanan bireysel ve örgütsel faktörleri etkileyerek ÖVD'yi etkileyebileceği düşünülmüştür. Önceki bölümde belirtildiği gibi ÖVD'nin pek çok belirleyicisi bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisinin iş tutumları (iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık, örgüt desteği) olduğu bilinmektedir (Organ ve Ryan, 1995, s. 775).

Ensher vd. (2001, s. 63), Sanchez ve Brock (1996, s. 710), Foley vd. (2005, s. 436) tarafından yapılan araştırmalara göre ayrımcı tutum ve davranışlar iş tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek ÖVD üzerinde negatif etkide bulunmaktadır. Ayrıca, Ensher vd. (2001, s. 63) ayrımcı tutum ve davranışların ÖVD üzerinde doğrudan olumsuz etkisini de ortaya koymaktadır.

Ancak yapılan araştırmada; söz konusu korelasyon kadın katılımcılar bakımından analiz edilmiş, kadınların ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki bulunamamıştır. ÖVD'nin pek çok belirleyicisinin olduğu bilindiğinde, katılımcılar açısından ÖVD'nin ayrımcılık algısı dışında güçlü belirleyicilerinin olduğu tahmin edilmektedir. Ayrıca, araştırmada cinsel ayrımcılık algısının ÖVD üzerindeki dolaylı etkileri ölçülmemiştir.

Rioux ve Penner (2001, s. 1306)'in, ÖVD'nin reaktif davranışlar yerine proaktif davranışlar olabileceği üzerinde durması da konumuz açısından önemlidir. Çalışanların bir tepki olarak ÖVD sergilemek yerine, farklı sebeplerle tamamen kendi istekleri ile ÖVD sergileme ihtimalinin, cinsel ayrımcılık ile ÖVD arasında ilişki bulunamamasının açıklamalarından biri olması muhtemeldir.

3.6. TARTIŞMA

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, kadınların kadına karşı yapılan cinsel ayrımcılığı daha çok algıladığı görüşü kısmi olarak da olsa desteklenmektedir. Kadınların cinsel ayrımcılık yapıldığı fikrine katılma oranları, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevapları dikkate alınarak değerlendirildiğinde daha yüksektir. Erkeklerin görüşleri ise “kısmen katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Doğrudan ayrımcılığa maruz kalan bireyler olarak kadın katılımcıların değerlendirmelerinin yüksekliği elbette normaldir. Settles vd. (2012, s. 186) ve Foley vd. (2006, s. 205) yaptıkları çalışmalarda kadınların cinsel ayrımcılığı daha çok algıladıklarını ortaya koymuşlardır. Diğer yandan erkek katılımcıların ayrımcılığı rapor etmesi de dikkat çekicidir.

Hizmet süresi itibariyle, algılanan cinsel ayrımcılıkta bir farklılaşma olacağı beklenmemiştir. Bir arada, aynı kurumda, aynı yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla çalışan bireylerin kıdem süresi arttıkça ya da azaldıkça cinsel ayrımcılığı algılamalarında bir farklılık olmayacağı aşikârdır. Cinsel ayrımcılık, pozisyona ve kıdeme yönlendirilen bir davranış biçimi olmaktan ziyade genel olarak kadına yönlendirilen bir davranış biçimidir. Yine de en düşük kıdem yılına sahip, 0-5 yıl hizmet süresine sahip çalışanlarda söz konusu ayrımcılık algısının en yüksek olması dikkat çekicidir. Belki de, daha eşitlikçi bir ortamda çalışma beklentisi ile iş hayatına başlayan bireylerde cinsel ayrımcılık daha çok algılanmaktadır.

Genel olarak cinsel ayrımcılık algısına bakıldığında, çok yüksek ya da düşük oranlarda algılanmamasını da yorumlamak gerekmektedir. Araştırmanın bir kamu kurumunda yapılmış olması; çalışma hayatında cinsel ayrımcılığın görünüş biçimlerinden olan, işe alınma, iş sonlandırma, ücret gibi alanları içermemesine neden olmuştur. Kamu kurumunda söz konusu alanlarda mevzuat gereği ayrımcılık yapılmasının mümkün olmaması ayrımcılık alanlarını doğal olarak azaltmaktadır. Araştırmada yalnızca kariyer ilerlemeleri ile tutum ve davranışlardaki ayrımcılık sorgulanmıştır. Yine de katılımcılar ayrımcılık yapıldığı fikrine katılmışlardır. Katılımcıların hiçbiri, ayrımcılık yapıldığı fikrine “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermemişlerdir.

Soru bazında cinsel ayrımcılığa bakıldığında ise katılımcıların büyük bir çoğunluğu kariyer ilerlemelerinde ayrımcılık yapıldığı fikrine katılmadıklarını beyan etmişlerdir. Bunun sebebinin Devlet Memurları Kanunu'nun getirdiği liyakat sistemi olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan katılımcıların çoğunluğu halen kadına karşı önyargılı tutum ve davranışların devam ettiği düşüncesine sahiptir. Dolayısıyla bir ayrımcılık vardır ancak bunun iş hayatına yansıma biçimi bir nebze belirsizdir.

ÖVD ile ilgili bulgulara bakıldığında, demografik değişkenlerin ÖVD üzerinde etkisinin olmaması literatür bulguları ile uyumludur. Kişilerle ilgili özelliklerden cinsiyet, yaş, görev süresi, rütbe/kıdem gibi unsurların ÖVD üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı bilinmektedir (Organ ve Ryan, 1995, s. 775; Podsakoff vd., 2000, s. 530; Smith vd., 1983, s. 659).

Araştırmaya göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcılar tarafından sıklıkla sergilendiği, en çok sergilenen davranışların bireye yönelik olduğu görülmektedir. ÖVD'nin boyutlarında cinsiyete göre farklılaşmaya bakıldığında diğerkamlık boyutunda yer alan davranışları kadınların daha çok sergiledikleri görülmektedir. Centilmenlik boyutunda yer alan davranışların ise erkekler tarafından daha çok sergilendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer boyutlar için cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmemiştir. Söz konusu bulgular da literatür ile kısmi olarak uyumludur. Yapılan araştırmalara göre; kadınların daha fazla diğerkamlık davranışlarında buldukları (Hofstede, 1982'den aktaran Organ ve Ryan, 1995, s. 778), erkeklerin ise vicdanlılık davranışlarına yatkın oldukları ifade edilmiştir. Ancak centilmenlik davranışında cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma görülmemiştir (Podsakoff vd., 2000, s. 531). Araştırmaya göre ise vicdanlılık boyutunda yer alan davranışlar, literatürün aksine kısmen de olsa kadın katılımcılar tarafından daha çok sergilenmektedir.

ÖVD'nin boyutları itibarıyla en sık sergilenen davranışların ise nezaket davranışları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Vicdanlılık ve sivil erdem boyutunda yer alan davranışların ise görece az olduğu görülmektedir. Sivil erdem davranışlarının en az sergilenen davranışlar olması, literatür ile uyumlu gözükmektedir. Çalışanların sivil erdem davranışlarını sergilemesi enerji ve zamandan fedakarlık edilmesini gerektirmektedir. Yöneticiler tarafından destek görmemesi muhtemel olan bu davranışlar,

hem bu sebeple hem de çalışanlara fazladan yük getirdiğinden en zor ve nadir sergilenen ÖVD olarak kabul edilmektedir (Organ, 1988'den aktaran Özen İşbaşı, 2000, s. 30).

Tezin ana araştırma sorularından biri olan, algılanan cinsel ayrımcılık ve ÖVD ilişkisine bakıldığında, kadınların ayrımcılığa uğradığını düşünmesinin söz konusu davranışlara herhangi bir tesirinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıları ayrımcılıktan ziyade örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye iten pek çok sebebin var olduğunun düşünülmesine yol açmaktadır.



SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bugün dünyanın neresine gidilirse gidilsin, cinsel ayrımcılığın az ya da çok olduğu görülecektir. Bu alandaki hukuki çabalar ise, ayrımcılığın var olduğunun en somut göstergelerinden biridir. Türkiye’de kadınlar hayatın üç temel alanından olan iş, eğitim ve siyaset alanında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kuşkusuz ki cinsel ayrımcılık toplumsal bir meseledir. Toplumun kökeninde var olan ilişki ve olgular ayrımcılığı da temellendirmektedir. Yaygın ataerkil düzen, kadına sosyal bir statü atfetmekte ve onu ikinci plana itmektedir. Çalışma hayatına bakıldığında ise işe başlamadan itibaren, ücret, kariyer gibi pek çok alanda söz konusu ayrımcılık görülmektedir. Çalışma hayatının kamu kesimi ayağında ise, yasal düzenlemelerin katılığında dolayı söz konusu ayrımcılık daha sınırlı alanda görülmektedir.

Diğer yandan, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası ve ulusal mevzuatla kat edilen yol da kayda değerdir. Ayrımcılığa karşı pek çok yaptırımın hüküm altına alındığı hukuki düzenlemeler ayrımcılığı bir nebze engellemektedir. Ancak cinsel ayrımcılığın kökeni toplumsal ve kültürel olgulara dayandığından, tüm hukuk sistemlerinde ayrımcılığa mani olacak kurallar var olmasına rağmen ayrımcılığı ortadan kaldırmak her zaman mümkün olmamaktadır. Hukuk kuralları bize olması gereken ideal düzeni göstermekte iken cinsiyetçi pek çok tutum ve davranışın hukuk düzeninde bir karşılığı da bulunmamaktadır.

Eşitlikçi tutumlar ve daha adil bir çalışma ortamı tüm çalışanların arzu ettiği durumlardır. Kadınların çalışma hayatında cinsel ayrımcılığa maruz kalmasının ve bunun algılanmasının, bireysel ve örgütsel pek çok olumsuz sonucu olabilmektedir. Günümüzün çalışma hayatında, insan kaynaklarının önemi düşünüldüğünde çalışanların işyerleri ile ilgili olumlu algılarının örgütsel düzene sağlayacağı katkı açıktır. Aksi durumda ise motivasyon kaybı, performans düşüklüğü, örgütsel bağlılığın azalması gibi durumlarla karşılaşabilmektedir. Böylelikle kadın işgücünün örgütsel hedeflere ulaşmak için sağladığı katkı da azalmaktadır.

Diğer yandan, örgütün etkinlik ve performansının artırılması için, çalışanların rol içi davranışlarının dışında ekstra rol davranışlarının etkisi de uzun zamandır tartışılmaktadır.

Ekstra rol davranışı olarak nitelendirebileceğimiz örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüte olan pozitif etkisi pek çok görgül araştırma ile desteklenmiştir. Bu noktada değinilmesi gereken bir husus vardır. Örgüt etkinliği, performans gibi kavramlar aslen özel sektöre ait olsa da gelişen kamu yönetimi ve kamu maliyesi anlayışı bu kavramları kamu kesimi için de kullanılabilir hale getirmiştir. Şeffaflık ile yönetilen kamu idarelerinde örgütsel etkinliği sağlayan; hedeflere ulaşma, performans, başarı gibi kavramlar artık önemsenmektedir. Kamu idarelerinde önemi tartışmasız olan örgütsel vatandaşlık davranışlarının; bireysel ve örgütsel pek çok güdüleyecisi bulunmakta, olumsuz iş tutumları ve genel olarak düşük moral durumunun söz konusu davranışları azalttığı bilinmektedir.

Bu çalışmada, cinsel ayrımcılığın kamu kesimi çalışma hayatında halen var olan bir olgu olduğu düşünülmüştür. Diğer yandan, pozitif iş tutumlarının öncülediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise söz konusu ayrımcılık algısından olumsuz yönde etkileneceği varsayılmıştır. Bu anlamda bir kamu kuruluşunun merkez teşkilatında alan araştırması yapılmıştır. Araştırma, hazırlanan anket soru formlarının uzman ve idari personel kadrolarında çalışan katılımcılara dağıtılması suretiyle yapılmıştır. Araştırmada öncelikle cinsel ayrımcılık algısının ve ÖVD sergileme eğilimlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Daha sonra ise, cinsel ayrımcılık algısı ve ÖVD sergileme eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır.

Analizlere başlamadan önce, katılımcıların demografik değişkenler itibariyle frekans ve yüzdelere göre dağılımı verilmiştir ve daha sonra her iki ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Cinsel ayrımcılık ve ÖVD ölçeklerinin her ikisinin de yüksek ölçüde güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın devamında, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre cinsel ayrımcılık algısının değişip değişmediği çapraz tablo yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Hizmet süresi değişkeninin cinsel ayrımcılık algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Cinsiyet değişkenine bakıldığında ise kadın katılımcıların cinsel ayrımcılığı erkek katılımcılara göre daha çok algıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Daha sonrasında ise demografik değişkenlere göre ÖVD sergileme eğilimlerinin değişip değişmediği çapraz tablo yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Literatür ile uyumlu olarak, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerinin ÖVD sergileme eğilimleri üzerinde dikkate değer bir etkisi görülememiştir. Akademik çalışmaların ilgi alanlarından birisi de ÖVD'nin boyutlarında cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığıdır. Boyutlar itibariyle cinsiyette farklılaşmaya bakıldığında; diğerkamlik boyutunda yer alan davranışları kadınların, centilmenlik boyutunda yer alan davranışları ise erkeklerin daha çok sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın son kısmındaysa, kadın katılımcıların verdikleri cevaplar itibariyle “cinsel ayrımcılık algısı” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişki Spearman Korelasyon testiyle ölçülmüş, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsel ayrımcılık algısı ile ÖVD'nin boyutları olan centilmenlik, diğerkamlik, sivil erdem, vicdanlılık ve nezaket boyutlarında yer alan davranışlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Yani cinsel ayrımcılık algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilememektedir. Cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasındaki ilişki çok nadir araştırmalarda kendine yer bulmuş, bu çalışmalarda ise cinsel ayrımcılığın ÖVD'yi azaltan bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Ayrımcı tutum ve davranışlar; kişilerin mutsuz, kızgın ve dışlanmış hissetmesine, kendilerini eksik görmesine sebep olmakta, nihayetinde çalışanların örgütle ilgili tüm davranışlarını etkileme sonucunu doğurmaktadır. Yapılan çalışmada, literatürdeki sınırlı bulgularla aynı doğrultuda sonuçlar elde edilememiştir.

Bu çalışma, 60 katılımcıyla gerçekleştirildiği için elde edilen sonuçların tüm kurumlar için genelleştirilmesi mümkün değildir. Ancak bu alanda ileride yapılacak olan araştırmalar için yol gösterici bir özellik taşıyabilir. Araştırmayla ilgili olarak göz önünde tutulması gereken diğer bir nokta ise; hem cinsel ayrımcılık hem de örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak elde edilen bulguların sübjektif nitelik taşıdığı, yani katılımcıların konuyla ilgili kişisel değerlendirmelerini ve konu hakkındaki algılarını yansıttığıdır. ÖVD ölçümleri için iki tür raporlama seçeneği bulunmakta olup, biri yöneticilerin değerlendirmeleri iken diğeri bireysel değerlendirmelerdir. Çalışmada bireysel değerlendirme tercih edilmiştir. Bu durum da konuyu sübjektif değerlendirmelere açık hale getirmiştir.

Bireysel değerlendirmelerin subjektifliği ile birlikte kurumsal özelliklerin farklılığını birlikte değerlendirmekte yarar vardır. Araştırmada ölçülmüş olan cinsel ayrımcılık algısı bireyden bireye değişebileceği gibi kurumun genel özelliklerinden de etkilenebilmektedir. Cinsel ayrımcılık ile ilgili farkındalığın yüksek olduğu kurumlarda, eşitlikçi uygulamalardan çok az sapmalarda bile bunun algılanması yüksek olabilmektedir. Diğer yandan, cinsel ayrımcılığın yüksek seyrettiği bir kurumda ise bu durum çalışanlar tarafından algılanmayabilmektedir. Dolayısıyla burada cinsel ayrımcılığın var olup olmadığından ziyade, çalışanların cinsel ayrımcılık algısının ölçüldüğünü hatırlatmak gerekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı için de yine kurumun özelliklerine göre farklılaşmalar olabilmektedir. Örgütsel özelliklerin söz konusu davranışları etkilediği bilinmektedir.

Çalışmaya göre, kadın ve erkek katılımcıların bir kamu kurumunda halen cinsel ayrımcılık yapıldığını düşünmesi önemlidir. Yasal düzenlemelerden dolayı, sınırlı bir alanda kendine yer bulan ayrımcılığın görünüm değiştirdiği tahmin edilmektedir. Katılımcıların pek çoğu tarafından kariyer ilerlemelerinde artık bir ayrımcılık yapılmadığı kabul edilse de kadınlara karşı önyargıların devam ettiği de genel kabul görmektedir. Ayrıca kadının cinsiyetinin çalışma yaşamında halen bir engel olduğu ve kadınların birtakım faaliyetlerden dışlandığı da kabul edilmektedir. O halde, çalışma hayatına sınırlı şekilde yansıyan ayrımcılık tutum ve davranışlarda devam etmektedir. Ataerkil sistemin kodlarında var olan ayrımcılığın bir anda ortadan kalkması da mümkün gözükmemektedir. Zira, önyargılar kolaylıkla tersine çevrilememektedir.

Diğer yandan, araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının oldukça sık sergilendiği görülmüştür. Söz konusu kurumda, bir ÖVD kültürünün yerleşmiş olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların her bir soru için birbirine yakın cevaplar vermesi nedeniyle, kurumda örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir norm haline getirildiği tahmin edilmektedir. Örgüt etkinliğine katkısı olan söz konusu davranışların, bu denli yüksek derecede sergilenmesi önemlidir. Çalışanlar söz konusu davranışları sergilediklerinde bireysel olarak kendilerini daha iyi, daha az tükenmiş hissetmektedir. ÖVD sergileyen bireyler kendini ve işini daha anlamlı görmektedir. Çalışanların ve grubun performansı artmakta, çıktısı kamu hizmeti olan kamu kurumunda kamu hizmetinin niteliği ve niceliği de artmaktadır.

Çalışma hayatında maruz kalınan cinsel ayrımcılığın araştırmalarla kanıtlanmış pek çok olumsuz sonucu bulunurken, çalışmaya göre söz konusu ayrımcılığın ÖVD'yi etkilememesi, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaya iten önemli ve güçlü faktörlerin olduğunun tahmin edilmesine yol açmaktadır. Ayrıca, literatürün yoğunlaştığının aksine ÖVD'nin reaktif davranışlar yerine proaktif davranışlar olma ihtimali de yüksektir. Yine, ÖVD'nin kişisel çıkar amaçlı sergilenme, iyi görünme, kabul görme, kişisel meselelerden ve sorumluluklardan uzaklaşma gibi bireysel motivasyon kaynaklarının olduğu da unutulmamalıdır.

Sonuç olarak; tüm çabalara rağmen cinsel ayrımcılığın hala gözlemlenebiliyor olması ancak seviyesinin çok yüksek olmaması bu alanda gösterilen çabaların bir sonucudur. Ancak toplumsal kalıpyargı ve önyargıların değişmesi, çalışma hayatında tam bir kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için zamana ihtiyaç vardır. Diğer yandan, araştırmaya göre ayrımcılığın ÖVD'yi etkilememesi onun tüm örgütsel sonuçlarının ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. ÖVD sergileme eğilimleri örgütsel sonuçlardan yalnızca birisidir. Cinsel ayrımcılığın sebep olduğu doğrudan ve dolaylı diğer örgütsel etkilerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca ÖVD'nin belirleyicilerinin de ayrı araştırmalara yeniden konu edilmesi sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, F., Ayata, A. G., ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Acar, Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Afşar, B., ve Badir, Y. E. (2016). Person–Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Akbaş, T. T. (2001). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57-81.
- Akyıl, R., Tan, M., Sarıtaş, S., ve Altuntaş, S. (2016). Levels of Mobbing Perception among Nurses in Eastern Turkey. *International Nursing Review*, 59(3), 402-408.
- Alexander, A., ve Welzel, C. (2015). Eroding Patriarchy: The Co-Evolution of Women's Rights and Mancipative Values. *International Review of Sociology*, 25(1), 144-165.
- Alkan, A. (2003). Kadınlar Tarafından, Kadınlarla Birlikte ve Kadınlar İçin Yerel Politika. *Ka-Der*, Ankara.
- Allport, G. (1958). *The Nature of Prejudice*. New York: Doubleday Anchor Books.

- American Psychological Association (t.y.). *Glossary of Psychological Terms*. Erişim: 21 Eylül 2016, <http://www.apa.org/research/action/glossary.aspx?tab=18>
- Arslan, G. (2004). Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXII(1-2), 3-43.
- Aslanbumin, D. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: "Kavram, Köken, Tarihsel Süreç ve Bugünü"*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- AWARE Sub-Committee on Workplace Sexual Harassment (2008). *Research Study On Workplace Sexual Harassment*. Erişim: 27 Ekim 2016, http://d2t1lspzrjtif2.cloudfront.net/wpcontent/uploads/AWARE_Research_Study_on_Workplace_Sexual_Harassment.pdf
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007). Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi. *Kamu-İş*, 9(2), 1-31.
- Baranik, L. E. ve Eby, L. (2016). Organizational Citizenship Behaviors and Employee Depressed Mood, Burnout and Satisfaction with Health and Life: The Mediating Role of Positive Affect. *Personnel Review*, 45(4), 626-642.
- Barksdale, K. ve Werner, J. M. (2001). Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship. *Journal of Business Research*, 51(2), 145-155.
- Bartram, D., Robertson, I. ve Callin, M. (2002). A Framework for Examining Organizational Effectiveness. I. Robertson, M. Callinan ve D. Bartram (Ed.), *Organizational Effectiveness [Electronic Resource] : The Role of Psychology* (s. 1-10). New York: Wiley. Erişim: 21 Aralık 2016, <http://onlinelibrary.wiley.com/book/10.1002/9780470696736;jsessionid=0DD88E7EA93017F841C59B9257D66827.f02t01>

- Basım, N. ve Şeşen H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, S. (2002). Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Antalya.
- Becker, T. E. ve Vance, R. J. (1993). Construct Validity of Three Types of Organizational Citizenship behavior: An Illustration of the Direct Product Model with Refinements. *Journal of Management*, 19(3), 663-682.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bezeriță, L. (2015). Council Of Europe, European Council, Council of The European Union-Conceptual and Institutional Distinctions. *Internal Auditing & Risk Management*, 2(38), 41-53.
- Bilgiç, R. (2010). İşe İlişkin Tutumlar, İş Rolü Algıları ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 67-86.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Önsöz Basım Yayıncılık.
- Bilir, E. (2011). *Türk İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J. ve LePine, J. A. (2015). “Well, I’m Tired of Tryin’!” Organizational Citizenship Behavior and Citizenship Fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-74.
- Bolino, M., Klotz, A., Turnley, W. ve Harvey, J. (2013). Exploring The Dark Side of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 542–559.

- Bolino, M., Turnley, W. ve Niehoff, B. (2004). The Other Side Of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229–246.
- Boockmann, B. (2000). Decision-Making on ILO Conventions and Recommendations: Legal Framework and Application. *Centre for European Economic Research (ZEW)* (00-03).
- Bowler, W. M. ve Brass, D. J. (2006). Relational Correlates of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Network Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 9(1), 70-82.
- Cambridge Dictionary (t.y.). Erişim: 03 Ocak 2017,
<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/effectiveness>
- Cameron, S. M. ve Nadler, J. T. (2013). Gender Roles and Organizational Citizenship Behaviors: Effects on Managerial Evaluations. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 380 - 399.
- Chiaburu, D. S., Chakrabarty, S., Wang, J. ve Li, N. (2015). Organizational Support and Citizenship Behaviors: A Comparative Cross-Cultural Meta-Analysis. *Management International Review*, 55(5), 707-736.
- Cook, R. (1994). State Accountability Under the Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. R. Cook (Ed). *Human Rights of Women: National and International Perspectives* (s. 228-256). Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Coontz, S. ve Henderson, P. (2016). Sınıflı ve Devletli Toplumların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği. G. Acar Savran ve N. T. Demiryontan (Haz.). *Kadının Görünmeyen Emeği* (s. 29-88). İstanbul: Yordam Kitap.

- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayını.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12(3), 433-450.
- Dardenne, B., Dumont, M. ve Bollier, T. (2007). Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women's Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779.
- Davila, M. ve Finkelstein, M. (2013). Organizational Citizenship Behavior and Well-being: Preliminary Results. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 45-51.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). T. C. Resmi Gazete, 12056,23 Temmuz 1965.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet:Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dyne, L. V., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.

- Dyne, L. ve LePine, J. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Ecevit, Y. (1998). Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s. 267-284) İstanbul:Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- EHRC (Equality and Human Rights Commission) (2008). Sex and Power. Erişim: 20 Eylül 2016, http://www.equality-ne.co.uk/downloads/279_sexandpower08.pdf
- Engels, F. (2011). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. (Çev.H. İlhan,) İstanbul: Umut Matbaacılık.
- Ensher, E., Grant-Vallone, E. ve Donaldson, S. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.
- ERA Research Consultancy ve FutureBright . (2012). Türkiye Mobbing Araştırması. Erişim: 22 Eylül 2016, http://futurebright.com.tr/img/media/haberturk/mobbing/ERA_Research_and_Consultancy_FutureBright_Mobbing_Arastirmasi.pdf
- European Commission (2004). Raising Awareness on Mobbing, an EU Perspective. Erişim: 16 Eylül 2016, <https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1483/download?token=ugcQUHF>
- European Union (t.y.a). *Treaty of Amsterdam*. Erişim: 19 Eylül 2016, https://europa.eu/europeanunion/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf European Union. (t.y.b). *Regulations, Directives and other acts*. Erişim: 19 Eylül 2016, https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_en

- Fang, Z. ve Sakellariou, C. (2015). Glass Ceilings versus Sticky Floors: Evidence from Southeast Asia and an International Update. *Asian Economic Journal*, 29(3), 215-242.
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Foley, S., Ngo, H. ve Loi, R. (2006). Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197-208.
- Fortin, N. (2005). Gender Role Attitudes and the Labor Market Outcome of Women Across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Gardiner, M. ve Tiggemann, M. (1999). Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male and Female-Dominated Industries. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 72, 301-315.
- Glick, P. ve Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Grant, A. M. ve Mayer, D. M. (2009). Good Soldiers and Good Actors: Prosocial and Impression Management Motives as Interactive Predictors of Affiliative Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912.
- Greenberg, J. ve Baron, R. (1997). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Gülcan, S. (2004). *İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Güler, N. (2013). *Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2008). İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 49-77.
- Gürsözlü, S. (2012). *Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hannett, S. (2003). Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination. *Oxford Journal of Legal Studies*, 23(1), 65-86.
- Hartmann, H. (1976). The Historical Roots of Occupational Segregation Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs*, 1(3), s. 137-169.
- Henslin, J. (2000). *Social Problems* (Fifth Edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hurtz, G. M. ve Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Hürriyet (2015). *İşyerinde taciz var*. Erişim: 27 Ekim 2016, <http://www.hurriyet.com.tr/isyerinde-taciz-var-28387184>
- Ilies, R., Scott, B. ve Judge, T. (2006). The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 49(3), 561-575.
- International Labour Organization (ILO). (t.y.a). *Sexual Harassment at Work*. Erişim: 27 Ekim 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

- International Labour Organization (ILO). (t.y.b). *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası*. Erişim: 12 Ekim 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf
- International Labour Organization (ILO). (t.y.c). *Ratifications of C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935*. Erişim:14 Ekim 2016
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312190:NO
- International Labour Organization (ILO). (t.y.d). *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. Erişim: 14 Ekim, 2016 <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2012). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, (s. 109-122). Adana.
- İş Kanunu (2003). T. C. Resmi Gazete, 25134,22 Mayıs 2003.
- Jex, S. M., Adams, G. A., Bachrach, D. G. ve Sorenson, S. (2003). The Impact of Situational Constraints, Role Stressors, and Commitment on Employee Altruism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3), 171-180.
- Jinq, L. ve Yazdanifard, R. (2015). The Alarming Trend of Sexual Harassment Occurrences in the Workplace and What Can Be Done. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(5), 467-480.
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013). T. C. Resmi Gazete, 28717, 2 Temmuz 2013.
- Kamdar, D. ve Van Dyne, L. (2007). The Joint Effects of Personality and Workplace Social Exchange Relationships in Predicting Task Performance and Citizenship Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1286-1298.

- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 9(33), 5692- 5715.
- Kaya, G. (2010). *Avrupa Birliği İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kayan, M. (2008). *Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Koopman, J., Lanaj, K. ve Scott, B. A. (2016). Integrating The Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of The Benefits and Costs of Helping Others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414–435.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101–114.
- Kuhn, P. ve Shen, K. (2013). Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 287-336.
- Kumar, M., Jauhari, H. ve Singh, S. (2016). Organizational Citizenship Behavior & Employee Well-being. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 51(4), 594-608.
- Kurşun, Ö. (2006). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Lam, C. F., Wan, W. H. ve Roussin, C. J. (2016). Going the Extra Mile and Feeling Energized: An Enrichment Perspective of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 379–391.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Leblebici D. N., Babaoğlu C., ve Kurban A. (2011). Türk Kamu Yönetiminde İstihdamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *KAYFOR IX Bildiriler Kitabı*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ma, E., Qu, H. ve Wilson, M. (2016). The Affective and Dispositional Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Cross-Cultural Study. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(4), 399-431.
- Macionis, J. ve Plummer, K. (2002). *Sociology: A Global Introduction* (2nd Edition). Edinburg: Prentice Hall Inc.
- Mangione, T. ve Quinn, R. (1975). Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114-116.
- Matteson, M. L. ve Kennedy, S. (2016). The Relationship between Trait Affect and Job Attitudes in Library Employees. *Journal of Library Administration*, 56(7), 810-822.
- Mayer, J. (2003). Structural Divisions of Personality and the Classification of Traits. *Review of General Psychology*, 7(4), 381– 401.

- McAllister, R. (2010). *European Union: An Historical and Political Survey* (2nd edition). New York: Routledge.
- Menéndez, A. (2002). Chartering Europe: Legal Status and Policy Implications of The Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Journal of Common Market Studies*, 40(3), 471-490.
- Miao, R. T. ve Kim, H. G. (2009). Gender as a Moderator of the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Team Effectiveness in China. *Asian Social Science*, 5(10), 98-108.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morsink, J. (1991). Women's Rights in the Universal Declaration. *Human Rights Quarterly*, 13, 229-256.
- Neuenfeldt, E. (2015). Identifying and Dismantling Patriarchy and Other Systems of Oppression of Women: Gender analysis, Feminist Theology, and The Church in Mission. *International Review of Mission*, 104(1), 18-25.
- Ng, K. Y. ve Dyne, L. V. (2005). Antecedents and Performance Consequences of Helping Behavior in Work Groups. *Group & Organization Management*, 30(5), 514-540.
- Ng, T. W., Lam, S. S. ve Feldman, D. C. (2016). Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior: Do Males and Females Differ? *Journal of Vocational Behavior*, 93, 11-32.
- Noon, M. (2010). The Shackled Runner: Time To Rethink Positive Discrimination? *Work, Employment & Society*, 24(4), 728-739.

- NTV (2013). *Türkiye'nin mobbing karnesi*. Erişim: 28 Ekim 2016
http://www.ntv.com.tr/ekonomi/turkiyenin-mobbing-karnesi,8B9nQH_8zkKZbbhJfUI0Ag
- Nurcan Özkaplan, U. S. (1998). İktisatta Kadın Kimliği. U. Serdaroğlu (Ed.), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (s. 18-29), Ankara: Efil Yayınevi Yayınları.
- O'Brien, K. E., ve Allen, T. D. (2008). The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data. *Human Performance*, 21(1), 62-88.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (t.y.). *Gender wage gap* Erişim: 26 Ekim 2016: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>
- Oh, S. H., Chen, Y. ve Sun, F. (2015). When Is a Good Citizen Valued More? Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation. *Social Behavior and Personality*, 43(6), 1009-1020.
- Onay, M. (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1101-1125.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. ve Judge, T. (2007). In Support of Personality Assessment in Organizational Settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.

- Organ, D., Podsakoff, P. ve MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications.
- Önür, N. ve Çatalcalı, A. (2002). Medya Dilinin Cinsiyeti: Köşe Yazılarında Eril ve Dişil Sunumlarla Toplumsal Cinsiyetin Konumlandırılması. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(2). Erişim: 09 Eylül 2016 <https://aysesoyer.wordpress.com/makale-1-ulusal/%E2%80%9Cmedya-dilinin-cinsiyeti-kose-yazilmedya-dilinin-cinsiyeti-koseyazilarinda-eril-ve-disil-sunumlarla-toplumsal-cinsiyetin-konumlandirilmesi%E2%80%9D/>
- Özen İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi / Erkek İşi. U. Serdaroğlu (Ed.), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (s. 38-48). Ankara: Efil Yayınevi Yayınları.
- Parrillo, V. (2005). *Contemporary Social Problems* (Sixth Edition). U.S.: Pearson Education, Inc.
- Perry, J. ve Perry, E. (2015). *Contemporary Society: An Introduction to Social Science*. Routledge.
- Phipps, S., Prieto, L. ve Deis, M. (2015). The Role of Personality in Organizational Citizenship Behavior: Introducing Counterproductive Work Behavior and Integrating Impression Management As a Moderating Factor. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 176-196.
- Pimthong, S. (2016). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior among NGO Staff from Thailand, Myanmar, Laos and Cambodia. *International Journal of Behavioral Science*, 11(1), 53-66.

- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31, 351–363.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., Paine, J. ve Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Podsakoff, N., Whiting, S., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. (2009). Individual and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Maynes, T. D. ve Spoelma, T. M. (2013). Consequences of Unit-Level Organizational Citizenship Behaviors: A Review and Recommendations For Future Research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 87-119.
- Rioux, S. M. ve Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314.
- Sackett, P., Berry, C. ve Wiemann, S. (2006). Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations between the Two Domains. *Human Performance*, 19(4), 441–464.

- Sakallı Uğurlu, N. (2002). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58.
- Sakallı Uğurlu, N. (2003). Cinsiyetçilik:Kadınlara ve erkeklere ilişkin tutumlar ve çelişik duygulu cinsiyetçilik kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12), 1-20.
- Sanchez, J. I., ve Brock, P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management A Luxury or A Necessity? *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Serdaroğlu, U. (2010). *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Settles, I. H.; Cortina, L. M.; Buchanan, N. T. ve Miner, K. N. (2012). Derogation, Discrimination, and (Dis)Satisfaction With Jobs in Science: A Gendered Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 179-191.
- Sevi, E. (2010). Effects of Organizational Citizenship Behaviour on Group Performance: Results From an Agent-Based Simulation Model. *Journal of Modelling in Management*, 5(1), 25-37.
- Seyyar, A. (2002). *Sosyal Siyaset Terimleri*. Kırklareli: Beta Basım.
- Siddiqi, M. A. (2013). Job Resources as Organisational Support, Organisational Citizenship Behaviour and Customer Satisfaction: Some Evidences Of Linkage. *Journal of Services Research*, 13(2), 95-115.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2014). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Smith, C., Organ, D. ve Near, J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships Between Job Satisfaction, Sense of Efficacy and Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 16(5), 649-659.
- Şanal, M. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı (t.y.). Erişim: 14 Ekim 2016, http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa
- The World Bank (t.y.a). *Proportion of seats held by women in national parliaments (%)*. Erişim: 5 Ekim 2016 <http://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>
- The World Bank (t.y.b). *Labor force participation rate*. Erişim: 11 Kasım 2016, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Toker, Y. (2016). Perception Differences in Ambiguous Forms of Workplace Sexual Harassment: A Comparison between the United States and Turkey. *The Journal of Psychology*, 150(5), 625-643.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (t.y.). Erişim: 25 Kasım 2016, www.tuik.gov.tr
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2015). *İstatistiklerle Kadın*, Erişim: 2 Ekim 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519>.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2016, Ocak). *İşgücü İstatistikleri*. Erişim: 6 Ekim 2016 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21570>
- TÜSİAD ve KAGİDER (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği). (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği*. İstanbul.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2013). *Adult and Youth Literacy; National, Regional and Global Trends*. Erişim 19

Kasım 2016 <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/literacy-statistics-trends-1985-2015.pdf>.

United Nations (t.y.). *Universal Declaration of Human Rights*. Erişim: 10 Kasım 2016 <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.

Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing The Boundaries of OCB? An Empirical Examination of Compulsory Extra-Role Behavior in The Workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377-405.

Vilela, B. B., Gonzalez, J. V. ve Ferrin, P. F. (2008). Person–Organization fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence From Matched Supervisor–Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005–1019.

Walz, S. ve Niehoff, B. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24, 301-319.

Wang, L., Hinrichs, K., Prieto, L. ve Howell, J. (2013). Five Dimensions of Organizational Citizenship Behavior: Comparing Antecedents and Levels of Engagement in China and The US. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 115–147.

U.S. Glass Ceiling Commission. (1995). *Glass Ceiling Commission - A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington.: U.S. Department of Labor.

World Health Organization (WHO). (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. *Protecting Worker's Health Series*, (4), 1-38.

- Williams, L. ve Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- World Economic Forum (2015). *The Global Gender Gap Report*. Erişim: 6 Ekim 2016
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>.
- World Economic Forum (2016). *The Corporate Gender Gap Report 2010*. Erişim: 2 Kasım 2016
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_CorporateReport_2010.pdf
- Yen, H. ve Niehoff, B. (2004). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Effectiveness: Examining Relationships in Taiwanese Banks. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617-1637.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-16.
- Yılmaz, S. (2014). *Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Kadın Bedeni Üzerindeki Tahakkümü*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü. ve Atay, H. (2015). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Subjective Well-Being. *International Journal of Business and Social Science*, 68(1), 120-130.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Zeng, Z. (2011). The Myth of The Glass Ceiling: Evidence From a Stock-Flow Analysis of Authority Attainment. *Social Science Research*, (1), 312-325.

Zhang, X. ve Zhang, Z. (2012). Investigation and Analysis of Sexual Harassment in Corporate Workplace of China. *Scientific Research*, 2(3), 289-292.

Zhu, Y. (2013). Individual Behavior: In-Role and Extra-Role. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27.



EKLER

Ek-1: Anket Formları

CİNSEL AYRIMCILIK VE ÖVD ANKET FORMLARI

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması, Hacettepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde, Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programında, Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN'ın danışmanlığında, Tuğba MAHMUTOĞLU tarafından yürütülen “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri” başlıklı yüksek lisans çalışmasının alan araştırması kısmını oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı, iş hayatında cinsel ayrımcılık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın yürütülüşü ve değerlendirilişi, tamamen bilimsel kriterler çerçevesinde kalacak, anketi cevaplayanların kurum ve kimlik bilgileri gizli tutulacaktır.

Araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurul izni alınmıştır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Tuğba MAHMUTOĞLU

Hacettepe Üniversitesi

Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Meslekte hizmet süreniz: 0-5 yıl () 6-12 yıl () 13-20 yıl () 21 ve üstü ()

CİNSEL AYRIMCILIK ANKET FORMU

Aşağıdaki ifadelere katılma ya da katılmama derecenizi sağ tarafında yer alan “1”den “6”ya kadar uzanan ölçekte size uygun olan rakamı **daire içine** alarak belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5	6

1	İş hayatında, kadınların cinsiyetinin bazen bir engel olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
2	Kadınların cinsiyeti, onların kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.	1	2	3	4	5	6
3	İş hayatında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve kadınlara bu önyargılar doğrultusunda davrandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
4	İş hayatında, kadınların cinsiyetinden dolayı bazı faaliyetlerden dışlandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ANKET FORMU

Aşağıdaki ifadelere katılma ya da katılmama derecenizi sağ tarafında yer alan “1”den “6”ya kadar uzanan ölçekte size uygun olan rakamı **daire içine** alarak belirtiniz.

Hiçbir zaman	Nadiren	Arada Sırada	Çoğunlukla	Çok Sık	Her zaman
1	2	3	4	5	6

1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	1	2	3	4	5	6
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir çalışana yardım ederim.	1	2	3	4	5	6
3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5	6
5	İş esnasında, sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	1	2	3	4	5	6
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	1	2	3	4	5	6
7	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1	2	3	4	5	6
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	1	2	3	4	5	6
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	1	2	3	4	5	6
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	1	2	3	4	5	6
11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	1	2	3	4	5	6
12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.	1	2	3	4	5	6
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	1	2	3	4	5	6
15	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	1	2	3	4	5	6
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	1	2	3	4	5	6
17	Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	1	2	3	4	5	6

18	Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	1	2	3	4	5	6
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5	6



Ek-2: Etik Kurul İzni

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433-1303

06 Nisan 2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi: 13.03.2017 tarih ve 1691 sayılı yazınız.


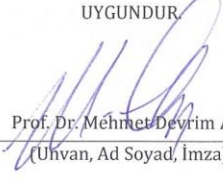
Enstitünüz Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Tuğba MAHMUTOĞLU**'nun **Prof. Dr. Mehmet Devrim AYDIN** danışmanlığında yürüttüğü "**İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **28 Mart 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Öğr. İşlerine
Yazı İşleri Müdürlüğü
10-04-2017

Ek-3: Orijinallik Raporu

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: 25/05/2017</p> <p>Tez Başlığı: İŞ HAYATINDA CİNSEL AYRIMCILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 150 sayfalık kısmına ilişkin 25/05/2017 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9'dur.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, 2- Kaynakça hariç 3- Alıntılar hariç 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">Tarih ve İmza 25/05/2017</p> <p>Adı Soyadı: Tuğba MAHMUTOĞLU</p> <p>Öğrenci No: N12225993</p> <p>Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi</p> <p>Programı: Kamu Yönetimi</p> <p>Statüsü: <input checked="" type="checkbox"/> Y.Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Bütünleşik Dr.</p>
<p>DANIŞMAN ONAYI</p> <p style="text-align: center;">UYGUNDUR</p> <p style="text-align: center;">  Prof. Dr. Mehmet Devrim Aydın (Unvan, Ad Soyad, İmza) </p>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Tuğba MAHMUTOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi: Ankara 12.04.1988

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Hacettepe Üniversitesi İktisat Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İletişim

E-Posta Adresi: mahmutoglut@gmail.com

Tarih: 24.04.2017

