



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan

Müslüme Akyüz

İşletme Doktora Ana Bilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Doktora Tezi

Danışman

Doç. Dr. Kubilay Özyer

TOKAT – 2016



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan

Müslüme Akyüz

İşletme Doktora Ana Bilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Doktora Tezi

Danışman

Doç. Dr. Kubilay Özyer

TOKAT – 2016

**CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZYETERLİLİĞİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 05/05/2016

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Mehmet Gültepe

Üye : Doç. Dr. Hasan Gül

Üye : Doç. Dr. Paksin İKHA

Üye : Doç. Dr. Kubilay ÖZLER

Üye : Yard. Doç. Dr. Sema POLATCI

İmzası

(Handwritten signatures of the jury members)

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 12/05/2016 tarih ve 19-07 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü:

Prof. Dr. Mustafa ÇOLAK
Enstitü Müdürü



T.C

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER

ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağımı gösterdiğimi beyan ederim.

05/05/2016

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Müslüme Akyüz

İmzası


TEŞEKKÜR

Yerli yazında, cinsiyet ayrımcılığını, örgüt ve birey üzerindeki etkilerini belirlemek üzere örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolünü saptayan alanında yapılmış nadir çalışmalardan biri olan bu emek yoğun araştırmanın her aşamasında; bilimsel katkıları ve yönlendirmeleri ile tezimin şekillenmesinde büyük destek olan tez danışmanım Doç. Dr. Kubilay Özyer’’e ve tez izleme jürilerinde eleştirileri ile çalışmama önemli katkılar sağlayan sevgili hocalarım Yrd. Doç. Dr. Sema Polatçı ve Doç. Dr. Tahsin İlhan’a ve tez savunmama gelip tezimin şekillenmesinde yardımcı olan Prof. Dr. Mehmet Tikici ve Doç. Dr. Hasan Gül hocalarıma, tez çalışmamın başından sonuna kadar gece-gündüz, demeden çalışmalarına yardım eden ve desteğini esirgemeyen, her türlü sorumu sabırla cevaplayan ve öğreten değerli arkadaşım Artvin Çoruh Üniversitesi’nden Yrd. Doç. Dr. Fikret Sözbilir’e, desteklerini esirgemeyen saygı değer hocalarım Yrd. Doç. Dr. Musa Sait Döven ve Yrd. Doç. Dr. Yücel Erol’a, araştırmanın gerçekleşmesi esnasında verdikleri samimi cevaplar ve destekleri için aynı sektörde çalışmaktan sevinç duyduğum 314 sağlık çalışanı arkadaşşıma teşekkür ederim.

Ayrıca, bu çalışmanın ortaya çıkmasında çalışma hayatımı kolaylaştırmaya çalışan sabır ve desteklerini esirgemeyen bazı çalışma arkadaşlarıma, özellikle de Nevin Yücel’e teşekkür ederim.

Doktora eğitimime başlamama destek veren bu uzun ve meşakkatli yolda benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen başta annem Güldane Akyüz ve kız kardeşim Mehtap Akyüz’e babam İsmail Akyüz ve erkek kardeşim Ertuğrul Akyüz’e ve benden özellikle teşekkür bekleyen dayım Mehmet Aslan ve teyzem Gülay Erdem’e teşekkür ederim.

Malatya 2016

Müslüme AKYÜZ



CANIM AILEM'E

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Müslüme Akyüz
Anabilim Dalı	: İşletme
Program	: Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Kubilay Özyer
Tez Türü	: Doktora – 2016

ÖZET

‘Fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması’ şeklinde ifade edilen cinsiyete dayalı ayrımcılık sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkan ve daha çok kadınlar aleyhine gelişen bir ayrımcılık türüdür. Örgüt içerisinde çalışana hissettirilen cinsiyet ayrımcılık algısı örgütte adaletin olmadığı düşüncesini oluşturabilecektir. Oluşan bu düşünceye bağlı olarak çalışanlarda hayal kırıklığı ve adaletsizlik hissi gibi belirleyicileri olan ve çalışanlar tarafından örgüte ya da üyelerine yönelik kasıtlı olarak yapılan ve zarar verme eğiliminde olan örgütsel sapma davranışlarını göstermeye başlayabilecektir. Örgüte verilen bu zararlar yanında, bireyler de zarar görebilecek ve bireylerin bir sorunla karşılaştıklarında ne kadar direneceklerini ve ne kadar çaba harcayacaklarını belirleyen kavramlardan biri olan öz-yeterlilik algıları da bu durumdan etkilenebilecektir. Bu tez çalışmasında da kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılık algısı ve bu algının örgütsel yaşamdaki etkileri test edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı öz-yeterlilik algısına bağlı olarak çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığıdır. Oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Geliştirilen hipotezler, sağlık sektöründe çalışan 314 sağlık çalışanından elde edilen veriler üzerinde korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuçlar araştırmanın temel amacına uygun olarak cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık (mediatör) rolü üstlendiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı, Öz-yeterlilik, Örgütsel Sapma Davranışları.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Müslüme Akyüz
Field	: Business Administration
Programme	: Management and Organization
Supervisor	: Associate Prof. Dr. Kubilay Özyer
Degree Awarded and Date	: Doctorate –2016

ABSTRACT

Gender based discrimination is a form of discrimination stated as a different distribution of opportunities, resources and prices on difference of gender we encounter in each stage of social life and it is mostly disadvantage of woman. Gender discrimination felt by workers in the organization brings a thought to mind that there is no justice in the organization. Therefore, having features such as feeling of disappointment and injustice, behaviors of organizational deviance, which are shown intentionally by the workers against the organization or its members and tend to harm in the organization, may show up. Beside all these damages in the organization, people will definitely suffer from this. One of the terms which determine how long they will resist and how hard they will make effort when individuals face a problem, self- efficacy will also be affected by this situation. This thesis perception of gender discrimination against women at work and the impact of the organizational life, this perception has been analyzed. The basic aim of the study is to reveal whether gender discrimination perceived by workers have any effect on organizational deviance depending on self-efficacy. The connection mentioned between gender discrimination and organizational deviance is aimed to be explained with the help of the created research model and hypotheses. Developed hypotheses are attempted to be explained by doing correlation and regression analyses on the data taken from 314 healthcare staff working in health sector. Conclusions state that self sufficiency has a partial mediator role in the effects of perceived gender discrimination on organizational deviance in accordance with is the basic aim of this research.

Key Words: Perception of Discrimination, Self efficacy, Organizational Deviant Behaviors

İÇİNDEKİLER	Sayfa no
ETİK SÖZLEŞME	i
TEŞEKKÜR	ii
İTHAF	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. 1. CİNSİYET AYRIMCILIĞI	5
1. 1. 1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	5
1. 1. 2. Ayrımcılık ve Temel Kavramlar.....	7
1. 1. 2. 1. Eşitlik Kavramı.....	7
1. 1. 2. 2. Eşitsizlik Kavramı.....	8
1. 1. 2. 3. Ayrımcılık Kavramı.....	9
1. 1. 3. Ayrımcılık Türleri.....	11
1. 1. 3. 1. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık.....	11
1. 1. 3. 2. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık.....	11
1. 1. 4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	12
1. 1. 5. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri.....	15
1. 1. 5. 1. Açık Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaysız Ayrımcılık).....	15
1. 1. 5. 2. Örtülü Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaylı Ayrımcılık).....	15
1. 1. 6. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar.....	16
1. 1. 6. 1. Fonksiyonalist Yaklaşım.....	16
1. 1. 6. 2. Çatışma Yaklaşımı.....	17
1. 1. 6. 3. Feminist Yaklaşım.....	17
1. 1. 6. 4. Etkileşimci Yaklaşım.....	18
1. 1. 7. Cinsiyet Ayrımcılığının Tarihsel Süreci ve Teorik Sosyolojik Boyutu.....	19
1. 1. 8. Çalışma Hayatında Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık Nedenleri.....	20
1. 1. 9. Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları.....	24
1. 1. 9. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Maddi Sonuçları.....	24
1. 1. 9. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Manevi Sonuçları.....	27
1. 1. 10. Cinsiyet Ayrımcılığına Benzer Kavramlar.....	30
1. 1. 10. 1. Cam Tavan Sendromu.....	30
1. 1. 10. 2. Cinsel Taciz.....	31
1. 1. 10. 3. Mobbing.....	32

	Sayfa no
1. 1. 10. 4. Şiddet.....	33
1. 1. 10. 5. Mesleklerin Katmanlaşması (Tabakalaşması).....	33
1. 1. 11. Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenmesinde Rol Oynayan Kurumlar.....	35
1. 1. 11. 1. Devletin Rolü.....	35
1. 1. 11. 2. Hukuki Dayanakların Rolü.....	35
1. 1. 11. 3. Bilgi ve Diyalogun Rolü.....	35
1. 1. 11. 4. İşletmelerin Rolü.....	36
1. 1. 11. 5. Sendikaların ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü.....	36
1. 2. ÖZYETERLİLİK.....	36
1. 2. 1. Öz-yeterlilik Kavramının Tanımı.....	36
1. 2. 2. Öz-yeterliliğin Önemi.....	41
1. 2. 3. Öz-yeterlilik İnancı Kavramının Ortaya Çıkışı ve Sosyal Bilişsel Teori.....	46
1. 2. 4. Öz-yeterliliğin Boyutları.....	47
1. 2. 5. Sosyal Bilişsel Model Temelinde Öz-yeterliliğin Belirleyicileri...	48
1. 2. 6. Öz-yeterlilik İnancının Kaynakları.....	50
1. 2. 6. 1. Ustalık Tecrübesi (Deneyimler).....	50
1. 2. 6. 2. Temsili Deneyim.....	53
1. 2. 6. 3. Sözel İkna (Sosyal İkna).....	54
1. 2. 6. 4. Fiziksel ve Duygusal Durum.....	54
1. 2. 7. Öz-yeterliliğin Etkileri.....	56
1. 2. 7. 1. Bilişsel Etkisi.....	56
1. 2. 7. 2. Motivasyona Etkisi.....	57
1. 2. 7. 3. Seçim Sürecine Etkisi.....	57
1. 2. 7. 4. Hedef Koymaya Etkisi.....	58
1. 2. 7. 5. Strese Etkisi.....	58
1. 2. 8. Öz-yeterliliğin Sonuçları.....	59
1. 2. 8. 1. Öz-yeterlilik - Çalışan İlişkisi.....	59
1. 2. 8. 2. Öz-yeterlilik - Örgütsel Yansımalar İlişkisi.....	60
1. 2. 9. Öz-yeterlilik İnancı ile Benzer Kavramlar.....	61
1. 3. ÖRGÜTSEL SAPMA.....	64
1. 3. 1. Örgütsel Sapma Kavramı ve Tanımı.....	64
1. 3. 2. Örgütsel Sapma Kavramının Kapsamı.....	66
1. 3. 3. Örgütsel Sapma Kavramının Süreci.....	69
1. 3. 4. Örgütsel Sapma Türleri.....	71
1. 3. 5. Örgütsel Sapma Yaklaşımları.....	73
1. 3. 5. 1. Buss - İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı.....	73
1. 3. 5. 2. Hollinger ve Clark - İşyeri Sapması Yaklaşımı.....	74
1. 3. 5. 3. Bennett ve Robinson - Örgütsel Sapma Yaklaşımı.....	74
1. 3. 5. 4. Vardi ve Wiener - Kötü Davranış Yaklaşımı.....	77
1. 3. 5. 5. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew- Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı.....	80
1. 3. 5. 6. Spector - İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı.....	80
1. 3. 5. 7. Gruys ve Sackett - Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı.....	81

	Sayfa no
1. 3. 6. Örgütsel Sapmanın Nedenleri.....	81
1. 3. 7. Örgütsel Sapmanın Sonuçları.....	85
1. 3. 8. Örgütsel Sapmaya Benzer Kavramlar.....	87

BÖLÜM 2

2. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİYLE İLGİLİ YAPILAN BENZER ARAŞTIRMALAR VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİYLE İLGİLİ YAPILAN BENZER ARAŞTIRMALAR.....	93
2. 2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI.....	97
2. 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Öz-yeterlilik Arasındaki İlişki.....	97
2. 2. 2. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişki.....	100
2. 2. 3. Öz-yeterlilik ve Örgütsel sapma Arasındaki İlişki.....	103
2. 2. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	105

BÖLÜM 3

3. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ- YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	108
3. 1. 1. Araştırmanın Amacı.....	108
3. 1. 2. Araştırmanın Önemi.....	110
3. 1. 3. Araştırma Modeli.....	111
3. 1. 4. Araştırmanın Ana Hipotezleri.....	113
3. 1. 5. Araştırmanın Varsayımları.....	114
3. 1. 6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	114
3. 1. 7. Anakütle ve Örneklem Seçimi.....	115
3. 1. 8. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler.....	117
3. 1. 8. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği.....	118
3. 1. 8. 2. Örgütsel Sapma Ölçeği.....	119
3. 1. 8. 3. Öz-yeterlilik Ölçeği.....	120
3. 1. 9. Ön Uygulama.....	121
3. 1. 10. Kullanılan İstatistiksel Teknikler.....	122
3. 1. 11. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler.....	123

	Sayfa no
3. 1. 11. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı.....	123
3. 1. 11. 2. Güvenilirlik Analizleri.....	126
3. 1. 11. 3. Geçerlilik Analizleri.....	127
3. 1. 11. 3. 1. Açımlayıcı Faktör Analizi.....	128
3. 1. 11. 3. 1. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı Değişkenine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi.....	129
3. 1. 11. 3. 1. 2. Örgütsel Sapma Değişkenine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi.....	132
3. 1. 11. 3. 1. 3. Öz-yeterlilik Değişkenine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi.....	137
3. 1. 12. Değişkenlere Ait Bulgular.....	140
3. 2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	141
3. 2. 1. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	141
3. 2. 1. 1. Korelasyon Analizleri.....	141
3. 2. 1. 2. Regresyon Analizleri.....	145
3. 2. 1. 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi.....	146
3. 2. 1. 2. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi.....	146
3. 2. 1. 2. 3. Öz-yeterliliğin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi.....	149
3. 2. 1. 2. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	151
3. 2. 1. 2. 4. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz- yeterliliğin Aracılık Rolü.....	154
3. 2. 1. 2. 4. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	156
3. 2. 1. 2. 4. 3. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz- yeterliliğin Aracılık Rolü.....	158
3. 2. 1. 2. 4. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz- yeterliliğin Aracılık Rolü.....	161
3. 2. 2. Hipotez Testinin Sonuçları.....	164
3. 2. 3. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi.....	165
3. 2. 3. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	166
3. 2. 3. 2. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	167
3. 2. 3. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	171
3. 2. 3. 4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	172
3. 2. 3. 5. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları.....	175

	Sayfa no
SONUÇ	179
ÖNERİLER	186
KAYNAKÇA	192
EKLER	244
ÖZGEÇMİŞ	251



<u>Tablolar Listesi</u>	Sayfa no
Tablo 1. 1. Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engeller.....	31
Tablo 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	94
Tablo 2. 2. Öz-yeterlilik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	95
Tablo 2. 3. Örgütsel Sapma İle İlgili Çalışmalar.....	96
Tablo 3. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı.....	124
Tablo 3. 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	127
Tablo 3. 3. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri...	131
Tablo 3. 4. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışanların Kendileri İçin).....	134
Tablo 3. 5. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışma Arkadaşları İçin).....	136
Tablo 3. 6. Öz-yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri.....	138
Tablo 3. 7. Araştırmanın Değişkenlerinin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması.....	140
Tablo 3. 8. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Korelasyon Analizi.....	143
Tablo 3. 9. Değişkenlerin Tolerans ve Varyans Etkileme Faktörleri (VIF) Değerleri.....	145
Tablo 3. 10. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.....	146
Tablo 3. 11. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.....	147
Tablo 3. 12. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.....	148
Tablo 3. 13. Öz-yeterliliğin Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.....	149

<u>Tablolar Listesi</u>	Sayfa no
Tablo 3. 14. Öz-yeterliliğin Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.....	150
Tablo 3. 15. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (Genel) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	152
Tablo 3. 16. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	154
Tablo 3. 17. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	157
Tablo 3. 18. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	159
Tablo 3. 19. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.....	161
Tablo 3. 20. Hipotez Testinin Sonuçları.....	164
Tablo 3.21. Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.....	166
Tablo 3. 22. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	168
Tablo 3. 23. Yaş Değişkenine Göre Cinsiyet Ayrımcılığı Algısına İlişkin Tukey Testi Karşılaştırmasını Gösteren Dağılım.....	170
Tablo 3. 24. Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Sonuçları.....	171
Tablo3. 25. Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	173
Tablo. 3. 26. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Cinsiyet Ayrımcılığı Algısına İlişkin Tukey Testi Karşılaştırmasını Gösteren Dağılım.....	175
Tablo. 3. 27. a. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	177
Tablo. 3. 27. b. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	178

Şekiller Listesi**Sayfa no**

Şekil 1. 1. Öz-Yeterlilik İnancı Mekanizması.....	43
Şekil 1. 2. Bandura'nın Karşılıklı Belirleyicilik Kuralı.....	49
Şekil 1. 3. İşyeri Sapma Davranışı Süreci.....	71
Şekil 1. 4. İşyerinde Sapma Davranışı Tipolojisi.....	76
Şekil 1. 5. Örgütsel Kötü Davranış Tipleri.....	79
Şekil 3. 1. Araştırmanın Modeli.....	112



Kısaltmalar Listesi

T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
ILO	International Labour Organization
WHO	World Health Organization
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ANOVA	The Analysis Of Variance
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
WEF	World Economic Forum



GİRİŞ

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz çalışma hayatında örgütlerin hayatta kalabilmeleri sürekli ve daha fazla üretime bağlı değildir. Geleneksel bakış açısının tanımladığı kaynaklar zaman içerisinde yetersiz kalmıştır. Çalışma hayatındaki bu gelişmeler ve değişiklikler nedeniyle modern örgüt yapısı içerisinde sosyo-psikolojik faktörler önemini artırmıştır.

Bu gelişmeler paralelinde modern örgütlerde rekabet üstünlüğünü elinde tutmak isteyen örgütler geleneksel bakış açısının dışına çıkmaya başlamış ve iş görenlerinden en yüksek verimliliği alabilmek için çalışanlarına karşı bazı sorumlulukları olduğunu fark etmişlerdir. Bu sorumlulukların başında örgütlerin iş görenlerine eşit mesafede durma zorunluluğu gelmektedir. Bu durumun tam tersi yani ayrımcılığın yapıldığı örgütlerde sağlıklı bir işleyişin olması çok zordur ve örgütler birçok alanda büyük kayıplara uğrarlar. Eğer örgütler bu kayıplarla karşılaşmak insan unsurunu merkeze yerleştirmek zorundadırlar.

Ayrımcılığın özel bir türü olan ve ‘fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması’ şeklinde ifade edilen cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatının hemen her kademesinde varolan ve daha çok kadınların maruz kaldığı uygulamalardır. Cinsiyet ayrımcılığı da tıpkı ayrımcılık gibi toplumun tüm yapılarında ve yine toplum yapısının bir parçası olan örgütlerde de sağlıklı bir işleyişin olmasını engelleyebilir ve örgütlere birçok konuda büyük kayıplar yaşatabilir.

Örgütlerde her anlamda kayıplara neden olan ve örgütsel yaşamın kalitesini etkileyen bir diğer kavram ise örgütsel sapma kavramıdır. ‘Çalışanların örgüt kurallarını bozarak, örgütün veya üyelerinin iyi durumlarını tehdit eden davranışlar’ olarak

tanımlanan örgütsel sapma davranışları örgütlerin varlığına da zarar vermekte ve örgütlerde sağlıklı bir işleyişin olmasını engeller.

Çalışma hayatı içerisinde yer alan bir diğer kavram ise öz-yeterlilik kavramıdır. “Çeşitli durumlarla başa çıkabilmek için gereken davranışların ne kadar iyi ortaya konulabileceği ile ilgili kişisel yargılar” olarak tanımlanan bu kavram cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma kavramlarının tam aksine, öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanların motivasyonlarının, mutluluklarının, performanslarının ve iş tatmininin yüksek olduğu yapılan araştırmalarla desteklenmiştir (Spector, 2008: 208; Judge ve Scott, 2006: 126-138; Dunlop ve Lee, 2004: 68).

Değişimin ve rekabetin önem kazandığı günümüz modern çalışma hayatı içerisinde yer alan bu üç kavram (cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik) çalışanların daha güvenli ve adil bir çalışma sürdürmeleri için önem arz etmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını anladıkları anda örgütlerine karşı olumsuz duygular geliştirecek ve cinsiyetleri nedeniyle engellendiklerini düşündükleri ölçüde, tepki olarak örgütsel sapma davranışları gösterebileceklerdir. Bu da örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkiler yaratacak ve örgüte bir maliyet unsuru olabilecektir. Aynı zamanda örgüte verilen bu zararlar yanında cinsiyet ayrımcılık algısı nedeniyle bireyler de zarar görecektir ve öz-yeterlilik algılarında bu durumdan etkilenebilecektir.

Bu çalışmada, cinsiyet ayrımcılığı algısının örgütsel yaşamdaki ve birey üzerindeki bazı etkileri test edilmeye çalışılmıştır. Buradan hareketle öz-yeterlilik algısına bağlı olarak çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde bir etki yaratabileceği düşünülmüş ve oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmada

cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık (mediatör) rolü üzerine odaklanılarak hem ilgili literatüre katkı sağlanmaya hem de örgütsel ortamda yöneticilere kolaylık sağlayacak bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik algısı ve örgütsel normlardan sapma davranışlarının içeriği incelenmiş ve kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Burada kavramlarla ilgili, alanında yapılmış belli başlı araştırmalara değinildikten sonra bu kavramlarla ilgili kuramsal bir çerçeve ortaya konmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde örgütlerde çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik algısı ve örgütsel normlardan sapma davranışları kavramlarının ışığında, bu kavramların birbiri ile ilişkisinden ve bu kavramlar hakkında daha önce yapılmış benzer çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü, tamamen araştırma kısmına ayrılmış ve burada öncelikle, araştırmanın amacı üzerinde durulmuştur. Sonrasında araştırma için kurgulanan modelden bahsedilmiş ve bu bağlamda üzerinde durulan problemin tanımı yapılarak kavramları etkilemesi beklenen değişkenler ve araştırma modeli ortaya konulmuştur. Ayrıca bu bölümde araştırma hipotezleri, araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları, araştırmanın önemi, araştırmanın katkısı, ana kütle ve örneklem, veri çözümleme yöntemi ve araştırmaya katılanlar ile ilgili bilgiler verilmiştir. Sonra, hipotezlerin analizi için kullanılacak testler, değişkenler ve ölçeklerin neler olduğu ve bu ölçeklerin hangi kaynaklara dayandığı ortaya konulmuştur. Daha sonrasında ise faktör analizleri, güvenilirlik analizlerinin sonuçları sunulmuş ve bulgular bölümünde

öncelikle tanımlayıcı istatistikler verilerek, araştırma modelindeki değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri, modelde yer alan hipotezlerin testleri tartışılmıştır.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde ise sonuçlar ve son olarakta ilgili taraflar için öneriler sunulmuştur.



BÖLÜM 1

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapma kavramları incelenerek kuramsal yaklaşımlar ele alınmıştır.

1. 1. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

1. 1. 1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak mevcut genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerini tanımlayan bir kavramdır. Bu özellikler arasındaki farklılıklar, kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik oluşturmaz. Sadece bireyleri kadın ya da erkek olarak sınıflandırır (Dökmen, 2004: 18). Cinsiyet kavramı pek çok farklı şekilde sınıflandırılrsa da bunlardan en yaygını (Aksu, 2008: 3-9; Kaypak, 2013: 79),

1. Biyolojik Cinsiyet

2. Toplumsal Cinsiyet'tir.

Bu iki kavram farklı şeyleri anlatır. Biyolojik cinsiyet insanın doğumuyla birlikte kazandığı ve genetik olarak kişiyle gelen bir durum iken (Kaypak, 2013: 78), toplumsal cinsiyet kavramı ise farklı kültürlerde, tarihin farklı zamanlarında ve farklı coğrafyalarda kadın ve erkeklere toplumun yüklediği rolleri ve sorumlulukları ifade eder (Nicholson ve Seidman, 1995: 11; Sancar, 2009: 178-179).

Toplumsal cinsiyet kavramını literatüre kazandıran Ann Oakley'dir (Marshall, 1999: 98). Toplumsal cinsiyet (gender) ve biyolojik cinsiyet (sex) kavramları zaman zaman karıştırılan ve birbirlerinin yerine kullanılan kavramlardır (Zeyneloğlu, 2008: 9;

Williams ve Bennett, 1979: 133-156). Oysaki insanın erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına neden olan anatomik ve fizyolojik farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan biyolojik cinsiyet kavramına karşın toplumsal cinsiyet, insanların toplumsal ve kültürel farklılıklar nedeniyle erkek ve dişi olarak ayrılmasına neden olur (Caranny-Francis, 2002: 1-4). Bu iki kavramın da yaşama geçişi toplumsal roller aracılığıyla olmaktadır. Rol kavramı, bireyin belirli bir mekana getirdiği geleneksel olarak içselleştirilmiş kültürel ve kuralsal beklentilerdir (Savcı, 1999: 130). Toplumsal cinsiyet, toplum içinde kadın ve erkeğe verilmiş rollerin tamamını ifade eder (Fischer ve Arnold, 1994: 166).

Cinsiyetler arasındaki farklılıkların belirlenmesinde, çalışma hayatının etkisi büyüktür. Cinsiyet ayrımcılığı günümüzde hemen hemen her iş kolunda görülmektedir. Bu durumun temel nedeni ise, kadının iş hayatında giderek daha fazla rol almasıdır. Geçmişe oranla kadınlar çok çeşitli iş kollarında çalışmakta, geçmişte erkeklerin yaptığı pek çok işi artık kadınlar yapmaktadırlar (Kardam, 2003: 299).

Kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin cinsiyete yansıtılması neticesinde yani toplumsal cinsiyetin algılanış biçiminden dolayı “kamusal alan erkeğe, özel alan ise kadına aittir” anlayışı toplumsal hayatta yerini almıştır. Bu durum çalışma hayatı ile paralellik göstermiş, erkeklerin yaptıkları iş ile sosyal durumları tayin edilmiş, buna karşılık kadınların sosyal durumu çalışma hayatındaki yerleriyle değil, aile içindeki rolleri ile tayin edilmiştir. Toplumsal yapı içinde, kadınlar aleyhine oluşan bu ayrımcılık, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında görülmektedir (Savcı, 2000: 145).

1. 1. 2. Ayrımcılık ve Temel Kavramlar

1. 1. 2. 1. Eşitlik Kavramı

Demokrasi yaygın bir biçimde benimsenen tanımı ile sadece bir yönetim şekli değil aynı zamanda bir yaşam biçimidir. Demokrasinin temel ilkelerinden ikisi de özgürlük ve eşitliktir (Kalaycı ve Hayırsever, 2014: 1050).

Eşitlik, insanların birbirleriyle eşit olduğunu bundan dolayı da insanlar arasında ayırım yapılmaması gerektiğini dile getiren ilkedir (Cevizci, 1999: 319). Eşitliğin temel fikri günümüzde tüm insanların farklı yetenek ve kapasitelerle dünyaya geldiği, bundan dolayı her insana kendinde olanı tam olarak gün ışığına çıkartması, kendisini tam anlamıyla gerçekleştirilebilmesi için imkân tanınması gerektiğini dile getiren fırsat eşitliği düşüncesi temeline inanan ahlaki bir düşüncedir (De Waal vd., 2005: 230; Cevizci, 1999: 320).

1789 tarihinde ilan edilen Fransız İnsan Hakları ve Yurttaşlık Bildirisi'nin ilan edilmesinden itibaren eşitlik kavramı hem uluslararası metinlere hem de ulusal anayasalara girmiştir. Eşitlik kavramı, Türkiye Cumhuriyeti (T. C.) anayasasında ise,

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” (1982 T.C. Anayasası, madde 10) şeklinde yer almıştır.

T.C. Anayasasınının 10. maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi içinde yer alan farklılıklardan biride “cinsiyet eşitliğidir”. Cinsiyet eşitliği kavramı, yasalar önünde

kadına ve erkeğe eşit davranılması, aile ve toplum içinde kadın ve erkeğin kaynaklardan, fırsatlardan ve hizmetlerden eşit olarak yararlanması olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization (WHO), 1998: 16).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin aynı oldukları anlamına gelmez, ancak eşit değerde olduklarını ve eşit şekilde muamele görmeleri gerektiğini belirtir. Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınlarla ilgili bir konu da değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, tüm insanların kendi kişisel yetilerini geliştirmekte ve kalıplaşmış yargılarca dayatılan herhangi bir sınırlama olmaksızın seçim yapmakta özgür olması şeklinde tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, üretkenliği ve performansı iyileştirerek ekonomik kazanç sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği bir yatırım ve aynı zamanda işgücünün tüm potansiyelinin geliştirilip, işletilebileceği bir üretkenlik ögesi olarak görülebilir. Birçok çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği ile ekonomik büyüme ve istihdam arasında bağlantı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012: 26).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen çeşitli ulusal mekanizmaların oluşturulmasına paralel bir şekilde, 1980’li yıllardan itibaren pek çok Avrupa ülkesinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve bu alanda devlete aktif bir rol yüklenmesine ilişkin hükümler anayasalarda yer almaya başlamıştır (Öztan, 2003: 216).

1. 1. 2. 2. Eşitsizlik Kavramı

Eşitlik ve eşitsizlik kavramları “her şey zıddıyla vardır” ilkesine uygun olarak tarihsel bir birliktelik içindedir. İnsanlık tarihinin eşitsizliklerle dolu geçmişi, insanın eşitlik arayışını yani eşitlik kavramını yaratır. Tarihsel olarak 16-18. yy.larda daha çok gündeme gelmesine karşın ortaya çıkışı 1789 Fransız Devrimi’ndeki “eşitlik”,

“kardeşlik”, “özgürlük” üçlemesine dayanır. Temelinde feodaliteye ve burjuvaya karşı çıkış vardır. Feodalite yıkılırken eşitlik ön plana çıkmaya başlamıştır (Çulhaoğlu, 2011: 23). Özellikle 19. yüzyılın sonlarına doğru, eşitsizlik artık algılanır düzeye gelmiştir. Bu durum ise eşitlik düşüncesinin artık toplumları etkilemeye başladığını, yeni düşüncelerin ortaya çıktığını göstermektedir (Solomon, 1995: 32).

Tarihsel süreç içinde olgunlaşan ve ortaya çıkan eşitsizlik kavramı günümüzde, toplumda var olan cinsiyet, servet, ırk, renk, sınıf, statü, itibar, tabaka, gelir durumu, eğitim durumu gibi farklılıklar düzleminde kendini gösteren eşit olmama durumlarını yani toplum içinde yer alan bir grup veya gruplar içindeki farklı bireylere eşit olmayan ödül ya da fırsatlar sunmayı ifade etmek için kullanılan bir terimdir (Marshall, 1999: 210). Eşitsizlik sadece günümüz toplumlarına özgü olmayıp, tarihin her döneminde yaşanan eğitim, hukuk, sağlık gibi birçok alanda yaşanan bir olgudur (Belek, 1998: 256; Kim ve Chung, 2003: 34).

1. 1. 2. 3. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık kavramının kökeni Türkçe de ayırım yapmak, ayırmak kelimelerinden gelmektedir. Ayırım sözcüğü, “bir kimse veya nesnenin bir başkasıyla karıştırılmamasını sağlayan ayrılık, benzer şeyleri birbirinden ayıran özellik, başkalık, fark” anlamındadır (Türk Dil Kurumu (TDK) Büyük Türkçe Sözlük). Hukuk dilinde ise ayırım yapmak, bir kişinin herhangi bir niteliğine dayanılarak keyfi ya da haksız bir davranışta bulunulması ve bu suretle mağdur edilmesi anlamını taşır (Hervey, 1993: 24). Ayrımcılık dar anlamda, eşit olanlara “eşit” davranılması gerektiği halde, haklı bir sebebe dayanmaksızın “farklı” davranıldığı durumları kapsamaktadır (Yüksel, 2000: 95).

4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilen International Labour Organization'nun (ILO) 111 nolu Ayrımcılık (İş ve meslek) sözleşmesine göre ise "Ayrımcılık" deyimi;

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 tutmayı, ifade eder.

Ayrımcılık ILO'nun kabul ettiği şekilde ırk ve etnik köken, dil, din veya inanç, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik gibi temellerin yanında; bir sağlık kurumunda ya da evinde uzun süreli tedavi gören, özgürlüğünden yoksun bırakılmış veya devletin bakımı ve gözetimi altındaki çocuklar, sığınmacı, mülteci, göçmen, yabancı ya da vatansız çocuklar, kırsal kesimde yaşayan çocuklar veya çalışan çocuklar da gündeme gelebilmektedir. Ancak ayrımcılık bu sayılanlarla da sınırlı tutulmamaktadır ve ayrımcılığın başka temellerde de gündeme gelmesi her zaman mümkündür (Karan, 2012: 140).

Ayrımcılık yapmak, gerek uluslararası sözleşmelerle, gerekse ulusal anayasa ve kanunlarla da yasaklanan bir davranış biçimidir (Akyiğit, 2006: 291). Ayrımcılık kavramı uluslararası hukukta ilk kez 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannameşi ile ortaya çıkmıştır. Daha sonraki dönemlerde de CEDAW (1979) gibi uluslararası sözleşmelerle engellenmeye çalışılan ayrımcılık hala çalışma hayatının bir parçasıdır (Weichselbaumer, 2003: 630).

Günümüzde devletler, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ve benzeri statüler veya temeller bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin hukuken tanınmış tüm hakları herkese sağlamakla ve bu

haklara saygı göstermekle yükümlü tutulmalarına (Karan, 2012: 140) rağmen toplumsal hayatın en önemli sorunlarından birisi olan ayrımcılık hala sürmektedir. Çoğunlukla geri kalmış toplumların temel sorunlarından birisi olarak görülen ayrımcılığın günümüzde gelişmekte olan ya da gelişmiş ülkelerde de görülmesi durumun yalnızca ekonomik nedenlere bağlı olmadığını göstermektedir (Demir, 2011: 761).

1. 1. 3. Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık sınıflandırılırken pek çok değişken göz önüne alınarak sınıflandırılmaktadır. Ancak genellikle;

1. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık
2. Negatif ve pozitif ayrımcılık şeklinde bir sınıflandırma genel kabul görmektedir.

1. 1. 3. 1. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, kanunların, kuralların veya uygulamaların bazı bireyleri açık bir şekilde yalnızca belli bir grubun üyeleri olmaları nedeniyle dışlaması veya ötekileştirmesidir (Tomei, 2004: 57). Bir siyahın kamu binalarına girişinin yasaklanması ya da bir restoranda Çingenele/Romanlara servis yapılmaması bu tür ayrımcılığın tipik örneklerindedir (Davidson, 2005: 165).

Dolaylı ayrımcılık kavramı ise, tarafsız görünmekle birlikte uygulamada açık olarak belli bir grubun üyelerini etkileyen kurallar, işlemler veya uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş saatleri dışında mesela, hafta sonları veya günün ilerleyen saatlerinde örgütsel eğitim kurslarına ilgisi olan işçilerin bu eğitimlerden hariç tutulması şeklinde olabilir (Hepple, 2001: 7). Bu tanımlar ışığında; doğrudan ayrımcılığın, dolaylı ayrımcılıktan çok daha kolay belirlenebildiği söylenebilir (Tomei, 2004: 58).

1. 1. 3. 2. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık

Negatif ayrımcılık, hak ya da özgürlüklerin toplumun bazı bireylerine tanınmaması anlamına gelmektedir. Negatif ayrımcılığın olumsuz bir anlam ifade etmesine karşın, pozitif ayrımcılığın olumlu bir anlamı bulunmaktadır (Altan, 1997: 163). Kadınların çalışma hayatında erkek meslektaşlarına göre ücret eşitsizliği yaşamaları ya da kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha kolay işten çıkarılması bu ayrımcılığın tipik örnekleridir (Bulger, 2002: 13).

Pozitif ayrımcılıkta ise, belirli konularda daha az temsil olunan gruplara yönelik fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için onların lehine ayrımcılık yapılmasına imkan veren politika ve düzenlemelerden oluşmaktadır. Pozitif ayrımcılıkla, lehine olumlu ayrımcılık yapılan grubun geçmişte maruz kaldığı ayrımcı işlemlere bağlı olarak ortaya çıkan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Yıldız, 2008: 83). Ayrıca pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak dışlanmış grupların, başta eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlara katılımlarını sağlayarak bu gruplara temsil imkanı yaratmaya çalışan bir dizi kurumsal politika ve uygulamayı da ifade etmektedir (Öztan, 2003: 204). Dünyada pek çok ülke kadınlar için gebelik, doğum ve bebek bakım dönemlerinde eşit işe eşit ücret hakkı, tıbbi bakım gibi birçok konuda iyileştirmeleri güvence altına almıştır. Bu nedenle evlilik, gebelik veya analık izni gerekçesiyle kadınların işten çıkarılması yasaktır (Sathishah, 2005: 3). Bu kadınları koruma altına almak için alınmış tipik pozitif ayrımcılığın örneklerinden biridir. Negatif ayrımcılıkta oluşturulan bir eşitsizlik söz konusu iken pozitif ayrımcılıkta ise tarafları eşitlemek amacı vardır.

1. 1. 4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kalıplaşmış cinsiyet düşüncesi iş hayatında insanların performanslarını değerlendirmek yerine onların nasıl algılandıklarını göstermektedir (Welle ve Heilman, 2005: 32). Çoğu zaman cinsiyete dair düşünceler algıya dönüşüp ayrımcılık boyutuna gelebilmektedir. Cinsiyete dayalı yapılan ayrımcılıklar genellikle toplumun hemen her kesiminde yer alan kişi ve kurumların yanında temelde anne-babaların, yakın akraba ve komşuların, kız çocuklarına küçük yaşlardan itibaren erkek çocuklarına olduğundan farklı yaklaşımları ile başlamaktadır (Acar vd., 1999: 6). Ailede başlayan cinsiyet temelli ayrımcı davranışlar, kadın ve erkeğin toplumsal konum ve rollerinden kaynaklanmakta kuşaktan kuşağa kültürel koşullandırma yoluyla aktarılmakta ve günümüzde de geçerliliğini sürdürmektedir. Kadınların hukuk, siyaset, örgütlenme, eğitim hizmetlerinden yararlanabilme gibi alanlarda olduğu gibi bir işe girebilme, o işi ellerinde tutabilme, işlerinde ilerleyebilme doğrultusunda da ayrımcı davranışlarla karşılaşabildikleri görülmektedir (Altan, 2006: 229). Cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin insan haklarından tümüyle yararlanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak herhangi bir ayrıma, dışlanma ya da kısıtlamaya maruz kalmasıdır (Gender ve Reproductive Rights, 1948; Demirbilek, 2007: 14).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, erkek egemen toplumda kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata ayrımcılık olarak yansımaları sonucunda kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulmasıdır (Sakallı Uğurlu, 2002: 48).

Bu tanımlar ışığında cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeleri içermektedir (Guttek vd., 1996: 792). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, teorik açıdan tüm çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilebilir olmakla birlikte, yapılan pek çok araştırmanın da gösterdiği gibi pratikte çoğunlukla kadınlar üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir (Gök, 1993: 181-182). Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranmasını ve hangi rolleri üstlenmesini dahası hangi kişisel özelliklere sahip olması gerektiğini belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar koymaktadırlar. Konulan bu kurallar kadınların belirli kalıplar içinde algılanmasına ve belirli önyargılar çerçevesinde değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Barutçugil, 2002: 77). Ayrıca kişiler, doğaları gereği değişmez belirli niteliklere sahip olmaları dolayısıyla belirli bir cinsiyet grubuna dahil olurlar (Yüksel, 2000: 938). Bu gruba ait kalıplaşmış bazı nitelikler, ayrımcı işleme maruz kalan kişide bulunmasa dahi, onun da özellikleri olarak değerlendirilir (Hervey, 1993: 24). Bu da kadınları iş yaşamında cinsiyete dayalı bir ayrımcılıkla yüz yüze bırakmaktadır. Bunun nedeni ise çalışma hayatı tipik olarak erkek egemen değerleri benimseyen ve cinsiyete bağlı değerlere itaat eden uygulamaları desteklemektedir. Bu nedenle kadınlar, çalışma ortamında fazla istenmediklerini ve erkek egemen yapı sonucunda oluşan baskın kültür karşısında bir baskı ile karşı karşıya olduklarını düşünmektedirler (Appelbaum vd., 2003: 47).

Kadınlara karşı ayrımcılığın en belirgin tanımı, bu ayrımcılıkla mücadeleyi hedefleyen bir uluslararası belge olan Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi)'nin (CEDAW) 1. maddesinde şu şekilde yapılmıştır,

“Kadınlara karşı ayırım” deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1).

Bu maddeye göre erkeklerden farklı oldukları gerekçesiyle kadınlar, herhangi bir özgürlükten ve haktan mahrum bırakılmayacaklardır (Aksu, 2012: 177) ancak bu ve benzeri birçok uluslararası sözleşme ile engellenmeye çalışılan cinsiyet ayrımcılığı hala çalışma hayatının bir parçası olmaya devam etmektedir (Weichselbaumer, 2003: 630).

Yapılan ayrımcılıklara birkaç somut örnek verilecek olunursa, işgören temini için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurmasına ilişkin bilgilerin yer alması gibi uygulamalar, kadınlar aleyhine yapılan bir ayrımcılıktır (Demir, 2011: 767). Bu örneğin yanında daha küçük gibi görünen ve çok göze çarpmayan örneklere de rastlamak mümkündür. Örneğin kimi zaman kadınların ihtiyaçlarını görmezden gelerek ayrımcılıklarda yapılabilir. Ucuz ve yaygın bir kreş sisteminin olmaması, kadınların çalışmasının önünde büyük bir engeldir (Aksu, 2012: 177).

1. 1. 5. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri

Ayrımcılık uygulamaları açık ve örtülü olarak iki şekilde görülmektedir (Guterk vd., 1996: 792).

1. 1. 5. 1. Açık Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaysız Ayrımcılık)

Kadın ya da erkek çalışanların benzer özelliklere sahip olmasına karşın, iki taraftan birine, ayrıcalıklı davranılması anlamına gelmektedir. Açık cinsiyet ayrımcılığı

örgütsel sorunların kolaylıkla ortaya çıkmasını tetikleyebilmektedir (Arısoy ve Demir 2007: 717). Uygulamada doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, özellikle işe almada, çalışma koşullarının uygulanmasında, ücretlendirmede, mesleki eğitim ve ilerlemede ve iş ilişkisinin sona ermesinde yaygın olarak ortaya çıkmaktadır (Onaran Yüksel, 2000: 96).

1. 1. 5. 2. Örtülü Cinsiyet Ayrımcılığı (Dolaylı Ayrımcılık)

Ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli durum bulunmamasına rağmen özellikle belirli bir cinsiyet grubunun olumsuz olarak etkilenmesi örtülü cinsiyet ayrımcılığı olarak ifade edilebilir (Arısoy ve Demir, 2007: 717). Çalışma yaşamının kadınlar açısından özel olarak düzenlenmesi ve cinsiyetler arasındaki hukuki eşitliğin sağlanması, kadınlara yönelik açık ayrımcılık uygulamalarını önlemede önemli adımların atılmasını sağlar. Ancak cinsiyet kökenli ayrımcılık uygulamalarının büyük bölümünü oluşturan örtülü ayrımcılık uygulamalarının yasal önlemlerle azaltılamadığı açıktır (Altan, 2003: 13).

1. 1. 6. Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Toplumsal Cinsiyet rolü göz önüne alındığında çalışma yaşamında kadın çalışanlar erkek çalışanlardan pek çok konuda ayrışmaktadırlar. Literatürde bu ayrışmayı açıklayan yaklaşımlarla karşılaşmak mümkündür. Bu yaklaşımlara aşağıda değinilmiştir.

1. 1. 6. 1. Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşım kadın ile erkek arasındaki ayrımın toplumsal yapı içinde işlevsel bir role sahip olduğu vurgusunda bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre erkek egemenliği evrenseldir (Abrahamson 1990: 3-4) ve kadın ile erkeğin ilkel

toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı iş bölümünü oluşturmuştur (Demirbilek, 2007: 13). Fonksiyonalist yaklaşım, dışının evde çocuklarıyla ve onların bakımları ile ilgilenmesi; erkeğin ise ailenin ihtiyaçlarını karşılaması, dış dünya ile ev arasını ilişkilendiren açık cinsiyet rolü ayrımları üzerinde durmuştur (Gillies, 2003: 3). Fonksiyonalist yaklaşımçılar kadın ve erkek rollerine uygun olarak uzmanlaşmış bir işbölümünü savunmaktadır (Coleman vd., 2002: 347; Sullivan, 2003: 226).

1. 1. 6. 2. Çatışma Yaklaşımı

Çatışma yaklaşımı, cinsiyet ayrımcılığını açıklarken kadın ve erkek arasındaki güç farklılaşması ve çatışması üzerinde durmaktadır (Parrillo, 2002: 201). Çatışmacı yaklaşımçılar, erkeklerin kadın gücüne yönelik büyük güçlerini kullanarak kadınları ikinci plana ittiğini söylemektedirler (Nzaid, 2011: 6). Çatışmacı yaklaşımına göre, cinsiyet eşitsizliği bir sorundur ve cinsiyet eşitsizliği, sosyal yapılardaki güç dengesizliklerini yansıtmaktadır (Jack, 2003: 3). Bu yaklaşım uyarınca istismar, baskı ve zulüm gibi evrensel insani sorunlar ortaya çıktığından beri kadınlara yönelik önyargı ve ayrımcılık da görülmeye başlanmıştır. Burada ayrımcılığın sadece kadına yönelik olmayıp tüm zayıf insanlara yönelik olduğu vurgusu da dikkatten kaçmamalıdır (Reskin, 2000: 320).

1. 1. 6. 3. Feminist Yaklaşım

Feminizm, cinsiyet ayrımcılığına ve ataerkilliğe karşı koyma konusunda cinsler arasında sosyal eşitliği savunma hareketidir (Macionis ve Plummer, 2002: 302). Feminist yaklaşım, özellikle kadınların toplumda bireye güç kazandıran konumlar içerisinde alt düzeyde temsil edildikleri ve kadınların güç eksikliğinin aile yaşantılarına

yansıdığı gerçeğini büyük ölçüde çatışma teorisinden ödünç almıştır. Feministler işyerinde cinsel tacize, işe alma ve terfide cinsiyet ayrımcılığının yaygınlığına, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarına, aile üyelerinin davranışlarını kontrol etme aracı olarak şiddete ve kadın yoksulluğu fenomenine yol açan evlilik dışı doğumlar ve artan boşanma olaylarına dikkat çekmişlerdir (Perry ve Perry, 2003: 207). Feminist yaklaşım, alt düzeyde temsil edilen kadının çalışma yaşamında gerçek kimliğini bulmasını hedeflemektedir. Yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçlerinin, cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir (Aksu, 2008: 181).

1. 1. 6. 4. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşıma göre biyolojik cinsiyet doğuştan kazanılır, toplumsal cinsiyet ise öğrenilir ve dolayısıyla sosyaldir. Etkileşimciler cinsiyet rollerinin sosyalleşme ile nasıl edinildiğini ve buna bağlı olarak kadın ve erkeklerden toplumda ne tür tutum ve davranışların beklendiğini açıklamaya çalışırlar. Her toplum bazı faaliyetlerin erkeğe, diğerlerinin ise kadına ait olduğuna ilişkin düşünceye sahiptir. Bu doğrultuda, toplumda birlikte çalışan sosyal kurumlar cinslere uygun faaliyetleri belirlemektedir. Toplum tarafından beklenen cinsiyet rollerine uygun davranışları göstermeyen birey, toplumca ayıplanır ve hatta dışlanabilir (Henslin, 2003b: 288-289). Bunların etkisi ile kadınlar, toplumsallaşma sürecinde pasif ve bağımlı olarak yetiştirilmektedirler. Bu sebeple de daha fazla saldırgan ve bağımsız olarak yüreklendirilen erkeklerden, daha az baskın konumda bulunmaktadır. Böylece her iki cinsiyetten kişiler, kadınların ikinci planda olduğunu öğrenerek büyümektedirler. Bunun iş hayatında yansımaları olmaktadır. Kadınların iş hayatında, hem ırkçı hem de cinsiyetçi kalıp yargılardan dolayı cesaretleri kuvvetlice kırılmaktadır. Örneğin işe alım

süreçlerinde, kadınlar işe girmek için ısrarcı olsalar da, işe alanlar onları adeta sistematik bir şekilde dışlamaktadırlar (Fillieule, 2010: 6). Etkileşimciler, cinsiyet rolleri ve eşitsizliğin gelişimini engellemenin sosyalleşme sürecinin değişmesine bağlı olduğunu vurgularlar. Onlara göre, kızlar daha girişken olmaya, erkekler de daha sakin olmaya teşvik edilmelidirler (Parrillo, 2002: 189).

1. 1. 7. Cinsiyet Ayrımcılığının Tarihsel Süreci ve Teorik Sosyolojik Boyutu

Kadınlar, her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, sanayi devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü kadın ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. Bu nedenle sanayi devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir (Hobsbawm, 2003: 34).

Ancak, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle sanayi devriminin yaşandığı batılı ülkeler başta olmak üzere kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak, ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir (Koray vd, 2000: 214-215). Kadının çalışma hayatına girişini hızlandıran faktörler arasında hizmet sektöründeki gelişmelere ek olarak dikkati çeken önemli değişimler işbölümünün artması ve uluslararası bir önem kazanması, yeni teknolojilerin yaygınlaşması, küreselleşme ile birlikte dünyanın küçük bir köy haline gelmesi şeklinde özetlenebilir (Bakker, 1988: 13).

Cinsel ideolojinin tek bir tarihsel döneme ait olmadığı tarihsel süreç incelendiğinde görülmektedir. Tarihsel araştırmalar, açık bir biçimde, cinsel ideolojinin bilinen tarih içerisinde belirgin bir yere sahip olduğunu ve kadınların erkekler karşısında uğradıkları haksızlığın ve eşitsizliğin şiddetinin dönemsel olarak artıp azaldığı, hatta bazı dönemlerde kadın ve erkek eşitsizliğinden söz etmenin mümkün olmadığı ileri sürülse de bu eşitsizliğin kesin olarak hiçbir zaman ortadan kalkmadığını göstermektedir (Pelizzon, 2009: 9 - 40; Kayhan, 1999: 11-28).

Oysaki tüm ülkelerin temel amaçları arasında ekonomik büyüme, kalkınma ve vatandaşlarının ekonomik refahını artırma yer almaktadır. Ekonomik kalkınmışlık seviyesinin yüksek düzeylerde olması için üretim faktörlerinin olabilecek en yüksek verimlilikte kullanılması gerekmektedir. Bu faktörlerin başında ise işgücü yer almaktadır. Dolayısı ile sürdürülebilir bir büyüme için insan kaynaklarına yatırım yapmak ve toplum üyelerinin cinsiyet ayrımı gözetmeden üretimin her aşamasına katılmasını sağlamak şarttır. Ekonomik kalkınmada insan vazgeçilmez bir unsur olduğuna göre kadın olmadan kalkınmayı sağlamakta mümkün değildir. Bu açıklamalar ışığında kadın ve kalkınma arasındaki bağlantı karşılıklı etkileşim içerisinde. Ekonomik kalkınma hızlandıkça, kadının ekonomik ve buna bağlı olarak toplumsal statüsü güçlenecektir (Hacıbebekoğlu vd.; 2007: 15).

1. 1. 8. Çalışma Hayatında Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık Nedenleri

Çalışma hayatı ve işgücü piyasası, cinsiyet farklılığı gözetilmeksizin hem kadınlar hem de erkekler için eşitsizlikler ve haksızlıklar barındıran bir yapıya sahiptir. Bununla birlikte, kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı bir konumda buldukları söylenebilir. Kadınların, erkeklere göre daha dezavantajlı bir durumda bulunmalarının temel nedeninin '*Toplumsal Cinsiyet*' olduğu ileri sürülebilir (Omay, 2011: 254).

Biyolojik cinsiyet kadın ve erkek olmanın biyolojik boyutuna vurgu yapan bir kavram iken toplumsal cinsiyet kavramı ise biyolojik cinsiyete toplumsal bir boyut kazandıran bir içerikle karşımıza çıkmaktadır (Demirbilek, 2007: 13).

Çalışma hayatında işler genelde ‘kadın işi’ ve ‘erkek işi’ olarak ayrılmıştır. Bu durumun temel nedeni olarak içinde yaşanılan toplumun kültürel ve tarihsel etkileri olarak gösterilebilir. Örneğin, ev işleri ya da çocuk yetiştirme kadınların doğal görevleri olarak algılanmaktadır (Grint, 1998: 39; Omay, 2011: 258 -259). Çünkü ev “sevimsizlik, namus ve iffetin bulunduğu yer”dir (Aksu, 2005: 60). Evin geçimini sağlamak ya da dış dünyadaki işlerin yapılması ise erkek işi olarak algılanmaktadır.

Ayrımcılık daha bu noktada başlamakta ve toplumsal cinsiyet rollerinin doğurduğu sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun kendine biçtiği role uygun davranmak zorunda olan kadın; sınırlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum işverenlere tekel gücü sağlamaktadır. Bu gücü elde eden işveren; kadınlara yönelik ayrımcılığın da artmasına neden olmakta, kadınların emekleri üzerindeki tüm yaptırım hakkına sahip olmaktadır (Gunderson, 1978: 219).

Kadının, ikinci planda kalmasına etki eden bir diğer bir faktör ise, *toplumsal işbölümü*dir. Erkeklerin ev işleri yerine, dışarıdaki işlerle uğraşmaları tarih boyunca ev dışı bütün faaliyetlerin, erkekler tarafından yapılması sonucunu doğurmuştur. Zamanla bu algı giderek değişse de iki cins arasındaki toplumsal rol farklılaşması ya da işbölümü, hala varlığını sürdürmektedir (Uysal, 1984: 102).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir diğer nedeni ise *içinde bulunan toplumun yapısı ve kültürüdür*. Sosyal yapı ve bu yapıyı oluşturan değerler, cinsiyetler arasındaki farklılıkları belirleyen, kurumsallaştıran ve toplumun bakış açısını yönlendiren

durumlardır. Aile faktörlerin başında gelmektedir. Modern aile yapıları içerisinde kız ve erkek çocuklara eşit davranılması, eşit fırsatlar tanınması cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanmasına yardımcı olur. Ataerkil aile yapıları içerisinde ise kız çocukları, erkeklere oranla daha az haklara sahiptirler (eğitim, beslenme gibi konular) ve erkek çocuklarından farklı muamele görmektedirler (Gürkan, 1978: 126-132).

Cinsiyet ayrımcılığının bir diğer nedeni ise *ülkelerin hukuki ve siyasi düzenlemeleridir*. Her ne kadar ulusal ve uluslararası kabul edilen düzenlemeler ve mevzuatlar tek başına ayrımcılığı önlemeye yeterli olmasa da ülkelerin bu konuda yaptıkları yasalar ve uluslararası sözleşmelere uyma dereceleri yine de caydırıcı bir önlemdir. Endüstri devriminin ardından, Fransız İhtilali ve İnsan Hakları Bildirisinin kabulü gibi gelişmeler, bu alanda en azından eşitlik prensibinin kabul edilmesini sağlamıştır. Kanun önünde eşitlik ilkesini benimseyen ülkelerde mevcut ekonomik, sosyal ve kültürel şartlar kanun önündeki eşitliğin, sınırlı ölçülerde gerçekleşmesine yol açmaktadır (Manza-Brooks, 1998: 1239).

Genel olarak kadınların işgücü piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılık işe alınmada, daha sonrasında çalışma hayatında ise ücretlendirmede ve kariyer geliştirmede ayrımcılık ve son olarak işten ayrılma, emeklilikte yapılan ayrımcılık olarak ortaya çıkmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 93).

İşe alınmada ayrımcılık, daha çalışanların işletmeler ile iş ilişkisi kurulmadan işletmelerin iş ilanları ile başlamaktadır. Söz konusu ilanlarda sadece erkeklerin işe alınacağını açıkça belirtilmiş olması ya da üstü kapalı ifadelerin kullanılması ayrımcılık yapıldığını gösteren durumlardır (Yıldız, 2008: 201). Kişiler yeteneklerine göre işe alınmayıp, cinsiyet işe alım kararında etkili olabilmektedir. Bu durumda,

cinsiyetler arasında işe alımda eşit fırsat sunulmamakta ve eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaktadır (Gilliland, 1993: 718). İşe eleman alımı ile ilgili eşitsizliğin temel nedenleri arasında en önemli faktörler kadınların genel görünümü, fiziki görünümü ve fiziksel güç bakımından erkeklere oranla daha zayıf olduklarının düşünülmesidir (Lowdermilk, 2011: 18). Ancak, bu varsayımın, sanıldığı gibi aksine, sağlam bir temeli olduğu da söylenemez. Çünkü kadınların fiziksel güç gerektiren pek çok işte çalışarak bu işlerde başarılı oldukları tarihin pek çok döneminde görülen bir gerçektir (Grint, 1998: 45).

İş alımı ile birlikte iş ilişkisi kurulduktan sonra çalışma koşullarında, mesleki yükselmede, iş yerinde uygulanacak disiplin cezalarında, ücretlerde ve sağlanacak yan menfaatlerde de işveren kadın ve erkek ayrımı yapamaz (Yıldız, 2008: 207). Ancak çalışma hayatında gerçekler hiçte öyle değildir. Çalışma hayatının birçok alanında bu ayrımcılıklar açık veya örtülü olarak yapılmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en çok vurgulandığı alan terfi konusudur (Aycan, 1998: 82-90). Çalışma hayatında işveren, işçilerin mesleki yeterlilik ve kıdem esasları gibi objektif kriterleri esas alarak cinsiyet ayrımı yapmadan terfi ettirmelidir. Söz konusu terfilerde, terfilerin genelde kıdeme dayalı olması nedeniyle, kadınların biyolojik nedenlerden ve çocuk doğurmak gibi aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermelerinden dolayı dezavantajlı konumda oldukları da bilinen bir gerçektir (Yüksel, 2000: 177-178).

Tarihsel olarak, kadınların fiziki anlamda erkeklere oranla daha zayıf olduğu ve yaptıkları işlerin daha değersiz olduğu ileri sürüldüğünden, kadınların yaptığı işlerin değerinin daha az olduğu kabul edildiği ve kadınlara daha çok iş daha az ücret ödendiği kabul edilen bir durumdur. Bu nedenle, cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliğin diğer önemli bir boyutu da özellikle değeri düşük ya da değeri düşürülmüş bazı işler ve mesleklerin kadınlar için uygun görülmesidir (Omay, 2011: 261-262). Almanya'da

(2006: 105-106) değeri düşürülen mesleklerin kadın işi haline gelmesinde sekreterlik örneğini vermekte ve “sekreterlik işleri çok sayıda ücreti düşük, derecesi düşük kadının çalıştığı ve gittikçe sadece kadınların çalıştığı bir sektör oldu. Bugün sekreterlik emek gücünün dörtte üçü, kadın işçilerden oluşuyor” şeklinde bu duruma uygun bir örnek ile durumu somut hale getirmektedir.

Kariyer olanakları kısıtlı, geleceği belirsiz, düşük vasıf düzeyi gerektiren işler ve meslekler daha çok kadın işgücü için uygun görülmektedir (Ansal, 1989: 8). Kadınların çalışma yaşamında erkeklere oranla eşit olmayan koşullarda olmalarının nedeni genellikle ataerkil toplumsal yapıları ve bu yapının kadına yüklediği rollerdir (German, 2006: 116-120).

1. 1. 9. Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları

1. 1. 9. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Maddi Sonuçları

Cinsiyet ayrımcılığının en önemli sonuçlarından bir tanesi toplumun diğer yarısını oluşturan kadınlara karşı uygulanan eşitsizliklerdir (Kırel vd., 2010: 6). Bu eşitsizlikleri bazı somut çıktılarla tespit etmek mümkündür. Bu değişkenlerden bazıları eğitim, gelir, istihdam, siyasal katılım gibi faktörlerdir (Atlama ve Özsoy, 2008: 62). Ayrımcılığın bu somut çıktılar üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Eğitim, ekonomik ve sosyal kalkınma için son derece önemlidir. Günümüzde kız çocukları ve kadınlar, eğitim fırsatlarından erkeklere oranla daha az yararlanmakta, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler devam etmektedir. Kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarındaki konumlarını güçlendirmek erkeklere sunulan tüm fırsatlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamakla mümkün olacaktır. Kadınların eğitime olan erişimlerinin iyileştirilmesi, sadece kadınların kişisel gelişimine ve refahına katkı

sağlamakla kalmayıp, ülkenin ekonomik potansiyelini artırarak ülkelerin sürdürülebilir kalkınmasını ve ekonomik büyüme başarılarını artıracaktır (Atlama ve Özsoy, 2008: 63). Ancak bir ülkede ortalama eğitim düzeyi kadar önemli olan diğer bir husus, eğitimin o ülke vatandaşları arasında eşit dağılımıdır (Duryea vd., 2007: 4). Cinsiyete dayalı ayırımın temel göstergelerinden olan eğitime erişim hakkı hala Dünyanın birçok ülkesinde varlığını sürdüren bir gerçektir (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), 2000: 16). Eğitim bir insan hakkıdır ve ayrımcı olmayan eğitim, hem kız çocukları hem de erkek çocukları için yarar sağlarken, kadınla erkek arasında daha eşit ilişkiler kurulmasına da büyük katkılar sağlamaktadır (United Nations, 1995: 26).

Eğitim, hem ekonomik faaliyetlerin niteliğini hem de işgücüne katılım oranlarını etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir. Eğitim düzeylerine göre erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınlara oranla daha yüksektir (Atlama ve Özsoy, 2008: 69). Oysaki geleneksel kültürler, kadınların yüksek öğrenimde yer almalarını ya da kariyerlerine devam etmelerini engellemektedir (Sullivan, 2003: 241).

Gelir boyutunda ise kadınlar adına üç noktada eşitsizlik yaşanmaktadır. Bunlardan birincisi kadınların öğrenim ve çalışma yaşamından dışlanmış olmaları ve gelire ulaşamamaları nedeniyle kadınların erkeklere göre daha yoksul olmalarıdır. İkinci olarak aynı sektörde çalışan kadınlar ve erkekler arasında elde edilen gelir oranında kadınlar aleyhine anlamlı fark bulunmasıdır (Gürler, 2007: 571). Üçüncü nokta ise kadınların elde ettikleri geliri harcama kararını kendilerinin verememesidir (Hacettepe Üniversitesi, 2004: 12).

İstihdam boyutunda ise dünya çapında kadınların tahminen işlerin % 60'ını yaptıkları halde gelirin sadece % 10'unu kazandıkları yapılan istatistikler ile belirlenmiştir (Eitzen ve Zinn, 2003: 243). Ancak son yıllarda uçurumun azalmasına rağmen, hala büyük bir fark mevcuttur (Coleman ve Kerbo, 2002: 263). Kadınların daha az gelir elde etmesinin nedenleri arasında işgücü piyasasında ucuz emek olarak görülmesi, erkeklerden daha az süreli çalışması, erkeklere nazaran daha düşük statülü işlerde sosyal güvencesiz olarak çalıştırılması ve daha az para kazanmalarıdır (Demirbilek, 2007: 21). Bu döngü endüstri devrimi ile birlikte başlamış erkekler kadınları bir rakip grup olarak algılayarak bu rekabeti azaltmak ya da ortadan kaldırmak için ekonomik, yasal ve ideolojik birçok silahı kullanmış ve kadınları eve döndürecek propagandaları aralıksız sürdürmüşlerdir (Henslin, 2003: 294).

Kadınlara, kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarabilmeleri ve insan onuruna yakışır şartlarda çalışmalarını için şans verilmelidir. Birleşmiş Milletler ve diğer uluslar arası kuruluşlar bunun için gerekli çabayı göstermektedir (ILO, 2008: 2-3). İşgücü piyasasında daha çok yer edinen kadınların ücretli işlerde çalıştırılması ve işyerinde tam zamanlı istihdam olanağı bulması bu çabanın somut örnekleridir (UNESCO, 2003: 4).

Ayrımcılığın somut çıktılarında biri olan siyasete bakıldığında ise siyasetin erkek işi olarak kabul edildiği görülmektedir. Siyasi alanda cinsiyete dayalı ayrımcılık daha çok kadınların karar mekanizmalarına katılımının engellenmesi sonucunda erkeklere oranla daha düşük temsil edilmeleri biçiminde ortaya çıkmaktadır (Busse ve Spielmann, 2003: 245).

Erkekler, birçok dönemde siyasi güç ve ekonomik olanak sağlayan konumlardan kadınları dışlayarak kadınlara daha düşük ücret ödenmesini ve bu sayede ekonomik avantaj elde etmeye çalışmışlardır (Coleman vd., 2002: 348). Ancak kadınlarda bu süreçte evde oturarak beklememiş siyasi alanda güç kazanmak için çok fazla mücadele etmiş ve bu mücadelenin sonunda (Rothman, 2002: 146) 1893 yılında kadınlar ilk kez oy hakkını elde etmişlerdir. Dahası siyasete katılmaları ve temsil edilmeleri, 20. yüzyılın son çeyreğinin oldukça önemli bir gelişmesidir (Jaquette, 2000: 208). Bu süreçte kadınlar siyasi haklarını elde etmek için çok çaba göstermişler ve birçok hakkı kolay olmasa da elde etmişlerdir. Ancak hala kadınlar kritik kararların alındığı siyasi konularda oldukça yetersiz temsil edilmektedirler (Sullivan, 2003: 240).

Sonuç olarak, mevcut uluslararası ekonomik ve politik düzenin sekteye uğramadan işleyebilmesi için aslında kadınların ayrımcılık nedenleri ne olursa olsun ekonomide, toplumsal ve kültürel hayatta ve siyasette ikincil ve bağımlı rolleri kabul etmemeleri gerekmektedir (Enloe, 2003: 31).

1. 1. 9. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Manevi Sonuçları

Toplumda egemen olan düşünceler farklı olarak gördükleri düşünceleri tehdit olarak algılayarak baskı altına alabilir, yok sayabilir ya da dışlayabilir. Çalışma hayatı genelde erkek egemen değerleri benimseyen ve cinsiyet ideolojisine bağlı değerlere itaat eden uygulamalar ile doludur. Bu nedenle kadınlar, çalışma hayatında fazla istenmediklerini ve erkek egemen bir yapı olduğu için dışlandıklarını, yok sayıldıklarını ve bir baskı ile karşı karşıya olduklarını düşünebilirler (Appelbaum vd., 2003: 47). Cinsiyet temelli ayrımcılık ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, sadece birey üzerinde değil, aynı zamanda aileler, örgütler ve toplum üzerinde maliyet yaratıcı bir konudur (Kırel vd., 2010: 5).

Cinsiyet temelli ayrımcılığın bireyler üzerinde yarattığı sonuçlara bakacak olursak; çatışma, depresyon, korku ve güvensizlik, yabancılaşma, stres şeklinde sonuçlar görülebilir (Kirel vd., 2010: 6). Bu sonuçlar pek çok araştırma ile desteklenmiştir. Bu çalışmalara örnek olarak Bromberger ve Matthews (1996: 591-598), O'Heron ve Orlofsky (1990: 134-143), Steenbarger ve Greenberg (1990: 59-68) verilebilir. Ayrıca ülkemizde Bebekoğlu ve Wasti'nin (2002: 2) yaptığı çalışmada ulaşılan sonuçlara göre ayrımcı uygulamaların kadınların psikolojisini etkilediği ve kadınların erkeklere göre işlerinden daha az memnuniyet duyduklarını, işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Cinsiyet ayrımcılığının örgütler üzerindeki sonuçları ise adaletsiz politika ve uygulamalarla karşılaşan çalışanların, haklarının yendiği, emeklerinin karşılığını alamadıkları gibi düşüncelerle örgüte bağlanmaktan, güven duymaktan ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliğine dayalı ilişkiler kurmaktan kaçınmalarıdır (Kirel vd., 2010: 6).

Ayrımcılığın örgütsel sonuçlarının bir başka boyutu ise cinsiyet ayrımcılığının bir örgüt sorunu olması ve bu sorunun örgütsel sapmaya neden olmasıdır (Mor Barak vd., 1998: 100). Ayrımcılığa uğrayan kadınlar örgüt ile ilgili tüm kararlarda daha az etkilidir ve örgüt normlarına daha az bağlıdırlar. Kadınlar örgüt içinde erkeklere göre daha dezavantajlı olduğuna inanmaktadırlar. Kadınların erkeklere göre daha az güç ve prestij duygusunu yaşadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda kariyer seçimleri yapmak için kadınlar erkeklere göre daha az istekli davranmaktadırlar (Gutek vd., 1996: 794).

Toplum üzerindeki sonuçlarına bakılacak olursa kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları taciz, ayrımcılık uygulamaları sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Bu sorunlara yapılan harcamalar arttıkça ülke ekonomisi bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. İşyerlerinde uygulanan gerek ayrımcılık gerekse de psikolojik/cinsel

tacizin sonucu erken emeklilik oranını artırmakta, psikolojik yönden tükenmiş, çalışma isteğini yitirmiş bireylerin olduğu, çalışma barışının bulunmadığı bir iş hayatı ve dolayısıyla sağlıklı bir toplum ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006: 20).

Ayrıca cinsiyete dayalı ayrımcılığın hem bireyi hem de örgütü ilgilendiren bir boyutu ise erkek egemen bir yapıda kadının her türlü baskı ile karşı karşıya kalmasıdır (Mills, 1988: 47). Erkek egemen bir çalışma hayatında kadınların kariyer oluşturmak gibi şansları erkeklere oranla daha az olduğu için kadınlar daha vasıfsız işlerde çalıştırılmakta ve verdikleri emeğin karşılığını alamamaktadırlar (Ecevit, 1998: 282-283). Günümüzde kadınların mantıksal karar vermede objektif karar alamayacağı gibi bir düşünce yaygın olduğundan kadın yöneticilerin örgütsel ve toplumsal yapıda erkek yöneticilerle eşit olamayacağı düşünülmektedir. Bunun nedeni ise kadınların daha duygusal kararlar alarak erkeklere göre daha farklı bakış açısına sahip oldukları fikridir (Katrinli, 1986: 3-4). Tüm bu gerekçelerle kadınlar vasıfsız ya da erkeklere göre daha az vasıflı işlerde çalıştırılmaya zorlanmaktadır (Mills, 1988: 47). Bu düşünceye rağmen özellikle Avrupa ülkelerinde ve ABD’de yönetici pozisyonlarında kadın sayısı artmaktadır (Olsson ve Walker, 2003: 387). Yöneticilik rolü üstlenemeyen kadınların büyük ölçüde yarı zamanlı olarak ve düşük ücretle çalışmaları, dünya çapında “kadın yoksulluğu” şeklinde ifade edilen bir gelişme ile sonuçlanmıştır. Bu durum, yoksul kadın oranındaki artışı vurgulamak için kullanılmaktadır (Peterson vd., 1999: 288). Kadınların yaşadığı bu yoksulluk, aynı iş için erkeğe ödenenden daha az ücret almak ve genellikle erkek mesleği olarak görülen ve yüksek ücret ödenen işlerde çalışma konusunda düşük şansa sahip olmanın bir sonucudur (Cherry, 2005: 167).

Sonuç olarak cinsiyet ayrımcılığı kadınların hem sosyal hayatlarını hem de örgütlerin faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlar günlük yaşam

faaliyetlerine tam ve özgür olarak katılma olanağından yoksun kalmaktadır. Örneğin karar mekanizmalarına katılamama, kamusal olanaklardan yararlanamama, sağlıklı koşullarda yaşama, uygun konut sahibi olamama, çalışma yaşamında engellerle karşılaşma gibi pek çok sorun ile karşılaşmaktadır (Human Rights ve Equal Opportunity Commission, 2006: 2).

1.1.10. Cinsiyet Ayrımcılığına Benzer Kavramlar

Kadınlar son yıllarda çalışma hayatına yoğun bir şekilde katılmaya başlamıştır. Ancak çalışma hayatına katılan kadınlar bir takım engellerle karşılaşmaktadır. Dünyada ve ülkemizde kadınlara yönelik çıkarılan engellerden bir tanesi de ayrımcılıktır. Ancak ayrımcılığın yanında ayrımcılık benzeri bazı uygulamalar ile de karşılaşmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

1.1.10.1. Cam Tavan Sendromu

Çalışma hayatında erkek egemen bir yapı vardır ve kadınlar bu çember içinde hareket etmek zorunda kalmaktadırlar. Buna rağmen günümüzde kadın çalışan sayısı hızla artmakta ancak üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan sayısı bu oran ile paralel düzeyde artmamaktadır. Kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmelerinde karşılaştıkları engeller, cinsiyet ayrımcılığı konusunun en bariz örneğidir. Yönetim literatüründe “cam tavan” olarak adlandırılan bu durum, kadınların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve ifade edilemeyen engellerin tamamı olarak bilinmektedir. Bu durum, kadınların kariyerini olumsuz etkilediği kadar, yönetimde ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir (Korkmaz, 2014: 1).

Cam tavan kavramı, 1970’lerde ABD’de “kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez, yapay engelleri” tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Wirth, 2001: 1; Öğüt, 2006: 58). Ancak cam tavan kavramı, kadınlarla sınırlandırılan bir kavram değildir. Etnik azınlıklar ile erkeklerin, tıpkı kadınlar gibi gelişimleri sırasında engellerle karşılaşma durumları da cam tavan ile açıklanabilir (Lockwood, 2004: 3; Öğüt, 2006: 58). Cam tavan sendromunun oluşum nedenleri aşağıdaki tabloda bir arada özetlenmiştir.

Tablo 1. 1. Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engeller

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Toplumsal Faktörler
Çoklu rol üstlenme Kişisel tercih ve algılar	Örgüt kültürü Örgüt politikaları Mentör eksikliği İnformal iletişim ağlarına katılmama	Mesleki ayırım Cinsiyet ile ilgili kalıplaşmış yargılar

(KSSGM Yayınları, Ankara, 1998; Korkmaz, 2014: 10)

1. 1. 10. 2. Cinsel Taciz

Taciz günümüzde, ayrımcılığın özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Gül ve Karan, 2011: 18). Taciz, kişinin haysiyetine saldırma ve kişinin gözünü korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı ve küçük düşürücü ya da saldırgan bir çevre yaratma düşüncesiyle yapılan hareketlerin tamamıdır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012: 8). Kişinin görünüşüyle, kıyafetiyle veya özellikleriyle ilgili alay edici, utandırıcı ya da hoş karşılanmayan şakalar veya yorumlar, düşmanca hareketler, kişinin isteği dışında yapılan fiziksel temas, cinsel amaçlı talepler, fiziksel saldırı vb. fiillerinden oluşmaktadır (Gül ve Karan; 2011: 19).

Çalışma hayatında taciz mağdurları genellikle kadınlardır. Taciz kişilerin psikolojik, fiziksel, toplumsal, ailevi ve ekonomik yaşantılarını yakından ilgilendiren hukuksal olarak da onların kişilik haklarını ihlal eden bir durumdur. Bu durumu önlemekte başta işverene, devlete ve sivil toplum kuruluşlarına görev düşmektedir (Süzek, 2005: 313).

1. 1. 10. 3. Mobbing

Cinsiyet ayrımcılığı konusunda önemli bir diğer kavram da “mobbing”tir. “Mobbing” (Leymann, 1996; Zapf, 1999), “duygusal istismar” (Keashly, 1998), “taciz” (BjoÈrkqvist vd., 1994b; Brodsky, 1976), “zorbalık” (Einarsen ve Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996), “kötü muamele” (Spratlen, 1995) ve “mağduriyet” (Einarsen ve Raknes, 1997) hangi isimle anılırsa anılsın bu kavram kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde görülebilecek ve herkesin başına gelebilecek ağır bir durumdur.

Mobbing, sürekli olarak negatif uyarılar ya da eleştirilerde bulunma, kişiyi soyutlama, hakkında dedikodu yapma ya da kişiyi alay konusu etme gibi davranışları içerir. Bunun yanında kişiyi toplum dışına itme ve dışlamayı da içeren bir kavramdır. Mobbing tek bir davranışla yapılabileceği gibi kişiye sistematik olarak da uygulanabilir. Çalışanın başına gelen olayların her biri tek başına önemsiz görülebilir ancak zamanla bu olaylara maruz kalan kişi kendine güvenini ve kendine inancını kaybedebilir. İşyerinde mobbing açıkça ve kasıtlı olabileceği gibi örtülü bir şekilde de yapılabilir. Ancak genellikle bilinçli olarak yapılmaz ve örtülü bir durumdur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012: 22).

Mobbing ve ayrımcılık birbirine çok benzeyen kavramlardır. Bu bağlamda düşünülduğünde hem ayrımcılık hem de mobbing kişilik haklarını önemli ölçüde ihlâl eden sonuçlar doğurmaktadır. Mobbing ve ayrımcılık kavramları saldırgan, hoş karşılanmayan ve kişinin istihdamı üzerinde zarar verici etkiye sahip olan davranışları içerdiğinden benzerlik göstermektedir. Ancak ayrımcılık tek bir olayla gerçekleşmekteyken, mobbing süreklilik içermektedir (Tunçer, 2010: 6).

1. 1. 10. 4. Şiddet

Cinsiyet ayrımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır [OECD (Gender Equality Practice Note), 2002: 7]. Bu tanımdan yola çıkarak kadınların sosyal hayatta karşılaştıkları bir diğer ayrımcılık uygulaması da şiddettir.

Çalışanların haysiyetlerini, fiziksel veya duygusal güvenliklerini, sağlıklarını, iş performanslarını ve sosyal gelişimlerini etkileyen koşullar doğurabilen fiziksel tacize veya şiddete maruz kalmaları şeklinde ortaya çıkan davranışlar işyeri şiddeti kavramı içerisinde yer almaktadır. İşyerinde şiddet, çalışanların duygusal suiistimale, baskıya, tacize uğramaları ya da işyerinde açıkça veya üstü kapalı bir şekilde, doğrudan veya dolaylı olarak tehdit edilmelerini de kapsar (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012: 22).

1. 1. 10. 5. Mesleklerin Katmanlaşması (Tabakalaşması)

Toplum tarafından kadın ve erkeklere biçilen kimlikler çerçevesinde mesleki katmanlaşmalar ortaya çıkmıştır. Meslekler toplumsal rol ve görevlere göre

ayrılmışlardır. Örneğin kadınların bakım ve yetiştirme konusunda doğal yeteneğe sahip olması kadınların üzerine yapışmış olduğundan hemşire, hizmetli öğretmen gibi meslekler ‘kadın işi’ olarak nitelendirilirken, buna karşın erkeklere toplum tarafından daha çok dışarı işleri için rol biçmiş ve yöneticilik gibi kilit görevler erkeklere uygun görmüştür (Türker, 2012: 3). Bu açıklamalardan yola çıkarak mesleki katmanlaşmayı iki kategoride incelemek mümkündür.

Yatay meslek katmanlaşması, mesleklerin ‘kadın işleri’ ve ‘erkek işleri’ olarak ayrılmasıdır. Bu ayrışma aynı işyerinde bile, bazı bölümlerde kadınların, bazı bölümlerde ise erkeklerin çalıştırılması (Işığışok vd., 2002: 12) şeklinde görülmektedir.

Dikey meslek katmanlaşması, aynı işyerinde çalışan, erkek çalışanlarla benzer niteliklere sahip kadın çalışanların farklı davranış ve değerlendirmelere maruz kalmalarını ifade eder. Kadın çalışanların terfi alabilmeleri için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmak zorunda kalmaları veya daha uzun süre beklemeleri sonucunu doğurmaktadır (Gök, 1993: 181-182).

Kadınların yer aldığı iş kolları incelendiğinde ise kadının meslek olarak daha çok “ailede oynadığı role” yakın hemşirelik, öğretmenlik gibi işleri tercih ettiği görülür. Kadın işgücünün yoğunlaştığı bu iş kolları, günümüzde “pembe yakalı” işler olarak nitelendirilmektedir. Pembe yakalı işler, kadının aldığı eğitime uygun işleri yapmasına olanak veren, mavi yakalılara nazaran beden gücüne dayanmayan, daha rahat ve temiz, daha yüksek statülü işlerdir. Ancak bir dezavantaj olarak, bu tür işler zamanla ücret ve statü kaybına uğramaktadır. Bu durum, kadın ve erkek işgücü arasında ücret farkı oluşumunun nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Yönetim kademeleri incelendiğinde ise, kadınların erkeklere göre daha alt kademe pozisyonlarda

yoğunlaştığı erkeklerin ise, üst kademe pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir (Öğüt, 2006: 59-60; Yanaşma, 2011: 34). Kadın işgücünün geçmişe oranla üst yönetim pozisyonlarında aldığı görevler artsa da genellikle yaygın olarak hala düşük seviyeli işlerde istihdam edilmektedirler (Agassi, 1992: 472; Ngo, 2000: 255).

1. 1. 11. Cinsiyet Ayrımcılığının Önlenmesinde Rol Oynayan Kurumlar

Kadınlar işgücü piyasasında genellikle dezavantajlı grupturlar. Bu nedenle cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde çeşitli kurumların farklı rolleri bulunmaktadır.

1. 1. 11. 1. Devletin Rolü

Uluslararası insan hakları belgeleri, hükümetlerin ileriye yönelik yükümlülükleri yerine getirmek ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için ‘gerekli tüm önlemleri almalarını’ gerekli görmektedir (Armstrong ve Cornish, 1997: 14). Bu nedenle devletlerinde etkili bir çerçeve tesis etmek için standartlara, kaynaklara, yasalara, politikalara ve kurumların bu standartları sağlayabileceği adalet mekanizmalarına ihtiyacı vardır (ILO, 2007: 54).

1. 1. 11. 2. Hukuki Dayanakların Rolü

Ülkeler ve yargı mekanizmaları küreselleşmiş bir ekonomide işçi, işçi haklarını koruyan yenilikçi ve geniş tabanlı yasal, ayrımcılığı engelleyen sosyo-ekonomik yaklaşımları dikkate almak zorundadır (Blackett, 2001: 402). Uluslararası otoriteler, kadınların hakkını korumak için yeni yönetim modellerini ve insan haklarını dikkate almalı (ILO, 2006: 70), sağlıklı bir yapı için sabit ve geleneksel bu kavram yeniden ele alınmalı ve “çalışanlar” için yeni standartlar oluşturmalıdır (ILO, 2007: 14). Ayrıca ülkeler ILO’nun kadın çalışanlar için belirlediği istihdam ilişkileri ve eşitlik mekanizmalarını göz önüne alan standartları uygulamalı (ILO, 2002: 56) ve sürekliliği sağlanmış bir işçi hakları sistemi ile kombine etmelidir (ILO, 2007: 32).

1. 1. 11. 3. Bilgi ve Diyalogun Rolü

Adil işgücü piyasası çeşitli güçlerin işbirliğini gerektirir. Bu güçler ülkelerin meclisleri ve işgücü piyasası aktörleri Maliye Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve yargının duyarlılığını gerektirir. Bu mekanizmaların uyumlu bir şekilde çalışması zorunludur. Bazen bu yapılar arasında oluşan uçurumlar hayal kırıklığı yaratmaktadır. Bu nedenle hukuk dünyası, ülke yönetimleri ve ekonomi arasında işbirlikleri geliştirilmeli ve bu yapılar iletişim halinde olmalıdırlar (Cornish, 2007: 44).

1. 1. 11. 4. İşletmelerin Rolü

Cinsiyet ayrımcılığını azaltmak için örgütlerde eşitlik olgusu üzerinde durulmalı ve bu konuda farkındalık artırılmalıdır. Örgütlerde daha uyumlu önleme çabaları geliştirilmeli, kadın ve erkekler birlikte hareket etmeli, taciz ve ayrımcılığı önleyecek güçlü politikalar, perspektifler geliştirilmelidir (Bell vd., 2002: 437). Ayrıca kararların doğru çalışan tarafından verilmesi, yapılandırılmış değerlendirme tekniklerinin kullanılması, yöneticilerin hesap verebilmesi çeşitlilik, programlar ve performans arasında açık bağlantılar oluşturulması gerekmektedir (Welle ve Heilman, 2005: 28).

1. 1. 11. 5. Sendikaların ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

Sendikalar veya diğer kuruluşlar aracılığıyla kadınların sesi duyurulmalı ve bu tip faaliyetler sendikalar ve STK'lar tarafından koordineli bir şekilde yürütülmelidir (Cornish, 2007: 45).

1. 2. ÖZ-YETERLİLİK

1. 2. 1. Öz-yeterlilik Kavramının Tanımı

Belli bir amaç doğrultusunda, gerçekleştirilen faaliyetlerde, insan başta olmak üzere birçok unsur etkilidir. Bu faaliyetlerin temel kaynağı ise amacı gerçekleştirmek

için sarf edilen güçtür. Albert Bandura, bireyin belirli bir davranışı sergilemesi konusunda sarf edeceği bu gücün miktarında etkili anahtar faktörlerden birinin de öz-yeterlilik algısı (Bandura, 1997: 36) olduğunu ileri sürmüştür.

İngilizce “self-efficacy”, “self-efficacy belief” ya da “perceived self-efficacy” olarak ifade edilen kavram için dilimizde “öz-yeterlik”, “öz-yeterlik inancı”, “kişisel yeterlik inancı”, “öz-etkililik inancı”, “algılanan öz-yeterlilik”, “algılanan öz-yeterlilik” ve “algılanan öz-etkililik” gibi birçok ifade kullanılmıştır (Bandura, 1977b: 191; Zimmerman, 1992: 663-676; Aksayan ve Gözümlü, 1998: 35-42; Senemoğlu, 1998: 26). Ancak bu çalışmada self-efficacy kavramının öz-yeterlilik olarak kullanılan çevirisi kabul edilmiştir.

20.yy.da öz kavramının insan ve toplum hayatındaki öneminin anlaşılmasıyla öz-yeterlilik kavramı önemini daha da artırmıştır. Bandura'nın davranış üzerine etkili olduğunu düşündüğü temel kavramlardan biri olan öz-yeterlilik, sosyal öğrenme kuramının temel bileşenlerinden birisidir. Bu kurama göre birey bir sonuca ulaşabileceğine inanırsa, daha aktif davranmakta ve sonuca ulaşabilecek tüm faaliyetlerde kontrolü elinde tutabilmektedir (Bandura, 1977b: 192; Schwarzer ve Fuchs, 1995: 163-288; Kara ve Mirici, 2002: 64; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003: 8; Keskin ve Orgun, 2006: 95; Akgün, 2008: 4; Karademir, 2010: 2035; Uğur, 2010: 45; Yardımcı ve Başbakkal, 2011: 22; Albayrak ve Gerçeklioğlu, 2013: 44).

Yeterlilik, Bandura'nın (1982) sosyal öğrenme teorisinde öne çıkardığı ve bu teorinin merkezini oluşturan bir kavramdır. Yeterlilik inancı, insan davranışlarının en önemli açıklayıcısıdır (Schunk, 1990: 2). Yeterlilik inançları, bireylerin düşünme biçimlerini, problem çözme becerilerini ve duygusal tepkilerini etkiler (Kaptan, 2002:

15). Buna göre öz-yeterlilik, bireyin nasıl hissedeceği, düşüneceği ve davranacağını belirleyen önemli bir özelliktir (Tsay, 2002: 246). Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve kontrol gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmek için daha istekli olur ve gereken davranışları sergilerler. Güçlü bir bireysel yeterlilik hissi daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha fazla toplum ile bütünleşme duygusunu ortaya çıkarır. Bu kavram pek çok farklı alanda kullanılmaktadır (Schwarzer ve Fuchs, 1995: 2; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003: 6).

Bandura'ya göre (1982: 123) öz-yeterlilik, kişilerin başına gelebilecek güç durumlar karşısında gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarıyla ilgilidir. Yine Bandura'ya göre (1977b: 197) öz-yeterlilik bir inançtır, bu nedenle birey bir görevi yerine getirmek için gerekli olan kapasiteye sahip olduğuna inanırsa karşılaştığı durumla ilgili yapacağı eylemleri, kendisini başarıya ulaştıracak şekilde organize edecektir. Eğer bu kapasiteye sahip olmadığına inanıyorsa bu durumda da başarısızlık kaygısı yaşayacaktır.

Öz-yeterlilik, “amaçları gerçekleştirebilmek için bilişsel, sosyal, duygusal ve davranışsal birçok yetenek ve alt yeteneğin bir araya getirildiği ve adeta bir orkestra gibi yönetildiği genelleştirilmiş bir kapasite” (Bandura, 1997: 36-37) olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede ‘öz-yeterlilik algısı, kişinin belli bir amaca ulaşabilmesi için gerekli yetenek ve becerilerin tamamını organize etme kapasitesine ilişkin bireysel inançlarıdır’. Ancak kişide var olan bu duygu, amaçları yerine getirmek için tek başına yeterli değildir, güçlü bir öz-yeterlilik algısı tek başına başarıyı getirmez. Bunun yanında gerekli kaynaklara sahip olması ve bu işi yapacak isteğe de sahip olması gerekmektedir (Kurbanoglu, 2004: 140).

Öz-yeterlilik kavramı sadece Bandura'nın çalıştığı bir konu değildir. Bu konuyu başka araştırmacılarda çalışmalarına konu edinmiştir. Bu araştırmacılardan biri olan Luszczyńska vd. (2005: 439), göre öz-yeterlilik zor ve belirsiz görevleri yapabilme ve özel gereksinimleri olan zorluklarla baş edebilme konusunda kişinin kendi yetkinliklerine olan inancı olarak tanımladığı öz yeterlilik kavramını, Salas ve Cannon-Bowers (2001), kişinin belli görevleri ve davranışları yapabileceğine olan inancı olarak tanımlamışlardır (Çetin, 2011: 73-74). Linnenrink ve Pintrich ise (2003: 120), öz-yeterlilik inançlarını “kişilerin belirlenmiş performansa ulaşmak için gereken faaliyetleri düzenleyip uygulayabilme kapasiteleri üzerine yargıları” olarak tanımlamışlardır. Diğer bir ifade ile öz-yeterlilik “Bu durumda bu görevi yerine getirebilir miyim?” sorusunun cevabı ile ilgilenir. Öz-yeterlilik algısı bireyin kapasitesinin, başarılarının, güdülerinin ve öz kavramını oluşturan diğer öğelerin bir bileşkesi olup, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan bir davranışın ise devam edip etmeyeceğini belirleyici güce sahiptir (Yenilmez ve Kakmacı, 2008: 4; Kuzgun, 2000: 260).

Öz-yeterlilik bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendi yeterliliklerine güven duymaları gerektiğini öne süren sosyal öğrenme kuramına dayanır (Pajares, 2002: 239). Bu kapsamda, öz-yeterlilik açısından kişinin sahip olduğu becerilerin sayısının önemi yoktur. Ancak, kişinin bu beceriler ile neler yapabileceğine ilişkin inancının ne olduğu daha önemlidir (Bandura 1997: 13; Bolat, 2011b: 256).

Carpenter'a göre ise (2007: 1) öz-yeterlilik, geçmişteki performans tarafından şekillendirilir. Örneğin, geçmişte matematik testinden yüksek performans gösteren bir öğrencinin gelecekte de matematik testinden yüksek performans gösterebileceği tahmin

edilebilir. Yüksek öz-yeterlilik yüksek başarıya neden olur; düşük öz-yeterlilik ise düşük başarı ile ilişkilidir. Sonuçta öz-yeterlilik (Nasta, 2007: 2), insanların kendi kapasitelerini nasıl algıladıkları ve kendilerine nasıl güven geliştirdiklerini anlamada önemli bir faktördür. Öz-yeterlilik yetenekle ilişkili bir kavram değildir. Kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelir. Bir durumla baş etmede yeterli becerileri olan, ancak öz-yeterliliği düşük olan kişi, söz konusu becerilerini harekete geçiremeyecektir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 304).

Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler zorlu işleri yapmayı seçerler ve bu amaçlarına ulaşmak için kendilerini yönlendirirler, öz-yeterlilik algısı düşük olan bireyler ise zor olan işler ile karşılaştığında çabuk pes ederler, amaçlarına ulaşmak onlar için hayal noktasında kalmaktadır. Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler amaçlarına ulaşmak için daha çok çaba harcarken bunu öz-yeterlilik algısı düşük olan bireylerden daha fazla süre sürdürürler. Ayrıca bireyler amaçlarına ulaşmada bir engelleme ile karşılaştığında ise, öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerini çabucak toparlayıp hedeflerine ulaşmak için mücadeleyi sürdürürken; öz-yeterliliği düşük olan bireyler için bu durum tam tersi olur (Otacıoğlu, 2008: 164).

Literatürde öz-yeterlilik, temel olarak üç farklı kapsamda değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki göreve özel öz-yeterlilik algısıdır. Kuramı ilk ortaya atan Bandura (1977b: 192) dâhil bir kısım araştırmacılar, öz-yeterliliğin sadece verilen görevleri kapsadığını verilen görevlere özgü olduğunu ve sadece bu alanda kısıtlı olduğunu ya da o görevle ilişkili başka görevlerle ilişkilendirilebileceğini düşünmektedirler.

İkinci tip öz-yeterlilik algısı ise, alana özel öz yeterliliktir. Bu kurama göre de öz-yeterlilik algısı sadece belli bir alanı kapsamaktadır. Bu algıya en güzel örnek yönetsel öz- yeterlilik algısıdır.

Üçüncü algı ise genel öz-yeterlilik algısıdır. Bu algı kişinin karşılaşabileceği tüm zorluklarla ilgilidir ve diğer öz yeterlilik tiplerine göre daha değişmez bir yapıya sahiptir (Çetin, 2011: 73).

Öz-yeterlilik kavramı ve kavramın dayandığı Bilişsel Öğrenme Teorisi kendinden sonraki çalışmalara da ilham kaynağı olmuştur. Bu çalışmalardan en bilineni Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya atılan psikolojik sermaye kavramıdır. Psikolojik sermaye; bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerine ilişkin bir kavramdır (Zhao ve Hou, 2009: 35-40). Bu kavram çalışanların psikolojik kaynakları olan, umut (hope), iyimserlik (optimism), öz-yeterlilik (self-efficacy), psikolojik dayanıklılık (resilience) durumlarını kapsamaktadır (Gooty vd., 2009: 353-367). Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle araştırma konusu yapılan pozitif kavramlar arasına girmiş ve bu dört kavramla ifade edilmiştir. Psikolojik sermaye kavramına göre öz-yeterlilik; çeşitli çözümler yaratmak, amaca yönelik eylemde bulunmak, amaçları gerçekleştirmede başarılı olmaya ilişkin inanç olarak yorumlanabilir (Avey vd., 2008: 48-70).

1. 2. 2. Öz-yeterliliğin Önemi

Öz-yeterlilik teorisi aslında bir bireyin edindiği ve zor durumlarda kullanacağı duygusal performansını kontrol edebilme kabiliyetidir (Bandura 1989a: 1175; Schunk, 1991: 209). Buna göre güçlü öz-yeterlilik algısı insanın performansını ve birçok alanda mutlu olmasını sağlayan bir olgudur. İnsanlar yeteneklerine inanırlarsa kendilerine de

güvenebilirler. Bu duygu ile kendilerini uğraştıran güç görevlerden kaçmak yerine üstesinden gelmek için çaba gösterirler. Bu kişiler amaçlarına odaklanır ve hedeflerine ulaşmak için çaba gösterirler. Bu yolda başarısızlık veya aksilik söz konusu olursa, hemen sonrasında kendilerini toparlamaya çalışırlar. Aksilik söz konusu olduğunda kendilerini suçlamak yerine hatayı yetersiz çaba, eksik bilgi veya elde edilen eksik becerilerde ararlar (Bandura, 1994: 72).

Ayrıca öz-yeterlilik, bireysel çaba ve devamlılık üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Bu olumlu etkiler çalışanların performanslarını, verimliliklerini ve başarı düzeylerini artırır (Henslin ve Khele, 2006: 705). Öz-yeterliliği yüksek olan kişiler mücadele yetenekleri sayesinde zor hedef ve görevleri kendilerine amaç edinerek bu hedeflere ulaşmak için oldukça fazla çaba gösterirler. Zorluk ve olumsuzluklar karşısında çabuk pes etmezler. Öz-yeterliliği düşük olan bireyler ise kendileri için tehdit olarak algıladıkları görevler için isteksiz davranır, zorluk ve olumsuzluk karşısında da çabuk pes ederler. Bu çerçevede olumsuz öz-yeterlilik algısına sahip kişilerin performanslarının başarısızlık yönünde etkileneceği bir gerçektir (Bandura, 1994: 74). Öz-yeterlilik teorisi bu yönüyle, iş yaşamında, çalışanların öz-yeterliliklerine olan inançlarının artırılarak motivasyonlarının, mutluluklarının ve performanslarının artırılabilceğini öne sürmektedir (Spector, 2008: 209).

Şekil 1. 1. Öz-yeterlilik İnancı Mekanizması

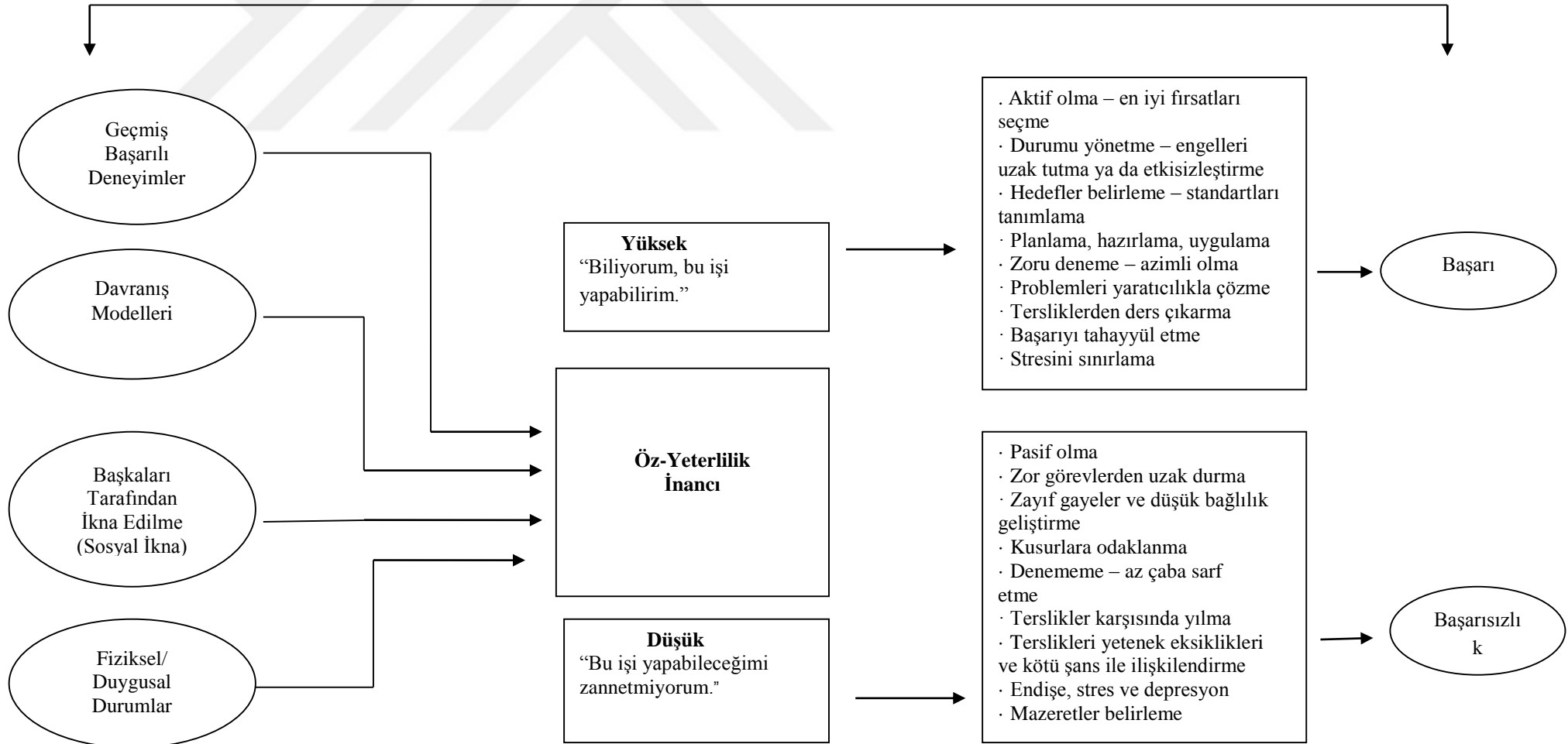
Öz-yeterlilik

İnancının Kaynakları

Geribildirim

Davranış Örnekleri

Sonuç



(Kreitner ve Kinicki, 2001: 143)

Öz-yeterlilik algısının başarı ve başarısızlığa nasıl zemin oluşturduğu ile ilgili temel yaklaşım Şekil 1. 1' de gösterilmiştir. Buna göre kişinin geçmişte elde ettiği deneyimler, çevresinde gözlemlediği başarılar, diğerlerinin ikna ve cesaretlendirmeleri ve fiziksel ve duygusal durumları öz-yeterlilik algısının oluşmasında etkili olmaktadır. Bu çerçevede, bu özellikleri itibarıyla yüksek öz-yeterlilik algısına sahip kişilerin başarıya ulaşacakları, düşük öz-yeterlilik inancına sahip kişilerin ise aksine başarısızlıkla karşı karşıya kalacakları ifade edilmektedir. Şekilde görüldüğü gibi kişinin geçmiş deneyimleri ile öz-yeterlilik arasında önemli ve diğer kaynaklara göre daha etkili bir ilişki vardır (Kreitner ve Kinicki, 2001: 143).

Öz-yeterlilik, yetenek ve bilginin uyumlu birleşimini sağlayarak bireyde beceri ya da öğrenme işleminin başlatılması ve uygulanmasında önemli rol oynar. Öz-yeterliliği yüksek olan bireyler psikolojik olarak kendilerini iyi hissederler, 'başarabilirim' duygusu yüksektir ve bu iyilik hali ile kişisel gelişim ve becerilerinin çeşitlenmesi için çaba gösterirler. Aksine öz-yeterliliği düşük olan bireylerin kolay elde edilemeyen, yoğun çaba ve süreklilik arz eden görevlerde, görevlerinin yerine getirilmesinde bir takım başarısızlık yaşadıkları görülmektedir (Appelbaum ve Hare, 1996: 35; Kotaman, 2008: 122; Uğur, 2010: 7).

Bireylerin sahip oldukları öz-yeterlilik algısı kişilerin gayretlerini etkilemekte öz-yeterlilik algısı yüksek olan kişiler daha fazla gayret gösterirken, öz-yeterlilik algısı düşük olan kişiler amaca ulaşmak için daha az gayret göstermektedir (Kenny, 2012: 281). Bu açıklamaya paralel olarak öz-yeterliliği yüksek olan bireyler bir başarısızlıkla karşılaştıklarında hızlıca toparlanıp görevlerini tamamlamada ısrarcı bir tavır sergilerken, düşük öz yeterliliğe sahip bireyler zorluklar karşısında kolayca yılmaktadırlar (Bandura ve Cervone, 1983: 1018).

Öz-yeterlilik bireylerdeki etkileri kadar birçok örgütsel süreci de etkileyen önemli bir faktördür. Bireylerin, zorluklar karşısında mücadele etmede inanç ve kararlılıkları; sadece bireysel davranışlar üzerinde değil, performans, motivasyon, iş tatmini, girişimcilik, liderlik gibi önemli örgütsel süreçler üzerinde de etkili olmaktadır (Henson, 2001: 56). Bireylerin öz-yeterliliği arttıkça, gösterdikleri gayret, dayanıklılık ve azimleri de artmaktadır (Lombardo, 2006: 47). Buna karşın, öz-yeterliliği yeterince yüksek olmayan bireylerde, eylemden kaçınma, güçlükler ve stres karşısında düşük performans gösterme, başarısız olma durumları gözlenmektedir (Gordon vd., 1998: 57; Pajares ve Cheong, 2003: 439).

Günümüzde öz-yeterlilik örgütsel yansımalar açısından da önemli bir değişken olarak görülmektedir. Alanla ilgili yazılarda da öz-yeterliliğin performans, personel güçlendirme, iş tatmini, stres, eğitim, girişimcilik ve liderlik gibi birçok örgütsel süreci etkilediğine dikkat çekilmektedir. Öz-yeterlilik kişilerin eyleme geçip geçmeme kararlarını ve zorluklar karşısında mücadele azimlerini yönlendirerek bu örgütsel süreçleri etkilemektedir. Eğer örgütler çalışanlarının öz-yeterliliğini yükseltmeyi öğrenebilirse, örgütün genel performansını da yükseltebilirler (Basım vd., 2008: 122).

Öz-yeterliliğin bireysel ve örgütsel süreçlere etkisi olduğu kadar başka pek çok alanda da etkisi vardır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki öz-yeterlilik algısının sağlık üzerinde olumlu etki yaratan davranışların başlatılması, sürdürülmesi ve tamamlanmasında önemli bir belirleyicidir (Pender, 1987: 11). Ayrıca depresyon ve korkularla mücadele gibi insan psikolojisini ilgilendiren alanlar, kalp krizini atlama ve sigarayı bırakma gibi olumlu sağlık davranışları ve iş dünyasında karar alma ve satış performansı gibi kariyer tercihi ve akademik başarı alanları da öz-yeterliliğin etkili olduğu alanlardır (Schwarzer ve Fuchs, 1995: 4).

Özet olarak öz yeterlilik, başta bireysel etkileri olmak üzere, örgütsel süreçleri birçok yönden etkileyen önemli bir faktördür. Öz yeterliliğin yarattığı etkiler içerisinde belki de en önemlisi bu kavramın, kişinin gelecekteki iş performansını geçmiş performansından bile daha yüksek oranda açıklayabilme gücüne sahip olmasıdır (Çetin, 2011: 75).

1. 2. 3. Öz-yeterlilik İnancı Kavramının Ortaya Çıkışı ve Sosyal Bilişsel Teori

Öz-yeterlilik kavramının geçmişi Amerikalı tanınmış psikolog Albert Bandura'nın 1977 yılında geliştirip daha sonra "Sosyal Bilişsel Kuram" ve "Bilişsel Davranış Değişimi" olarak yeniden adlandırdığı "Sosyal Öğrenme Kuramı"na dayanmaktadır (Schwarzer ve Fuchs, 1995: 260).

Öz-yeterlilik kavramının ortaya çıkışı ve gelişimi Psikoloji biliminin gelişimi ile paralellik göstermiştir. 20. yüzyılın ilk yarısında psikolojiye önemli ölçüde yön veren iki yaklaşım, davranışların, kişinin bilinç dışından gelen unsurlar çerçevesinde şekillendiğini belirten Psikolanalitik Yaklaşım ve çevresel birtakım uyaranlara karşı ortaya çıktığını savunan Davranışçı Yaklaşım olmuştur. Yirminci yüzyılın ortalarına doğru yaklaşıldığında ise Bilişsel Yaklaşım ile birlikte davranışların, insanların sahip oldukları ve sürekli edindikleri bilgiler ve zihinlerinde bu bilgilerin işlenmesi ile oluştuğu kabul edilmiştir (Huffman vd., 1994: 32).

20. yüzyılda ortaya çıkan ve gelişen bu temel kuramlara rağmen hala eksik olan literatür 1977 yılında Bandura'nın yazdığı ve anahtar unsurun "bireysel inançlar" olduğu makale ile tamamlanmaya yakın hale gelmiştir. Bandura'ya göre, kişilerin sahip oldukları yetkinliklerine olan inançları kişilerin belirleyecekleri amaçlarını, bu amaç uğruna sarf edecekleri çabanın miktarını, güç durumlar karşısındaki başarabilme

isteklerini ve olayları yorumlayabilme derecelerini, güçlü bir şekilde etkileyebilme özelliğine sahiptir (Pajares, 2004: 22). Tüm bu gelişmeler ışığında, sadece çevresel veya davranışsal uyaranların, insan davranışlarını açıklamada yeterli olmayacağı, “insanın kendisi” diye isimlendirilen ve bireyin öz düzenleyici ve öz pekiştirici olarak davranışlarını şekillendiren önemli bir unsur daha yazında yerini almıştır (Bandura, 1993: 119).

1. 2. 4. Öz-yeterliliğin Boyutları

Kişinin öz yeterliliği üç farklı boyut üzerinden incelendiğinde değişiklik göstermektedir. Bunlar büyüklük, güç ve genellemedir (Gist, 1987: 250-251).

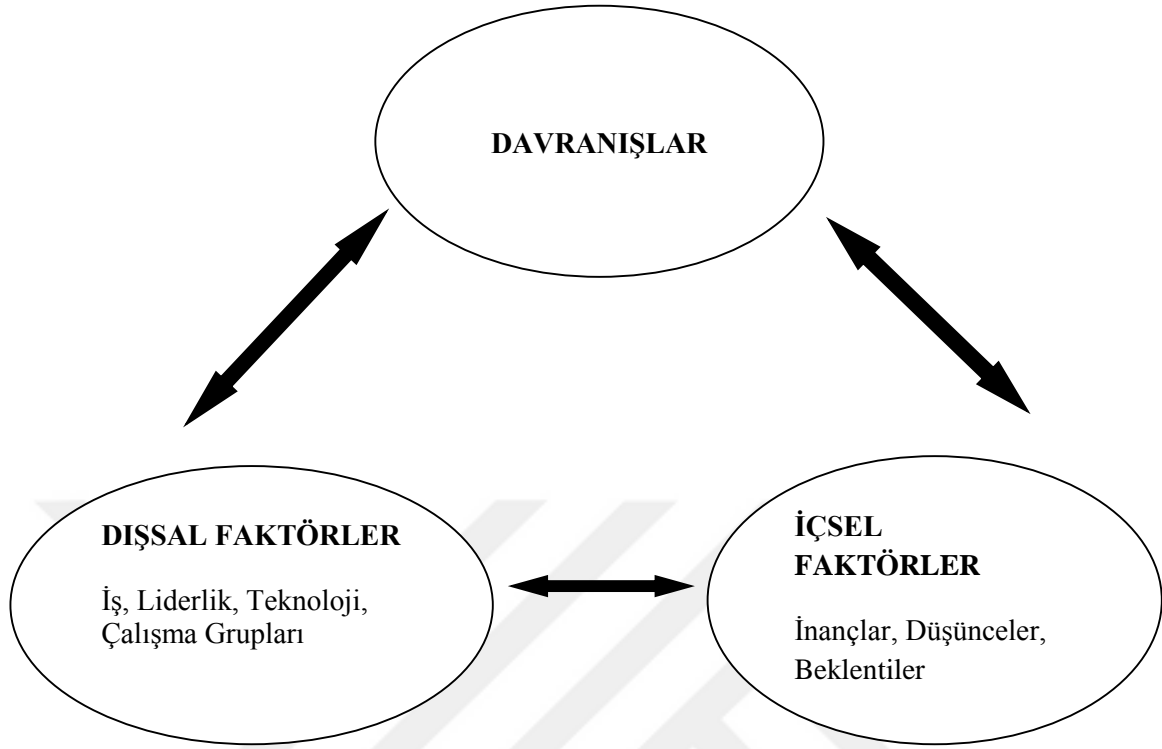
1. *Büyüklük*: Kişinin yapabileceğine inandığı işin zorluk derecesini ifade etmektedir (Gist, 1987: 250-251; Bolat, 2011a: 7). Örneğin bireyin 10 kg yerine 100 kg ağırlığındaki bir objeyi kaldırabileceğine inanırlar (Muretta, 2004: 14; Bolat, 2011: 7).
2. *Güç*: Büyüklük ile ilgili inancın güçlü ya da zayıf olduğunu tanımlar (Gist, 1987: 250-251; Bolat, 2011: 7). Görevler basitten zora doğru sıralandıktan sonra bireylerin sıralanan bu görevleri hangi düzeye kadar yapacaklarını göstermektedir. Bazı bireyler sadece basit görevleri yapabilecekken bazıları daha zor olan görevlerle baş edebilme kabiliyetine sahiptir (Bandura, 1977a: 194). Örneğin bazı insanlar 10 kg bir objeyi kaldırabileceğine diğerlerinden daha fazla inanırlar (Muretta, 2004: 14; Bolat, 2011: 7).
3. *Genellik*: Genellik beklentilerinin çeşitli durumlarda ne ölçüde yaygın olduğu ile ilgilidir (Gist, 1987: 250-251; Bolat, 2011: 7). Örneğin bir kişinin 100 kg’lık bir objeyi kaldırma ile ilgili yeterliliği kendini bitkin hissedip hissetmemesine göre değişiklik gösterir (Muretta, 2004: 15; Bolat, 2011: 7; Bandura, 1977a: 194).

1. 2. 5. Sosyal Bilişsel Model Temelinde Öz-yeterliliğin Belirleyicileri

İnsan davranışlarının önemli belirleyicisi olan sosyal bilişsel teori birey davranışlarının nasıl şekillendiğini, bu davranışların nasıl kazanıldığını ve sürdürüldüğünü açıklayan ayrıca bu davranışların tahmin edilmesi ve değiştirilmesi için müdahale stratejileri geliştiren bir kuramdır (Kurt, 2012: 196). Sosyal Bilişsel Kuram, insan davranışının şekillenmesinde hem dış faktörlerin hem de içsel süreçlerin etkili olduğu varsayımını savunmaktadır. Bu varsayıma göre de insan davranışlarının sadece tek bir sebep ya da basit bir yapı olmadığını çeşitli etmenlerin bir araya gelmesiyle oluşan bir bileşim olduğunu ileri sürmektedir (Burger, 2006: 13).

Sosyal bilişsel kurama göre insan davranışları, dışsal olaylar ile inançlar, düşünceler gibi içsel belirleyicilerin karşılıklı etkileşiminin bir sonucudur (Gözüm ve Bağ, 1998: 30). Bandura içsel süreçler, dışsal süreçler ve davranış arasında var olan bu etkileşimsel sürece karşılıklı belirleyicilik adını vermiştir. Bu süreçte içsel faktörler (bilişsel, duygusal ve biyolojik olaylar), davranış ve dışsal faktörler olmak üzere üç unsur, karşılıklı etkileşim içindedir ve insan davranışları üzerinde farklı derecelerde, belirleyici olurlar (Bandura, 1997: 6).

Şekil 1. 2. Bandura'nın Karşılıklı Belirleyicilik Kuramı



(Burger, 2006: 136)

Şekil 1. 2'ye göre içsel faktörler ve davranışlar arasındaki belirleyicilik incelendiğinde, kişilerin neler düşündükleri, hissettikleri ve nelere inandıkları davranışlarına etki etmektedir. Ayrıca içsel faktörler de sergilenen davranışlardan elde edilen deneyimlere göre gelişmektedir (Bandura, 1989b: 3). Örneğin öz-yeterlilik algısı çerçevesinde, kişinin belli bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik kendi yeterliliğine ilişkin inancı, davranışları üzerinde etkili olacak ve sergilediği davranışlar sonucu elde ettiği deneyimler de öz-yeterlilik algısına ilişkin en önemli kaynak olarak kişinin özelliklerine katkı sağlamış olacaktır. Yine, kişisel faktörler ile dışsal faktörler arasındaki etkileşim ele alındığında kişilerin duygu, düşünce ve inançlarının oluşumunda çevrenin etkili olduğu, bununla birlikte farklı kişisel özellikteki insanların çevreden farklı etkilere maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Bandura, 1989b: 3). Bu durum, çevrenin kişisel

özellikler üzerinde, kişisel özelliklerin de çevre üzerinde etkili olduğunu ortaya koymakta ve kişisel özellikler ile çevre arasındaki karşılıklı belirleyiciliği açıklamaktadır.

Modelin davranış ile dışsal faktörler arasındaki etkileşimini ele alan bölümü ise insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kuralların yine insanlar tarafından ortaya konulmuş kurallar oldukları, diğer bir ifadeyle, insan davranışlarının çevrenin hem ürünü, hem de üreticisi olduğu ile açıklanmaktadır (Bandura, 1989b: 3).

Yukarıda anlatılanlar ışığında bireyler bir görev ya da durumla ilgili olarak harekete geçmeden önce çeşitli kaynaklardan gelen bilgileri belirli süreçlerden geçirir, değerlendirir ve bunları bir araya getirerek (Gist ve Mitchell, 1992: 192) duruma özgü veya genel bir inanç geliştirirler. Bireyin çeşitli kaynaklardan elde ettiği bu bilgiler öz-yeterlilik algısının düzeyi hakkında yargıyı belirler (Işık, 2001: 42). Bu düzeyi belirleyende içsel ve dışsal belirleyiciler olarak iki başlık altında toplanabilir.

1. 2. 6. Öz-yeterlilik İnancının Kaynakları

Öz-yeterlilik algısını dört temel kaynak belirlemektedir. Bunlar geçmişte gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler, başkalarının başarılarını gözleme ve karşılaştırma yoluyla elde edilen gözleme dayalı deneyimler, sözel ikna ve benzer sosyal etkileşimler ve kişilerin yeteneklilikleri hakkında temel yargılarını oluşturan fizyolojik ve duygusal durumlardır (Bandura, 1997: 80). Aşağıdaki bölümde dört temel unsur detaylıca açıklanmaktadır.

1. 2. 6. 1. Ustalık Tecrübesi (Deneyimler)

Bireyin daha önceki tecrübelerine dayanır ve öz-yeterliliğin dört kaynağı arasında öz-yeterlilik algısının şekillenmesinde en etkili olan unsurdur. Bir görevi

yerine getirirken tekrar eden başarılar, kişinin o göreve ilişkin öz-yeterlilik algısını artırırken, aynı görevle ilişkin elde edilen başarısızlıklar, o görevle ilgili öz-yeterliliği azaltır (Kıyıcı vd., 2011: 7).

Öztürk'e göre (2008: 15), ustalık tecrübesi öz-yeterlilik algısının en etkin kaynağıdır. Geçmiş deneyimler en etkili öz-yeterlilik bilgi kaynağıdır. Bu durumun nedeni ise doğrudan kişisel tecrübelerle dayandığı ve başarı ya da başarısızlık kişinin gösterdiği çaba ve becerilere bağlı olduğu içindir (Smith, 2002: 2). Ustalık tecrübeleri diğer modellerden daha güçlü ve daha genel yeterlilik inançları üretir (Bandura, 1998: 53- 54).

Başarı, güçlü bir öz-yeterlilik algısının oluşmasına neden olurken, başarısızlık bu inancı azaltacaktır. Özellikle, güçlü bir öz-yeterlilik algısı oluşmadan bir başarısızlık durumu yaşanır, birey yüksek ihtimalle öz-yeterliliğiyle ilgili olumsuz algılar geliştirecektir (Bıkmaz, 2004: 12). Bireyin yaptığı işlerde elde ettiği başarı onun daha sonraki zamanlarda benzer işlerde başarılı olacağını göstermektedir. Dolayısıyla yaşanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışları göstermek için motive etmektedir (Bandura, 1993: 56). Benzer şekilde yaşanan başarısızlık duygusu da kişide olumsuz pekiştirici görevi yapmaktadır. Sonuç olarak; başarı yeterlilik algısını yükseltirken tekrarlanan başarısızlık ise onu düşürmektedir.

Genellikle öz-yeterlilik algısı şekillenirken geçmiş deneyimler, konuşmaktan daha etkilidir (Kiser, 2008: 101). Gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler kimi yazarlara göre, önceden elde edilmiş olan başarıların yeniden elde edilme çabası olarak da ifade edilmiştir (Burger, 2006: 544). Ancak gerçekleştirilmiş başarılı deneyimlerin, geçmişte benzer veya yakın durumlarda elde edilmiş başarılar (Erel, 2001: 19) olarak ele alınması

ile birlikte, güçlü öz-yeterlilik inançlarının sadece tekrarlanan, benzer başarıların sonucu olarak görülmesi yeterli değildir. Güçlü bir öz-yeterlilik algısının oluşabilmesi için, örneğin, kişinin zor birtakım engelleri gayret göstererek aşmış olması gereklidir. Çünkü kolaylıkla elde edilmiş, benzer deneyimler, öz-yeterlilik algısından ziyade kolay sonuçlara ilişkin beklentileri ortaya çıkaracak ve beklenmedik durumlar karşısında kişilerin olumsuz yönde etkilenmelerine neden olabilecektir (Bandura, 1997: 80).

Bu çerçevede Bandura, öz-yeterlilik algısının en güçlü kaynağı olan geçmişteki başarılı tecrübelerin güçlü öz-yeterliliğin ortaya çıkarabilmesi için kişinin çevresiyle etkileşimi sonucu zaman içerisinde oluşmuş olan öz-bilgi yapısı, gerçekleştirilmiş olan görevin içeriği ve zorluğu, o görevi gerçekleştirmek için sarf edilen çabanın miktarı, benzer görevleri gerçekleştirerek geçirilen zaman gibi unsurların da etkili olduğunu ifade etmiştir (Bandura, 1997: 81). Başarılı deneyimler, bireylerin öz-yeterlilik algısını (Bandura, 1986: 27-28) aşağıdaki faktörlere bağlı olarak değiştirir.

1. Yeterliklere ilişkin kapasitenin önceden kavranmasına,
2. Harcanan çabanın miktarına,
3. Görevin zorluğunun algılanmasına,
4. Dışsal yardımların miktarına,
5. Performans sergilenirken içinde bulunulan koşullara,
6. Geçici olarak başarılı ya da başarısız olma durumlarına,
7. Deneyimlerin hafızada tutulmasına,
8. Uygun durumlarda bu deneyimlerin yeniden oluşturulmasına bağlı olarak değiştirir.

Başarılı deneyimler öz-yeterlilik algısını artırırken, üst üste yaşanan başarısızlıklar öz-yeterlilik algısının düşmesine neden olmaktadır (Kurbanoglu, 2004: 140).

1. 2. 6. 2. Temsili Deneyim

Kaynağını diğer insanların yaşadığı tecrübeden alır. Kişilerin, başkalarının elde ettikleri başarıları izlemesi ve görmesi, kendilerinin de bu görevi yerine getirebileceği yönündeki inançlarının oluşmasını sağlar (Bandura, 1994: 13).

Temsili deneyim veya başka bir ifade ile model alma; toplumdaki bireylerden sosyal karşılaştırma (social comparison) yoluyla edinilen bilgilerden ya da kendilerine benzer olan kişilerin deneyimlerinden yararlanılarak öğrenilir. Değişik özellikler açısından kendilerine benzer kişilerin bir işi yapabildiğini görmek kendinin de o işi başarabileceği inancını geliştirirken, kişilerin çabalara rağmen başarısızlığa uğradığını görmek, öz-yeterliliklerini ve çabalarını zayıflatabilir. Model ile kişi arasında benzerlik ne kadar çok olursa, bireyin başarı şansıda o kadar fazla olur. Eğer insanlarda modelin kendilerinden çok farklı olduğu düşüncesi egemense modelin davranışları ve bu davranışların doğurduğu sonuçlar bireyi etkilemez (Bandura, 1994: 3).

Kendisiyle özdeşlik kurulan kimselerden daha kötü bir performans gösterilirse öz-yeterlilik inançları o derece azalır. Ancak modelden daha iyi performans gösterildiği takdirde öz-yeterlilik algısı artar. Bu nedenle, kişi kendisiyle model arasında ne kadar yakından benzeşim kurarsa, modelin öz-yeterlilik üzerindeki etkisi de o kadar fazla olur (Rackley, 2004: 11).

1. 2. 6. 3. Sözel İkna (Sosyal İkna)

Albert Bandura tarafından, öz-yeterliliğin kaynakları olarak ifade edilmiş olan unsurlardan bir diğeri de sözel iknadır. Sözel ikna (sosyal ikna) kişilerin, hedeflerin ulaşabilmek için gerekli yeteneğe sahip olduğu ya da başarabileceği yönündeki yargısını kuvvetlendirecek nasihatlerde bulunulması ya da ikna edilmesi şeklinde ifade edilebilir (Bandura, 1997: 101). Belli bir görevi yerine getirmiş ya da belli bir amaca ulaşmış kişilerin öz-yeterliliği yüksek olduğundan çevrelerindeki insanların öz-yeterlilik algılarını etkileyebilirler. Bunu yaparken, oluşabilecek durumları göstermek, muhtemel problemler konusunda uyarmak, strateji ve taktikler vermek gibi konularda çevresindeki kendi ile özdeşleşen kişilere yardımda bulunabilmektedir (Büyükduman, 2006: 32).

Pajares (2005: 348) bireylerin öz-yeterlilik algısının toplum içindeki kişilerden aldıkları sosyal mesajlar sonucunda oluştuğunu ve geliştiğini, olumlu telkinin kişiyi motive ederken, olumsuz telkinin kişinin öz-yeterliliği zayıflattığını ifade etmiştir. Sözel ikna geçmiş tecrübeler tarafından güçlendirilmedikçe ve gerçekçi olmadıkça etkili olması mümkün değildir. Ayrıca telkinler ve teşvikler (onu dene, biliyorum ki sen onu yapabilirsin) özellikle doğru ve objektif insanlar tarafından yapılırsa inandırıcılığı daha fazla olacaktır (Stipek, 2001: 1200).

1. 2. 6. 4. Fiziksel ve Duygusal Durum

Öz-yeterlilik algısının oluşumunda etkili olduğu ileri sürülen diğeri bir kaynak da fizyolojik ve duygusal durumlardır. Fiziksel ve duygusal duruma göre, kaygı, stres, bitkinlik, iyilik hali gibi psikolojik durumlar ve fizyolojik etmenler de öz-yeterlilik algısı üzerinde etkilidir. Örneğin sunum yapacak bir öğrencinin boğaz ağrısı ya da sahip

olduğu sahne korkusu onun öz-yeterlilik algısını alt üst edebilir (Kreitner ve Kinicki, 2001: 142).

Kişinin belli bir görevi başarma ya da başarısız olma korkusu öz-yeterlilik algısı ile ilişkilidir. Öz-yeterliliği yüksek olan birey, herhangi bir işin üstesinden gelmek için, düşük olan bireye göre daha çok mücadele eder, daha kararlı ve sabırlıdır. Bireylerin stres, kaygı gibi olumsuz duygulara kapılmış olması kişiyi ve hedefe ulaşmak için yapacağı mücadeleyi olumsuz yönde etkiler. Stres, korku, karamsarlık ve yorgunluk gibi duygular yeterlilik inancını zayıflatan unsurlardır (Bandura, 1993: 117-148). Sahranç (2007: 91), ruhsal ve fizyolojik olarak kendini etkin hissedenden bireyin performansının, kendini etkin hissetmeyen ya da kendinden şüphe duyan bir bireyin performansından daha yüksek düzeyde olacağını ileri sürmektedir.

Ayrıca bireylerin duygusal durumları gibi aynı şekilde örgütlerin de duygusal durumları vardır. Örgütün bütün üyelerini etkileyen başarılar veya hayal kırıklıkları gibi kolektif durumlar örgütlerin kolektif yeterliliğini de etkilemektedir. Duygusal durumları etkin olan örgütler baskı, kriz ve çatışmalara dayanabilir ve etkili bir şekilde varlıklarını sürdürürler. Çünkü böyle örgütler zorluklara uyum sağlamayı, çevre ile bütünleşmeyi ve güçlüklerle mücadele etmeyi öğrenmişlerdir. Diğer yandan, daha az etkili olan sağlıklı örgütler, aynı koşullar altında düzenli bir şekilde işleyemez ve bu durumu takiben başarısızlık olasılığı artar ve varlıkları tehlikeye girer (Goddard vd., 2004: 10).

Yukarıda verilen dört bilgi kaynağının, öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisinin tamamıyla performansın gerçek sonuçlarına bağlı olmadığı ayrıca öz-yeterlilik algısının, bireylerin kendi performanslarını diğer bilgilerle ilişkilendirip, yorumlamalarına bağlı olarak da ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Bandura, 1997: 17).

1. 2. 7. Öz-Yeterliliğin Etkileri

Öz-yeterlilik kişinin, nasıl hissetmesi, düşünmesi ve davranması gerektiğini şekillendiren bir kavramdır. Bireyin inançlarını, davranış değiştirme amacını, başarı oranını ve yerine getirdiği görevlerde karşılaşacağı engellerle mücadele edebilme gücünü etkilemektedir (Schwarzer ve Fuchs, 1995: 2). Görüldüğü üzere öz-yeterlilik bireyin psikolojik ve fizyolojik durumu üzerinde oldukça etkili bir kavramdır. Bu etkiler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

1. 2. 7. 1. Bilişsel Etkisi

Öz-yeterlilik, kişilerin bilişsel sürecini birçok şekilde etkiler. Kişilerin hedeflerini belirlerken kendi kapasitelerine uygun amaçlar belirler. İnsanlar amaçlarına uygun olarak yapacakları eylemlerle ilgili önce zihninde düşünce oluşturur. Bu düşünceler çerçevesinde amaçlarına ulaşmak için senaryoları şekillendirir, oluşturur ve dener. Öz- yeterliliği yüksek insanlar, daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahiptirler, çevrelerindeki olayların farkındadırlar ve çevrelerini idare etmek konusunda daha etkindirler (Bandura, 1994: 72). Bir başka deyişle öz-yeterlilik, belirlenen amaçlar için olmazsa olmaz şarttır (Bandura, 1994: 74).

Öz-yeterlilik algısı yeterli olan bireyler, karşılaşılabilecekleri durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine fırsatlara odaklanırlar. Bu kişiler hayatlarını şekillendirirken, geleceğe yönelik tahminlerde bulunurlar. Öz-yeterliliği düşük olan insanlar ise, riskler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları üretirler (Bandura, 1999: 155).

1. 2. 7. 2. Motivasyona Etkisi

Öz-yeterlilik, bireylerin motivasyonunda çok önemli bir role sahiptir. Bireyler amaçlarına ulaşmak için çeşitli uygulamalar yaparak kendilerini motive ederler. Neleri başarabilecekleri konusunda fikir sahibi olur ve buna uygun stratejik senaryolar üretir ve amaçlarına ulaşmak için planlar yaparlar (Bandura, 1993: 118). Öz-yeterlilik algıları, motivasyonel sistemlerin her birinin inşasında temel bir yere sahiptir. İnsanların kendi performansları için yaptıkları nedensel nitelermeler, motivasyonlarını etkiler. Öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğunu düşünen insanlar başarısızlıklarını yetersiz çabaya, uygunsuz stratejilere ya da elverişsiz koşullara bağlar. Öte yandan, öz-yeterlilik düzeylerinin düşük olduğunu düşünenler, başarısızlıklarını, az yetenekli olmalarına bağlar (Bandura, 1999: 154-196).

1. 2. 7. 3. Seçim Sürecine Etkisi

İnsanlar yeteneklerine, ilgi alanlarına ve kültürel özelliklerine göre farklı seçimler yaparlar. Bireylerin yaptıkları her seçim kişisel gelişimini etkiler. Yapılan her doğru seçim kişinin motive olmasını sağlayarak öz-yeterliliğe olan inancını daha da pekiştirir. Kariyer olanaklarını, eğitim olanaklarını değerlendirirken, iş seçimi yaparken yine öz-yeterlilik algısı ve kendine güven, elde edeceği sonuçlar açısından oldukça önemlidir (Bandura, 1994: 77).

İnsanlar kendi gücünün aştığını düşündüğü görevlerden kaçınırken, buna karşın üstesinden gelebileceklerini düşündükleri görevleri seçerler. Düşük öz-yeterliliğe sahip kişiler zor bir görevle karşılaştıkları zaman kendi kişisel yetersizlikleri üzerine odaklanırlar, görevin üstesinden nasıl geleceğini düşünmek yerine olumsuz sonuçlara odaklanırlar. Buna karşın güçlü öz-yeterliliğe sahip bireyler kendi kapasitelerinin

farkındadır ve zor görevleri tehlike olarak algılayıp kaçınmak yerine bu görevleri rahatça üstlenirler (Bandura, 1982: 126).

1. 2. 7. 4. Hedef Koymaya Etkisi

Bireylerin öz-yeterliliği hedef koyma süreçlerini de etkiler. Öz-yeterliliği yüksek olan bireyler uzun dönemli hedefler belirleyebilirler ve bu süreçte öz-yeterlilik algıları daha da yükselir. Ayrıca güven duyguları gelişir ve hedeflerine ulaşmak için daha çok çaba sarf ederler (Bandura vd., 1996: 1210). Buna karşın öz-yeterlilik algısından yoksun ya da düşük olan bireyler kısa dönemli hedefler belirlerken dahi oldukça tedirgin olurlar.

1. 2. 7. 5. Strese Etkisi

Öz-yeterlilik, stresi kontrol altına alarak endişe oluşumunu en aza indirme konusunda da merkezi rol oynar. Öz-yeterlilik algısı ne kadar yüksek olursa, insanların zorlu faaliyetlerde risk alması da o kadar artar (Bandura, 1994: 76). Kazanılmış öz-yeterlilik algısı kişiyi strese sokan ve endişe uyandıran unsurları kontrol altına almada önemli rol oynar (Bandura, 1999: 154-196).

Ayrıca yapılan araştırmaların sonucu göstermiştir ki öz-yeterlilik algısı yükseldikçe stres oranı azalmaktadır. Buna göre öz-yeterlilik algısı yüksek olan kişiler kapasitelerine oldukça iyi bilirler ve buna güvendikleri için zor görevleri tehlike olarak algılayıp kaçınmak yerine bu görevleri rahatça üstlenirler. Görevleri yerine getirirken yaptıkları her faaliyette kendilerine güvendikleri için stres düzeyleri oldukça düşüktür (Bandura, 1994: 78).

1. 2. 8. Öz-yeterliliğin Sonuçları

Öz-yeterlilik önemli bir kavramdır. Bir lider, şirket ya da bir grup çalışanın birçok davranışını etkileyen ve olumlu sonuçlar elde etmek için kullanılan bir kavramdır. ‘Öz-yeterlilik’ davranış değişikliğinin en önemli belirleyicisidir (Lenz ve Shortridge Baggett, 2002: 63). Yapılan çalışmalarda öz-yeterliliğin birçok örgütsel süreci etkilediğine dair sonuçlara ulaşılmıştır (Basım vd., 2008: 125; Bolat, 2011b: 255). Aşağıda bu konuda yapılmış bazı araştırmaların sonuçlarına değinilecektir.

1. 2. 8. 1. Öz-yeterlilik - Çalışan İlişkisi

Günümüz rekabet ortamında çalışan performansı, örgütlerin hayatlarını idame ettirebilmek ve başarıya ulaşabilmeleri için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Öz-yeterlilik algısı ise, çalışanların performansları üzerinde etkili olduğuna inanılan ve birçok araştırmaya konu olmuş bir kavramdır (Meydan, 2011: 25-40).

Öz-yeterlilik çalışanların tercihlerini, düşünce yapılarını, kişisel gelişimlerini ve duygu durumlarını etkilemektedir. Kişilerin hedefleri genel anlamda iki unsura bağlı olarak şekillenir. Bunlar dış referanslar ve yeterlilik inançlarıdır. Bu bağlamda, kişilerin yeterliliklerine ilişkin inançları, kişilerin belirleyecekleri hedefler üzerinde etkilidir (Erel, 2001: 22). Diğer bir ifade ile öz-yeterlilik inancı yüksek kişiler daha yüksek hedefler belirler ve başarılı olacaklarına inanırlar. Ayrıca bu kişiler hedeflerine ulaşabilmek için de çok mücadele eder ve fazlaca çaba gösterirler. Zayıf öz-yeterliliğe sahip olan kişiler ise yapacakları işleri gözünde büyütürler, başarı hissi bu insanlara daha uzaktır (Bandura, 1993: 125)

Ayrıca, öz-yeterlilik çalışanların eyleme geçip geçmeme kararlarını ve zorluklar karşısında mücadele azimlerini yönlendirerek bu örgütsel süreçleri etkilemektedir. Eğer

örgütler çalışanlarının öz-yeterlilik inançlarını yükseltmeyi öğrenebilirse, örgütün genel performansını da yükseltilebilirler (Basım, 2008: 125-127). Öz-yeterliliğin çalışanlar üzerindeki etkileri sadece bunlarla da sınırlı değildir. İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmalar, öz-yeterliliğin örgüte yeni katılan çalışanların örgüte uyumu ve sosyalizasyonu üzerinde de etkili olduğunu göstermiştir (Erel, 2001: 25).

1. 2. 8. 2. Öz-yeterlilik - Örgütsel Yansımalar İlişkisi

Günümüzde öz-yeterlilik algısı örgütsel yansımalar açısından da önemli bir değişkendir. Yapılan çalışmalarda öz-yeterliliğin performans, personel güçlendirme, iş tatmini, stres, eğitim, girişimcilik, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, liderlik gibi birçok örgütsel süreci etkilediğine dikkat çekilmektedir (Basım vd., 2008: 122). Bu çalışmalardan bazıları;

Öz-yeterlilik ve iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalara bakacak olursak öz-yeterliliğin iş tatminini olumlu yönde etkilediğine dair sonuçlar görülecektir. Bu kapsamda Gist vd., (1989: 888) yaptıkları çalışmada öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu alanda öğretmenler üzerinde yapılan ve 5 ülkeyi kapsayan (Kanada, Kıbrıs, ABD, Singapur ve Kore) bir araştırma da ise öz-yeterlilik ve iş tatmini arasında tüm bu ülkelerde pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Klassen ve Chui, 2010: 741-756). Bu alanda ülkemizde yapılan çalışmalardan biri olan Turcan'ın (2011: 79) 400 sınıf ve branş öğretmenleri üzerinde yapılan yüksek lisans tez çalışmasında ise öğretmenlerin öz-yeterlilik ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu istatistiksel sonuca göre öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları arttıkça iş tatmin düzeylerinde de bir artış görülmektedir.

Luthans ve Peterson (2001) “Employee Engagement and Manager Self Efficacy” başlıklı araştırmalarında yöneticilerin öz-yeterlilikleri ile işgörenlerin işe gönülden bağlılığı ve yöneticilik etkileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, yöneticilerin öz yeterlilik algılarının kendi yönetsel etkileri ile alt kademe işgörenlerin duygusal ve bilişsel bağlılığı arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir (Luthans ve Peterson, 2001: 376).

Propst ve Koesler (1998: 329), araştırmalarında işletmelere dışarıdan alınan liderlik programlarına katılımın faydası ve bu programlara katılımın öz-yeterlilik ile arasında uzun dönemli pozitif bir ilişki olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan grup öncelikle bir kursa tabi tutulmuş, grubun kurs öncesi ve sonrası öz yeterlilikleri ölçülmüştür. Kursun ardından ölçülen öz-yeterlilik, bilgilerin taze olmasından kaynaklanarak kurs verilmeden önce ölçülenden yüksek çıkmıştır. Belli bir süre geçtikten sonra yapılan ölçümlerde, öz-yeterlilikte bir düşüş gözlenmiştir. Ancak bu düşüş kurs verilmeden önceki kadar düşük çıkmamıştır.

Öz-yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak yapılan çalışmalardan biri olan Ayık vd. (2015: 193-218) yaptığı çalışmada ise öz-yeterlilik algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

1. 2. 9. Öz-yeterlilik İnancı ile Benzer Kavramlar

Öz-yeterlilik kavramı ile akraba bir takım kavramlar vardır. Bu başlık altında bu akraba kavramlar ve öz-yeterlilik arasındaki farklar ortaya konulmaya çalışılacaktır. Öz-yeterlilik ile benzer kavramlardan ilki *yeterlik* kavramıdır. Yeterlik kavramı bir kişinin kapasitesini zorlayan bir işle başa çıkma çabasının sonucunda ortaya çıkan etkililik ve başarıma duygusudur (Ryan ve Powelson, 1991: 54; Akt: İlhan, 2009: 54).

Yeterlik (competence) ve öz-yeterlilik (self-efficacy) kavramları her ne kadar birbirine yakın kavramlar olsalar da aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkları Bandura ve Schunk (1981: 587; Akt: İlhan, 2009: 54) şu şekilde belirtmektedirler:

“Bir kişinin çevresiyle uyumundaki yeterlik sabit bir eylem ya da basitçe ne yapacağını bilmek değildir. Daha ziyade bu yeterlilik, kişinin yapması gereken görevlerle ilgili değişen talepleri yönetmesini sağlayan bütünleşmiş eylemlerin içinde organize olmuş ve seçilmiş becerilerin yer aldığı üretken bir kapasiteyi içermektedir. Bu yüzden işlevsel yeterlilik, çoklu alt becerileri yönetebilecek esneklik gerektirmektedir. Öz-yeterlilik ise çoğu belirsiz, tahmin edilemeyen ve genellikle stres verici öğeleri içeren olası durumlarla bireyin başa çıkmak için gerekli davranış kalıplarını nasıl organize edeceği ve yöneteceği hakkında yargılarla ilgilidir. Öz-yeterlilik algısı bireyin davranışlarına ilişkin seçimlerinin, ne kadar çaba harcayacağını ve zorluklara karşı ne kadar çaba harcayacağını ve zorluklara karşı ne kadar direnebileceğini etkiler.

Görüldüğü gibi yeterlik, öz-yeterliliğe göre daha üst düzey bir kavramdır ve kapsayıcı bir yönü bulunmaktadır. Öz-yeterlilik ise bireyin kendisine ilişkin algısını ifade etmektedir (İlhan, 2009: 54).

Öz-yeterlilik kavramı ile benzer bir diğer kavram ise *öz-yetkinlik* kavramıdır. Bandura öz-yeterlilik kavramını ilk kez 1977’de “Bilişsel Davranışsal Değişim” kapsamında kullanmıştır (Bandura, 1997: 14). Bandura’ya (1997: 15) göre öz-yeterlilik, “bireylerin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitelerine ilişkin inancı” olarak tanımlanmaktadır. “Yetkinlik” kavramı genelde “alana-özel yetkinlik” olarak kullanılmasına rağmen, bazı araştırmacıların “genel bir yetkinlik” kavramını ortaya attıkları görülmektedir (Schwarzer, 1994: 170; Zhang ve Schwarzer, 1995: 174; Marakas vd., 1998: 128). Bu

açından bakıldığında, alana özel yetkinlik; kişinin elindeki özel bir durumu veya görevi başarıyla gerçekleştirebileceğine ilişkin yeteneğine olan güveni ve inancı olarak ele alınabilir (Bandura, 1997: 22). Genel yetkinlik ise, kişinin geniş bir alana yayılmış stres yaratan durumla ya da çevreden gelen ve kişiyi güç durumda bırakan taleplerle başa çıkabilme yeteneği hakkındaki inancı olarak tanımlanmıştır (Luszczynska vd., 2005a: 440; Çelikkaleli ve Çapri, 2008: 95).

Kısaca *yeterlilik* etkin performansı belirleyen sonuçlardır. Kişinin yapmaya yeterli olduğu işin özelliklerini gösterir. *Yetkinlik* ise istenen sonuçları elde etmek için gösterilmesi gerekli davranışlardır. Kişinin işinde yeterli olmasını sağlayan kişiye ait özellikleri gösterir. Kısaca, yetkinlikler, alınan sonuçlardan çok, kişinin etkili bir performans elde etmek için göstermesi gereken davranışlarla ilgilidir. Kişilik, yetenek, ilgiler, motivasyon ve geçmiş yaşantılarla tarafından biçimlenen gözlemlenebilir davranış ve eylemler kümesidir (Dedehayır, 2003: 5; Ünsar, 2009: 45).

Öz-yeterlilik ile benzer bir diğer kavram ise *özgüvendir* (self confidence). Özgüven en basit tabirle, kişinin kendini tanıması ve kabul etmesi ile hayattaki başarısına ilişkin genel güven duygusunu içeren bir kişilik özelliğidir. Öz-yeterlilik kavramı ise, belli bir görevi ya da belli bir alandaki faaliyeti kişinin başarabileceğine olan inancıdır. Bu yönüyle öz-yeterlilik, kişinin bir görevi başaracağına olan inancı ve güven duymasından, daha özellikli bir alanı kapsayan bir kavram olarak farklılaşmaktadır (Pajares ve Schunk, 2001: 240).

Öz-yeterlilik ile yakın ilişkili bir diğer kavram da *öz-değer* ya da *özsaygı* olarak ifade edilebilen “self-esteem” kavramıdır. Öz-saygı kavramı, bir bütün olarak kişinin kişisel değerine ilişkin yargı ve düşüncelerini içermektedir (Bandura, 1997: 11).

1. 3. ÖRGÜTSEL SAPMA

1. 3. 1. Örgütsel Sapma Kavramı ve Tanımı

Örgütler içinde buldukları çevrenin bir parçası olarak yaşamlarını sürdürebilmek için değişime ve gelişime ayak uydurmak zorundadırlar. Örgütler çevreleriyle var olduklarından dolayı çevresel değişim ve gelişimlerden kaçınması mümkün değildir. Örgütlerin değişim ve gelişim yönündeki içeriden ve dışarıdan gelen baskılara karşı uyum göstermek ya da bir tepki vermek gerekliliği vardır. Bu baskılara karşı uyum gösterirken de tepki verirken de bazı norm ve kurallara uyulması gerekmektedir. Ancak bu tepkiler zaman zaman belirlenmiş kurallar ve normların dışına çıkabilmektedir (Demir, 2009: 42). İşte örgüt içindeki davranışlarını yöneten ve yönlendiren, örgütlerin değişim ve gelişimine yardımcı olan bazı kalıplaşmış standartlar vardır ve bunlara grup normları denir (Parks, 2004: 627). Normlar, daha çok düzenleyicilik fonksiyonunu yerine getirir. Bu değerlemeye rağmen, grup üyeleri bazen kendi kazancını maksimize etmek için örgüt normlarını ihlal edebilmektedir (Parks, 2004: 628). Bu normları ihlal eden her davranış örgütsel normlardan sapma davranışı olarak kabul edilir (Robinson ve Benett, 1995: 555).

Sapma kavramının çok geniş kapsamlı olması sebebiyle henüz üzerinde ortak bir kanıya varılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Pek çok araştırmacı sapma, sapkın, sapmış gibi farklı kavramları birbirinin yerine kullanmaktadır (Akıncı, 2002: 39). Sapma kavramının sözlükteki karşılığı “bir kişinin, kabul edilen sosyal standartlar dışında davranış ve tutum sergilemesi” şeklindedir (American Heritage Dictionary, 2000) Thomas ise (2003: 277) örgütsel sapmayı kabul edilen sosyal normlardaki herhangi bir ihlali sapkın davranış ve toplum tarafından olumsuz olarak kabul edilen bir davranış diye ifade etmiştir.

Dunlop ve Lee (2004: 67) iş performansını etkileyen iş davranışlarını görev, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma davranışı olarak ayırmıştır. Bunlardan en az üzerinde durulan konunun örgütsel sapma davranışı olduğu görülmektedir. Ancak bu konu günümüzde araştırılan, daha fazla üzerinde durulan bir fenomen haline gelmektedir. Bunun temel nedeni ise günümüzde işletmelerin çoğunda hemen hemen tüm düzeylerde işgörenlerin sapma davranışlarının yaygınlaşması (Murray, 2006: 1) ve bu tip davranışların çok büyük maliyetlerinin olmasıdır (Avcı, 2008: 30). İşyerinde sahtekârlık, tembellik, barbarlık, hırsızlık, yalancılık, kötü niyetli dedikodu, saldırgan davranış ve cinsel taciz konularında yapılan çalışmaların sayısı oldukça artmıştır (Peterson, 2002: 47).

Son zamanlarda araştırmacılar örgütsel sapmadan doğan sorunların üstesinden gelmek için çeşitli çözüm yolları aramakta ve örgütlerin amaçlarına ulaşması için çalışanları nasıl yönlendirebilecekleri üzerinde çalışmaktadırlar (Appelbaum vd., 2007a: 586). Birçok çalışma örgütsel sapmanın yalnızca finansal etkilerini değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik etkilerini de ortaya koymuştur. Örgütler bu olumsuz davranışların nedenlerini belirleme ve ortadan kaldırma çabası içindedirler (Avcı, 2008: 30).

Örgütsel sapma günümüzde tüm işletmelerde her gün oldukça kötü sonuçlar doğurmaktadır (Bennett ve Robinson, 2003: 247). ABD’de ki araştırma kuruluşlarına göre örgütsel sapma oranı 2000’li yıllarda % 95 artış göstermiştir (Appelbaum vd., 2007a: 586-598). Her yıl Amerikalı işgörenlerin 1,5 milyonu işyerinde şiddet mağduru olmaktadır, yarım milyonu da soygun mağduru olmaktadır (Bennett ve Robinson, 2003: 247). Çalışanların % 75’i hırsızlık, zimmete para geçirme, vandalizm, sabotaj ve işe devamsızlık yapmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 555-572; Appelbaum vd., 2007a: 586-598). Örgütsel sapmanın ABD’ye maliyetinin yıllık yaklaşık 50 milyar

dolar olduğu tahmini edilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 555-572; Appelbaum vd., 2007a: 586-598). Başka araştırmacılara göre ise bu rakamın işgören devir hızı, azalan üretim gibi faktörlere bağlı olarak 6 milyar dolar ile 200 milyar dolar arasında değiştiği iddia edilmektedir (Appelbaum vd., 2007a: 586-598). Buna bir de dolaylı maliyetler (sigorta kayıpları, itibarın düşmesi ve işgören moralindeki düşme gibi) eklendiğinde sorunun ne kadar büyük olduğu ortadadır (Bennett ve Robinson, 2003: 247).

1. 3. 2. Örgütsel Sapma Kavramının Kapsamı

Örgütsel sapma davranışının tanımı birçok araştırmacıya göre farklılık göstermektedir. Ancak bu farklılıklara rağmen tanımların ortak noktaları vardır. Bu noktalardan ilki, sapma davranışları örgüt yeleri tarafından, örgüte ya da üyelerine yönelik olarak gerçekleşmektedir. İkinçisi, sapma davranışları zarar verme eğilimindedir. Üçüncüsü ise, sapma davranışları kazara değil kasıtlı olarak yapılan davranışlardır (Avcı, 2008: 32-33).

Örgütsel sapma davranışı, “rgt içi kültür tarafından belirlenen, örgüte ilişkin kurallara, normlara, değerlere, beklentilere, örf-adetlere ve yasal düzenlemelere uygun olmayan, örgüte, işgörenlere ve her ikisine birden zarar veren ancak istemli olarak yapılan davranış” olarak tanımlanmaktadır (Arbak vd., 2004: 14; Avcı, 2008: 32; Bennett ve Robinson, 2000: 356; Kidwell ve Martin, 2005: 5).

Örgütsel sapma kavramı farklı bilim adamları tarafından farklı Şekilde ifade edilmiştir. Fox ve Spector (1999: 920) rgtsel sapsmayı ‘rgtsel amaca zarar verme’, Giacalone ve Greenberg (1997: 916) ise, ‘anti sosyal davranışlar’ olarak adlandırmıştır. Anti sosyal davranışlar, sabotaj hariç olmak üzere, üretimden çok, kişiler ve ekipman

üzerinde etkili olmakta ve örgüt içi güvensizlik, kalite düşüklüğü, doyumsuz ve mutsuz çalışanlar yaratarak örgütsel yapıya ve başarıya olumsuz etkiler göstererek işgörenlerin işletmeye olan sadakatinin azalmasına neden olmaktadır.

Sackett (2002: 6) ile Gruys ve Sackett'in (2003: 31) 'örgütün kendisine, üyelerine veya ortaklarına yönelik zarar verici her türlü davranışı' örgütsel sapma olarak düşünmesine paralel olarak, Marcus ve Schuler'de (2004: 648) 'zarar verici davranış' şeklinde incelemiştir. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996: 226) ise sapmayı 'örgüte zarar vermek, yıkıcı davranışlar sergilemek' şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre örgütsel sapma, 'içsel ya da dışsal kaynaklı zarar vermek, tahrip etme veya zor durumda bırakmak amacı ile yapılan, doğrudan örgüte yönelik olarak fiziksel saldırı, tehdit, taciz vb.' şeklindeki davranışlardır. Örgütsel sapmanın temelinde intikam alma duygusu vardır (Bies vd., 1997: 19, Demir ve Tütüncü, 2010: 65).

Puffer'ın (1987: 616) 'itaatsizlik olarak ele aldığı ve örgüte zarar verebilecek işten kaçma, kasıtlı olarak görevi yanlış yapma, fiziksel ve sözlü saldırı, sabotaj, hırsızlık vb. her türlü davranışı' Spector ve Fox (2002: 271; Demir ve Tütüncü, 2010: 65), Baron ve Neuman (1996: 162) 'işyeri saldırganlığı', Hollinger ve Clark (1982: 98; Demir ve Tütüncü, 2010: 65) ise, 'işyeri sapması' olarak değerlendirmiştir. Aynı zamanda, Mantell (1994: 7) sapma davranışlarını daha kapsamlı bir şekilde 'gizli, açık ve tehlikeli davranışlar' olarak ortaya koymuştur.

Robinson ve Bennett'in ise (1995: 556), sapkınlık olarak kullandığı örgütsel sapma kavramını 'kalite ve miktar açısından üretime verilen zararlar' olarak değerlendirmiştir.

Örgütsel sapma ile karşılaşan çalışanlar işi bırakma, stres kaynaklı sağlık sorunlarına sahip olma, düşük üretim, düşük performans, düşük moral, işten kaytarma, kendine olan güveninde azalma, korku ve de iş yerinde geçirdiği zamanlarda kendini güvende hissetmeme gibi davranışlar gösterirler (Tziner vd., 2010: 95).

Lawrence ve Robinson (2007: 379), örgütsel sapmayı, ‘örgüt üyelerinin örgütle ilgili rutin faaliyetlerin işleyişini engellemek için yaptığı kasıtlı davranışlar’ olarak açıklamıştır. Vardi ve Wiener ise (1996: 152) örgütsel sapmayı ‘çalışanlar tarafından paylaşılan örgütsel normlara ve sosyal değerlere yönelik kasıtlı davranışlar’ olarak ifade etmektedirler.

Örgütsel sapma, yukarıda da belirtildiği gibi farklı araştırmacılar tarafından değişik şekilde isimlendirilse de temelde aynı davranışları anlatmaktadır. Ancak tanımları birbirinden ayıran iki temel nokta vardır. Bunlardan birincisi şiddet ve saldırgan davranışları birbirinden ayıran yaklaşım ve ikincisi ise, bu iki kavramı birbirinden ayrı görmeyen yaklaşımdır. Bazı araştırmacılara göre şiddet, saldırgan davranışların bir türü olarak görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 80).

Örgütsel sapma ile ilgili ilk araştırmalar hırsızlık, sabotaj, iş yavaşlatma gibi örgüte zarar veren davranışlar tek tek ele alınarak yapılmıştır. Sonraki dönemlerde sapmanın tek boyutlu bir kavram olmadığı görülmüş ve kavram farklı şekillerde boyutlandırılmıştır (Appelbaum vd., 2007a: 587; İyigün, 2012: 17). Örgütsel sapma kavramının kapsamı oldukça geniştir. Örgütlere oldukça ağır maliyetler yükleyen örgütsel sapma kavramı modern örgütlerin en önemli sorunlarından biridir ve çalışma hayatında hem çalışanları hem de örgütleri doğrudan ilgilendirmektedir (Demir ve Tütüncü, 2010: 65).

Çalışanların verimliliği, başarısı, iş tatmini, örgütsel bağlılığı, çalışma hayatındaki kalitesi, çalışanların performansı ve örgütsel vatandaşlığı üzerinde önemli etkileri olan kavramın tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir ancak kontrol edilebilir boyutlarda yönetilmesi gerekmektedir (Appelbaum ve Shapiro, 2007b: 14). Eğer sapma davranışları kontrollü bir şekilde yönetilmezse örgütün etik iklimini olumsuz yönde etkileyecek ve sonuç olarak örgütün geleceği tehlikeye girecektir (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 136).

1. 3. 3. Örgütsel Sapma Kavramının Süreci

Olumsuz bir duygu işletmelerde kolaylıkla ve hızla yayılarak örgütler için maliyet unsuru haline gelir. Bu nedenle örgüt içinde çeşitli sebeplerle zaman zaman yaşanan çatışmaların gelişim evrelerini bilmek önemli bir konudur. Gelişim sürecinin bilinmesi ile bu olumsuz duyguların daha da yayılması engellenebilir. Çünkü gerek kişisel gerek örgütsel nedenlerle ortaya çıkan sapma davranışları hem bireylere hem de örgütlere büyük zararlar vermektedir (Demir, 2010: 205).

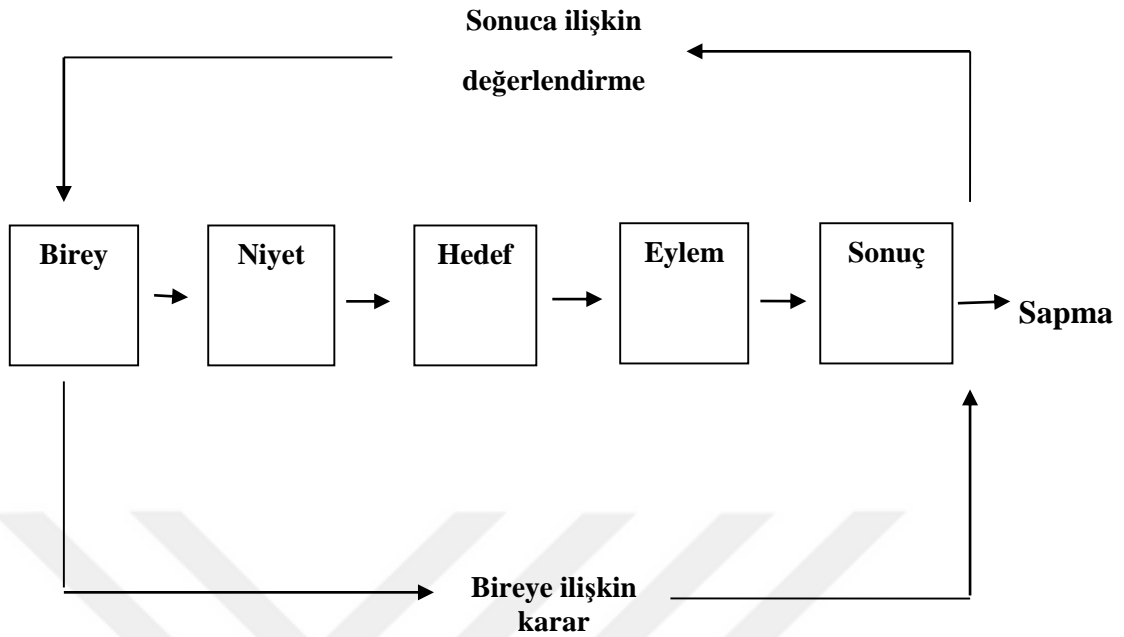
Örgütsel sapma, belirli bir zaman dilimine yayılarak oluşur ve belirli aşamaları vardır. Örgütsel sapmanın oluşumunu etkileyen çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle birlikte birey normlardan sapma davranışları göstermek için harekete geçmektedir (Demir, 2009: 47). Bu süreç Robinson ve Greenberg'e göre (1998: 16) birey, niyet, hedef, eylem ve sonuç unsurlarından oluşmaktadır.

1. *Birey*; örgütlerin devamlılığı, örgütsel normlara uymaya ve temel kurumsal değerleri benimsemeye bağlıdır. Dinamik bir yapıya sahip olan örgütte, bu normlara ve değerlere karşı bir duruş her zaman vardır. Örgütsel sapma olarak

adlandırılan bu tür davranışları, gerçekleştiren kişi ya da gruplar örgüt içinden veya dışından olabilmektedir (Kidwell ve Martin, 2005: 7).

2. *Niyet*; sapma davranışı sürecinde niyet, düşüncenin eyleme dönüşmesi açısından ve sürecin başlangıcını oluşturması nedeniyle önemlidir. Bireyin hedefe yönelik bir eylemde bulunmaya niyetlenmesi ya da düşüncenin oluşması örgütsel sapma davranışının görülmesinden önceki son belirtidir (Demir, 2009: 46).
3. *Hedef*; örgütsel sapma davranışı sürecinin üçüncü unsuru ise hedeftir. Hedef olarak birey örgütü, diğer örgüt üyelerini ya da örgüt kaynaklarını seçebilir. Yani kısaca sapma davranışından etkilenen tüm değerler hedef olabilir. Bireyin niyetini gerçekleştirebilmesi için mutlaka bir hedefin varlığı şarttır. Ayrıca eylemin sapma davranışı olarak isimlendirilebilmesi için hedefin belirgin olması da gereklidir (Demir, 2009: 47).
4. *Eylem*; bir diğer unsur ise eylemdir. Bu unsur örgütsel sapma davranışının fiili olarak gerçekleşmesini ifade eder. Eylem, hedef alınan unsurları doğrudan etkilerken, buna bağlı olarak hedefe bağlı ikincil unsurları da doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileyen unsurları da içine almaktadır (Demir, 2009: 48).
5. *Sonuçlar*; sonuç ise, örgütsel sapma davranışının sonucunda, hedefe zarar veren fiziksel, psikolojik ve sosyal boyuttaki unsurları içermektedir. Hayat kaybından, psikolojik düzeydeki bozukluklara kadar her türlü davranış sonuç olarak nitelendirilebilir (Arbak vd., 2004: 20).

Şekil 1. 3. İşyeri Sapma Davranışı Süreci



(Robinson ve Greenberg 1998: 16)

1. 3. 4. Örgütsel Sapma Türleri

Örgütsel sapma davranışını kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışma Hollinger ve Clark (1982: 100) tarafından yapılmıştır. Örgütsel sapma davranışının iki geniş kategoride ele alınabileceğini belirtmişlerdir. *Mülkiyet sapması* olarak adlandırdıkları ilk kategoriye işverenin mallarını israf etme davranışı girmektedir. Bu davranışa hırsızlık, işletmeye ait olan mülke zarar verme ve yanlış kullanma davranışları örnek olarak verilebilir. *Üretim sapması* olarak adlandırdıkları ikinci kategori ise, işin nasıl yapıldığını gösteren iş modelini bozma davranışlarını kapsamaktadır. Bunlar ise zamanında işte olmama, işe geç kalma, çalışırken uzun molalar verme, iş başında uyuşturucu, alkol gibi zararlı maddelerin kullanımı, kasıtlı olarak iş yavaşlatma gibi davranışlardır.

Robinson ve Bennett ise Hollinger ve Clark tarafından yapılan araştırmaların sadece örgüte karşı olan davranışları içerdiğini cinsel istismar gibi bireyler arası sapma

davranışlarını içermediğini belirterek daha kapsamlı bir sınıflandırma yapmış ve iki boyuttan oluşan bir tipoloji geliştirmişlerdir (Sackett, 2002: 6). Bu tipoloji incelendiğinde örgütsel sapmanın iki boyuttan oluştuğu ve her boyutunda kendi içinde iki grup davranışı içerdiği görülmektedir. Boyutlar, örgütsel sapma ve bireyler arası sapma davranışlarıdır. Örgütsel sapma, *üretim sapması* ve *ekipman sapması* bireylerarası sapma davranışları ise *politik sapma* ve *kişisel çatışma* olmak üzere ayrılmaktadır. *Üretim sapması*; işi erken bırakma, gereğinden fazla işe ara verme, bilinçli bir şekilde yavaş çalışma, kaynakları boşa harcama davranışlarından oluşmaktadır. *Ekipman sapması*; ekipmanlara sabotaj, rüşvet alma, çalışma süresini normalden daha uzun gösterme, işyerinden çalma davranışlarını kapsamaktadır. *Politik sapma*; ayrımcılık yapma, iş arkadaşları ile ilgili dedikodu yapma, onları karalama, iş arkadaşlarıyla yararsız rekabete girme davranışlarını içermektedir. *Kişisel çatışma davranışları* ise; cinsel taciz, küfür, çalışma arkadaşlarının eşyalarını çalma ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye atma davranışlarından oluşmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 560; Avcı vd., 2007: 475).

Gruys ve Sackett (2003: 31) ise örgütsel sapmayı bireylerarası-örgütsel boyut ve göreve ilişkin boyut olarak iki boyutta incelemişlerdir. Bireylerarası-örgütsel boyut, *bireye ve örgüte yönelik sapma* davranışlarından oluşmaktadır ve bu boyut Robinson ve Bennett'in sınıflandırmasındaki iki boyutu (örgütsel sapma ve bireyler arası sapma davranışları) birden içermektedir. *Göreve ilişkin boyut* ise göreve yönelik sapma davranışlarını içermektedir. Hırsızlık, bilginin yanlış kullanımı, zaman ve kaynakların yanlış kullanımı, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi davranışlar bu sınıflandırma içinde incelenmiştir (Sackett, 2002: 6).

1. 3. 5. Örgütsel Sapma Yaklaşımları

Literatürde farklı örgütsel sapma yaklaşımları bulunmaktadır. Fakat tüm bu yaklaşımlar örgütün kurallarını yıkarak, örgüte ve örgüt üyelerine zarar verme açısından benzerlik göstermektedir. Bu yaklaşımlardan en önemlileri;

1. Buss'un İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı (1961)
2. Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı (1982)
3. Bennett ve Robinson'un Örgütsel Sapma Yaklaşımı (1995)
4. Vardi ve Wiener'in Kötü Davranış Yaklaşımı (1996)
5. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew 'in Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı (1996)
6. Spector - İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı (1999)
7. Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı (2003)

1. 3. 5. 1. Buss - İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

Arnold H. Buss 1961 yılında "The Psychology of Aggression" isimli çalışmasında saldırgan davranışları, sözlü-fiziksel, doğrudan-dolaylı ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelemiştir (Baron ve Neuman, 1996: 163).

Fiziksel saldırganlık, bireyin hedefe yönelik, itme, dürtme, saldırma, istenmeyen dokunuşlar, ekipmanı bozarak zarar verme gibi fiziksel güç gerektiren eylemleri içeren davranışlardır. *Sözel saldırganlık* ise, kötü ve istenmeyen sözler söyleyerek, aşağılama, bağırma, haykırma, tenkit etme, hakaret, dedikodu gibi davranışları içermektedir. *Aktif saldırganlık* bireyin hedefe zarar verme amaçlı davranışlarını içerirken, *pasif saldırganlık* hedefin gereksinimi ve değerlerine yönelik davranışları ifade etmektedir. Diğer taraftan *doğrudan saldırganlık* hedefin kendisine yapılan davranışları, *dolaylı*

saldırganlık ise örgütü veya örgüt üyelerini etkileyecek ama öncelikle kendisini hedef alan davranışları kapsamaktadır (Solmuş, 2004: 82).

1. 3. 5. 2. Hollinger ve Clark - İşyeri Sapması Yaklaşımı

Buss'un İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı (1961) örgütsel sapma yaklaşımı içerisinde yapılan ilk çalışma olsa da bu davranışları kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışma Hollinger ve Clark (1982) tarafından yapılmıştır. Hollinger ve Clark örgütsel sapmayı 2 kategoride sınıflandırmıştır. Bu kategoriler, örgüte yönelik davranışlar ve sürece yönelik davranışlardır. Hollinger ve Clark, işverenin mallarına yönelik yapılan davranışları *örgüte yönelik davranışlar* olarak isimlendirirken işin yapılması ile ilgili süreyi ise *sürece yönelik davranışlar* olarak incelemiştir. Bu boyutlar, örgütün kaynaklarına zarar verme, niteliksel ve niceliksel üretim standartlarına aykırı davranma gibi davranışları içermektedir (Appelbaum vd., 2005: 47).

1. 3. 5. 3. Bennett ve Robinson - Örgütsel Sapma Yaklaşımı

Robinson ve Bennett (1995: 562), Hollinger ve Clark'ın çalışmasından yola çıkarak daha kapsamlı bir çalışma yapmışlar ve yeni bir sapma davranışı yaklaşımı ortaya koymuşlardır. Örgütsel sapma davranışı Robinson ve Bennett tarafından örgüt norm ve kurallarını bozan, örgütün ve üyelerinin iyi durumlarını tehdit eden kasıtlı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Zerbe, 2009: 125).

Örgütsel sapmanın içerikten içeriğe değişen farklı yapıları vardır. Robinson ve Bennett çok boyutlu ölçüm analizi sonucunda örgütsel sapma davranışını iki yönlü olarak ele almıştır (Lawrence ve Robinson, 2007: 385).

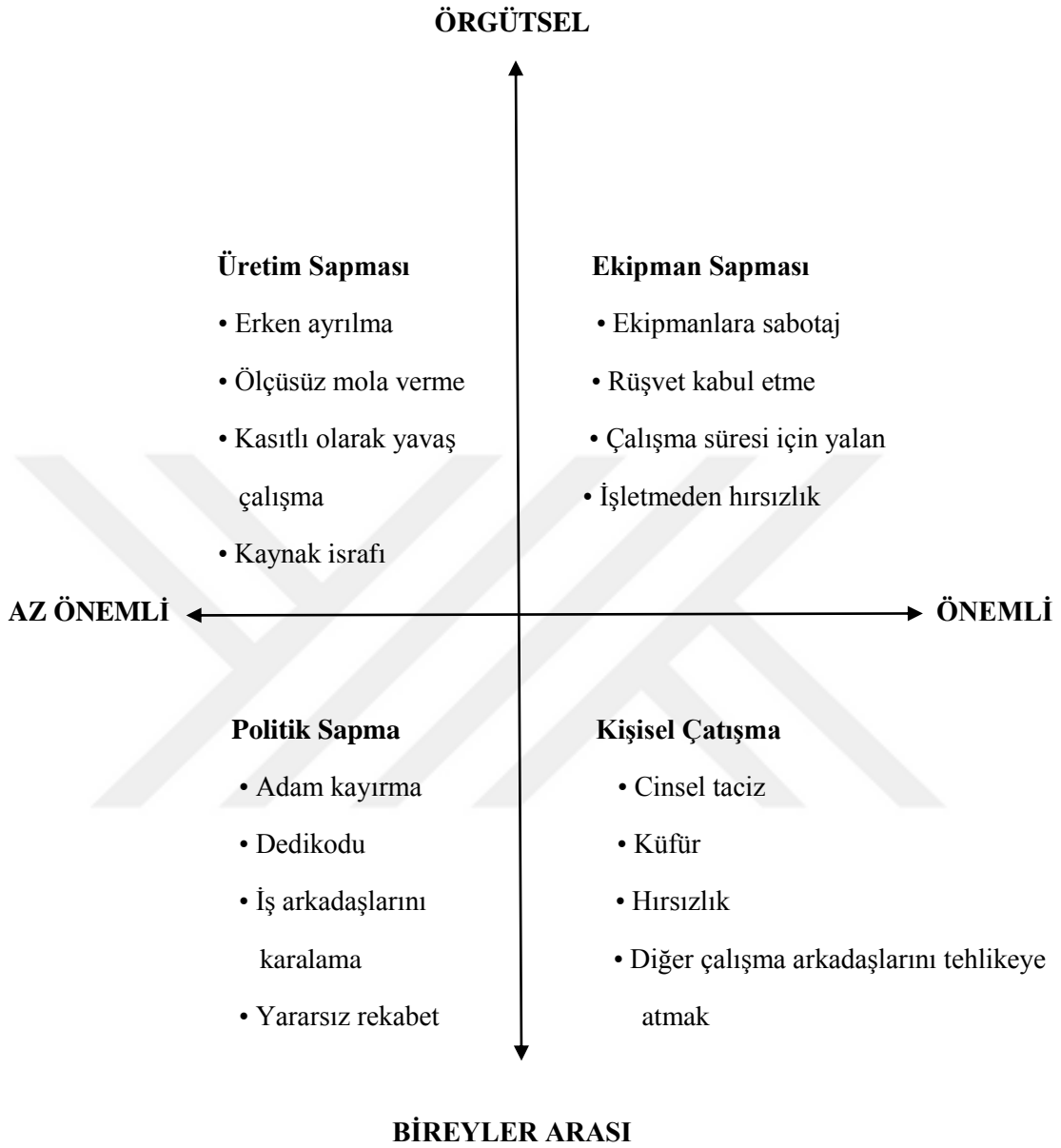
Şiddet, şiddet önemli örgüt normlarına zarar vermesini böylece de örgüt ya da üyeleri tarafından daha zararlı algılanmasını ifade eder. Az önemli davranışlar aylıklık

etme gibi davranışları içerirken, daha şiddetli olanlar ise hırsızlık ve fiziksel saldırıyı kapsar.

Hedef, hedef boyutu sapmanın örgüte mi yoksa örgüt üyelerine mi yöneldiğini gösterir. Örgüte yönelik sapma vandalizm, hırsızlık ya da sabotajı içerebilir. Bireye yönelik sapma ise dedikodu, başkasının suçunu üstlenme ve fiziksel saldırıyı içerir.

Robinson ve Bennett'in (1995: 557) bu boyutlara ilişkin dört farklı sapma davranış türleri belirlemişlerdir. Bunlar; *üretim sapması* (üretilen işin miktar ve kalitesine zarar verme), *ekipman sapması* (işletmenin ekipmanlarına zarar verme ya da hırsızlık), *politik sapma* (diğerlerini eleştirme, dedikodu, adam kayırma) ve *kişisel çatışma* (düşmanlık, sözlü ya da fiili olarak saldırı) olmak üzere dört tip sapma belirlemişlerdir. Bu tipoloji, farklı örgütsel davranış alanlarından daha önce birbiri ile ilişkilendirilmemiş birçok davranışı birleştirmektedir.

Şekil 1. 4. İşyerinde Sapma Davranışı Tipolojisi



(Robinson ve Bennett, 1995: 567).

Bu tez çalışmasında örgütsel sapmayı ölçmede Bennett ve Robinson (1995) tarafından geliştirilen örgütsel sapma ölçeği kullanılmıştır. Bu geliştirilen ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında incelenen örneklem grubu için de iki boyut bulunmuş ve bu boyutlar orijinal ölçekte de olduğu gibi, *üretkenlik karşıtı örgütsel sapma* ve *bireylerarası örgütsel sapma* olarak adlandırılmıştır. Ancak

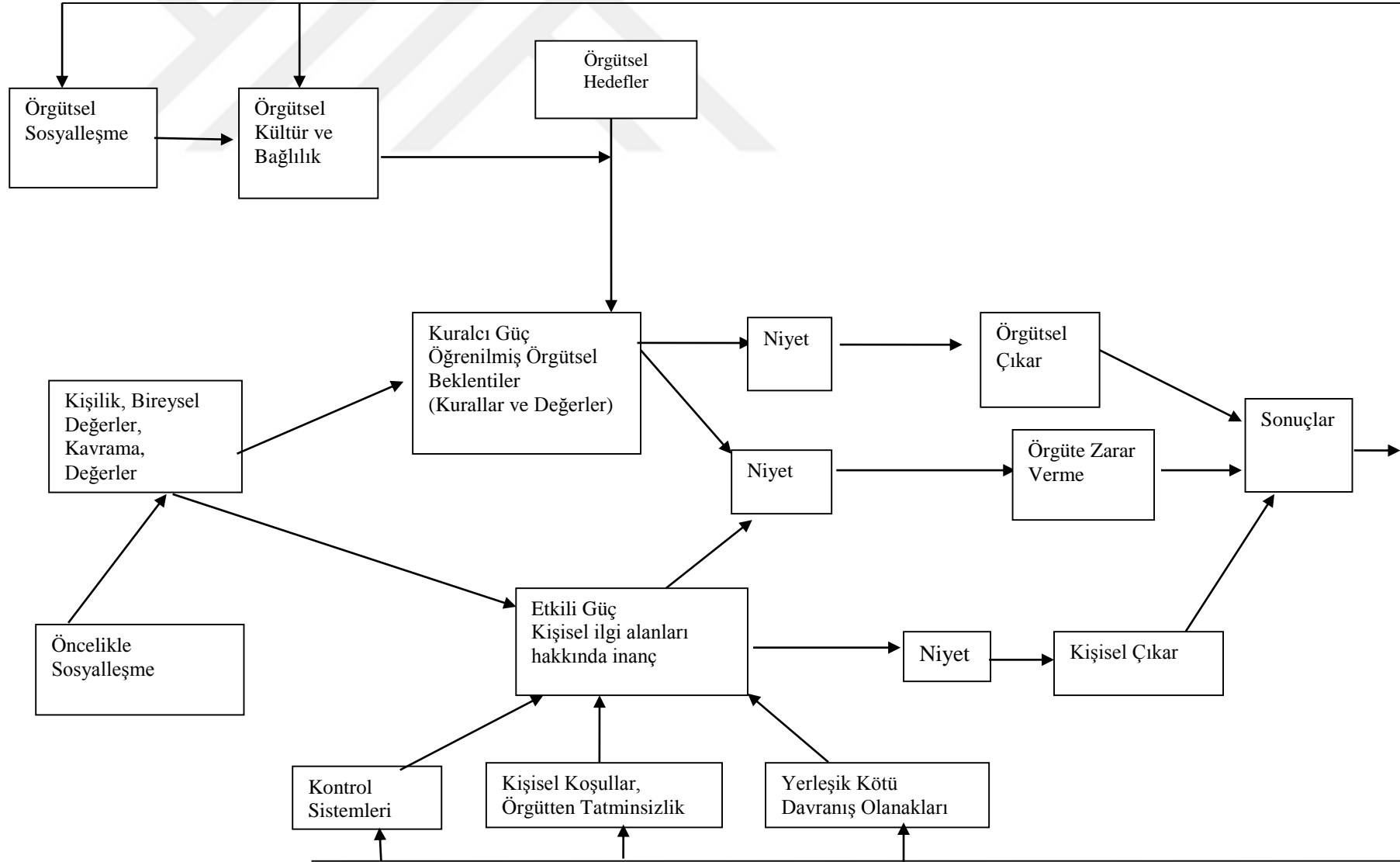
araştırmanın dizaynı esnasında bu çalışmada Bennett ve Robinson'un (1995) örgütsel sapma ölçeğinden farklı olarak Avcı'nın da (2008: 128) tez çalışmasında uyguladığı yöntem izlenmiştir. Bu yönteme göre Bennett ve Robinson'un (1995) geliştirdiği ölçek aslında kişisel değerlendirme olarak ele alınmaktadır. İşgörenlerin kendilerini değerlendirmelerinde yanlı davranabilecekleri görüşünden yola çıkarak, ölçek iki yönlü olarak ele alınmış ve dolayısıyla iki yerine dört boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar *çalışanların kendileri için üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma* şeklinde adlandırılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ifadeler bireyin kendisini değerlendirmesine yönelik (işyeri kurallarına uymam, gibi) iken bu ifadelerin yanında yine bu bölümde bireyin çalışma arkadaşlarını değerlendirmeye yönelik ifadelere de (iş arkadaşlarım işyeri kurallarına uymazlar, gibi) yer verilmiştir. Bu biçimde değerlendirmede, işgörenlerin kendilerini ve iş arkadaşlarını değerlendirmelerinde farklılık olup olmadığını ve işyeri sapma davranışlarının varlığının daha doğru ölçülebileceğini test edilmiş olacaktır.

1. 3. 5. 4. Vardi ve Wiener - Kötü Davranış Yaklaşımı

Vardi ve Wiener örgütsel sapmayı örgüt üyeleri tarafından örgütün norm ve beklentilerine, temel değerlerine ve kurallarına karşı koyan ya da zarar veren kasıtlı davranışlar olarak tanımlamıştır (Snyder vd., 2004: 4). Vardi ve Wiener sapma davranışlarını üç kategoride sınıflamışlardır (Vardi ve Weitz, 2002: 56). Bunlar, kişisel çıkarlara yönelik, örgütsel çıkarlara yönelik ve zarar verici davranışlar olarak sınıflandırılabilirliğini belirtmektedirler (Vardi ve Wiener, 1996: 155).

1. *Kişisel çıkarlara yönelik olan davranışlar*, çoğunlukla kişisel çıkarlara yönelik olan bu davranışlar örgüt üyelerinin zarar gördüğü davranışlardır. Bu tür davranışlar, daha çok örgütsel kültür ve bağlılıktan etkilenmektedir.
2. *Örgütsel çıkarlara yönelik davranışlar*, bu tür davranışlar örgüt ya da tüketicilerin zarar gördüğü davranışlardır. Çalışanların iş tatmini ile inançlarından etkilenmektedir.
3. *Zarar verme amaçlı olan davranışlar*, örgütsel ya da bireysel çıkarlara yönelik değil, doğrudan diğer işgörenlere veya örgütün norm ve kurallarına karşı koyan ya da zarar verme amaçlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Şekil 1. 5. Örgütsel Kötü Davranış Tipleri (Vardi ve Wiener, 1996: 157)



1. 3. 5. 5. O’Leary-Kelly, Griffin ve Glew- Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı

O’Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996: 235), sapma davranışını örgüt temelli olarak ele alarak “örgüt kaynaklı saldırganlık” ve “örgüt kaynaklı şiddet” şeklinde iki boyutta incelemiştir. *Örgüt kaynaklı saldırganlık*, örgütsel hedeflere içeriden ya da dışarıdan yapılan zararlı ve tahrip edici davranışlardır. *Örgüt kaynaklı şiddet/zorlama* ise örgüt üyelerine ya da araç, gereç, malzemelere zarar verme şeklindeki sapma davranışları olarak ifade edilmektedir.

1. 3. 5. 6. Spector-İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

Spector (1999), örgütsel sapmanın ortaya çıkmasıyla ilgili olarak dört aşamalı süreçten oluşan bir model önermiştir. Bu model çevresel etkenlerden başlayarak davranışsal tepkiye kadar geçen süreci içermektedir (Solmuş, 2004: 84; Demir, 2009: 53)

İlk aşamada, çevresel etkenler, örgüt üyelerinin hedeflerine ulaşmasını engelleyen herhangi bir olay, durum ya da kişi olarak görülmektedir. *İkinci aşama*, ilk aşama sonunda oluşan durumun örgüt üyeleri tarafından algılanma ve değerlendirilme şekliyle ilgili süreci kapsamaktadır. *Üçüncü aşamada* engellenme yaşantısına ilişkin süreç yer almaktadır. Çalışma yaşamında işgörenlerin üzerlerinde baskı hissetmeleri ve bunun artması sonucunda bazı davranışsal sorunların ortaya çıkması olağandır (Fox ve Spector, 1999: 916; Solmuş, 2004: 6). *Son aşama*, hedefe yönelik davranışsal tepkilerden oluşmaktadır. Bu aşamada, yakalanma/cezalandırılma korkusu, kural tanımama, dürtü kontrolünden yoksun olma, yalnızlık duygusu gibi faktörlerin çalışanın engellenme sürecine vereceği tepkinin yönü ve şiddeti üzerinde etkili olacağı söylenebilir (Fox ve Spector, 1999: 917).

1. 3. 5. 7. Gruys ve Sackett- Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı

Gruys ve Sackett zararlı iş davranışını, örgüt üyeleri tarafından örgütün yasal çıkarlarına karşı yapılan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamıştır. Zararlı iş davranışları yaklaşımı, sadece davranışa odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, davranışın sonuçları ile ilgilenmemektedir. Gruys ve Sackett, 87 değişik zararlı davranış olduğunu belirterek, bunları 11 kategoride sınıflandırmıştır (Gruys ve Sackett, 2003: 32). Bu sınıflandırmaya göre 11 davranış şekli hırsızlık ve benzeri davranışlar, mala zarar, bilgiyi kötüye kullanma, zaman ve kaynakları kötüye kullanma, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması, işe devamsızlık, düşük iş kalitesi ortaya koyma, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygunsuz sözlü eylemler, uygunsuz fiziksel eylemlerdir.

Daha sonraki aşamada ise davranışlar bireylerarası-örgütsel boyut ve göreve ilişkin boyut olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. *Bireylerarası-örgütsel boyut*, bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarından oluşmaktadır. *Göreve ilişkin boyut* ise göreve yönelik sapma davranışlarını içermektedir (Gruys ve Sackett, 2003: 33).

1. 3. 6. Örgütsel Sapmanın Nedenleri

Örgütsel sapma davranışlarına insanın istekleri ve gereksinimlerinin uyuşmaması sonucunda ortaya çıkan gerilimlerin neden olduğu ileri sürülmektedir. İnsanların yaptığı meslekten duyduğu tatmin düzeyi hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Meslekten alınan hazzın yaşam üzerindeki olumlu etkisi bireyin ruhsal ve bedensel sağlığı üzerinde olumlu etki gösterir ancak yaptığı meslekten haz almayan bireyler için bu durum tam tersidir ve bireyin ruhsal, bedensel sağlığı üzerinde sorunlar oluşmasına neden olmaktadır (Demir, 2009: 60). Bireyler ve örgütler üzerinde bu kadar etkili olan örgütsel sapma kavramının nedenlerinin belirlenmesi önemlidir. Nedenler

belirlenerek gerekli teşhisler koyulursa bir sonraki kriz döneminde gerekli önlemleri almak daha da kolaylaşabilecektir.

Örgütsel sapmaya neden olan faktörler hakkındaki her bir çalışma farklı bir grup üzerine odaklanmıştır (Bennett ve Robinson, 2000: 352). Örgütsel sapma davranışını etkileyen nedenleri, kişisel, örgütsel ve sosyo-kültürel nedenler (Robinson ve Greenberg, 1998: 10-16; Demir ve Tütüncü, 2010: 66) olarak belirlerken; iş yerindeki deneyimlere tepki, bireyin kişilik yansıması ve sosyal duruma uyum (Robinson ve Bennett, 1995: 562; Demir ve Tütüncü, 2010: 66) olarak gruplandırmıştır. Bazı araştırmacılar ise (Baron ve Neuman, 1996: 171; Spector ve Fox, 2002: 273) bunlara ek olarak çevresel ve durumsal nedenlerin de etkili olduğunu belirtmişlerdir. Robinson ve Greenberg'e göre örgütsel sapmanın nedenleri dört başlıktan oluşmaktadır;

1. *Kişisel Nedenler:* Demografik faktörler, kişilik özellikleri ve kişisel eğilimler bu grup içinde yer almaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010: 66). Örneğin, yapılan araştırmalar, eğitim seviyesi ve yaş değişkenlerinin sapma davranışında etkili olduğunu göstermiştir (Kwok vd., 2005: 466; Baghbania vd., 2013: 399). Öte yandan, bireylerin kaygı, kızgınlık, korku, düşmanlık gibi duygulara sahip olmaları da norm dışı davranışlar sergilemelerini sağlayabilmektedir (Demir, 2009: 63).
2. *Örgütsel Nedenler:* Adaletsiz ücret, terfi ve kariyer olanakları, iş tanımları ve rol belirsizliği, örgütsel yapı, örgüt kültürü, örgütsel politika ve süreçler, çalışma şartları ve örgüt iklimi gibi değişkenler bu grup içinde yer almaktadır (Baron ve Neuman, 1996: 162).
3. *Sosyokültürel Nedenler:* Ekonomik koşullar nedeniyle, gereksinimlerini karşılayamayan bireylerin örgüt içinde belirli bir statüye sahip olamamasının

vermiş olduğu gerginlik bu grup içinde yer alır (Grasmick ve Kobayashi, 2002: 25).

Robinson ve Bennett ise (1995: 559) sapmayı etkileyen faktörleri, iş yerindeki deneyimlerine tepki, bireyin kişilik yansımaları ve sosyal duruma uyum olmak üzere üç grupta toplamışlardır.

1. *Deneyimlere Tepki Olarak:* Bireyin örgütünde yaşadığı hangi deneyimlerin hırsızlık, barbarlık ve saldırı gibi davranışlar üzerinde etkili olduğunu belirlemek için birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda, hayal kırıklığı, adaletsizlik hissi, denetimsizlik ve tehditlere tepki olarak örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yine yapılan çalışmalarda iş stresi yaşayan bireylerin örgütsel sapma davranışları gösterdiği, ayrıca örgütsel adaletin sağlandığı iş yerlerinde örgütsel sapma davranışlarının azaldığı görülmüştür (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 138).
2. *Kişilik Yansıması Olarak:* Kişilik; bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin toplamıdır. Kişilik kişiden kişiye farklılık gösteren, insanların kendisini, başka insanları ve hayatı algılamasına yardımcı olan bir olgudur. Örgütsel sapma davranışı konusunda yapılan çalışmalarda, farklı kişilik özelliklerinin örgüt içinde uyumsuzluk gösterebileceğini ve bunun da kişiliği henüz oturmamış olanların diğerlerine göre sapma davranışında bulunma oranlarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (De Fruyt vd., 2009: 52; Peterson, 2002: 49). Ayrıca bağımsızlık ve bireysel etkinlik de örgütsel sapmaya yol açmaktadır (Galperin, 2005: 50).

Sonuç olarak yapılan çalışmalarda göstermiştir ki çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel

yaşamına etki ederken bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, bireyin çevresiyle uyumu bozulmakta, görev aldığı örgütlerde norm dışı davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Keser, 2005: 79).

3. *Sosyal Çevreye Uyuma Olarak:* Sosyal değerlerin, işaretlerin ve baskının örgütsel sapma üzerindeki rolü yapılan çalışmalar ile desteklenmiştir (Robinson ve Bennett, 1995: 569). Bu çalışmalardan biri olan Liao vd. (2004: 971) yaptığı araştırmaya göre çalışma grubunun özellikleri örgütsel sapmayı etkileyebilmektedir. Ayrıca toplumsal değerler sabotaj, iş yeri saldırganlığı ve hırsızlık gibi sapma olarak ifade edilen davranışları etkileyebilmektedir (Kidwell ve Kochanowski, 2005: 143).

Marcus ve Schuler'in (2004: 652) göre ise örgütsel sapmaya neden olan faktörler arasında motivasyon ve kontrol mekanizmaları oluşturduğu farklılıklar yer almaktadır. Marcus ve Schuler'a göre motivasyon başarı, örgütsel etkinlik ve iş tatmini açısından önemli bir yere sahiptir. Başarı beklentisine sahip bir çalışan, diğer çalışanlara göre örgütte daha fazla çalışmaktadır. Çalışma koşulları ve örgüt kültürünün çalışanların motivasyon ile iş tatminini artırıcı ve duygusal çöküntüleri önleyici şekilde organize edilmiş olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin örgüte olan bağlılığı azalmakta ve norm dışı davranışlar sergileyebilmektedir (Wade ve Tavis, 2008: 469-470).

Judge ve Scott'ın (2006: 126-138) yaptığı başka bir çalışmada ise kişiler arası adalet, düşmanlık ve iş tatmininin sapma ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Berry vd. (2007: 410-424) çalışmasında ise örgütsel sapmanın, örgütsel vatandaşlık, dostluk, vicdanlı olma ve duygusal denge ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Dunlop ve Lee' de (2004: 68) örgütsel vatandaşlığın örgütsel sapmayı etkilediğini saptamıştır.

1. 3. 7. Örgütsel Sapmanın Sonuçları

Pek çok çalışma, örgütsel sapmanın sadece örgütlere zarar vermediğini, aynı zamanda kişiler üzerinde sosyal ve psikolojik etkilerinin de olduğunu ortaya koymuştur (Avcı, 2008: 47). Buradan yola çıkarak sapma davranışlarının örgütler ve bireyler üzerindeki sonuçlarına bakılacak olursa;

Örgütsel sapma, örgütler için önemli bir problemdir. Örgütlerde sapma davranışlarının ortaya çıkması ve derinleşmesi, örgütü olumsuz davranışlarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Bu tip davranışlar örgütün etkinliğini ve performansını olumsuz etkilemekte, maliyetler açısından da büyük kayıplara neden olmaktadır (De Lara vd., 2005: 381). Ayrıca sapma davranışları örgütlerde sigorta kayıplarına, ününün lekelenmesine, halkla ilişkilerde daha fazla para harcamalarına, müşteri kayıplarına, çalışanlarına daha fazla tazminat ödemesine ve iş devir hızının artmasına neden olmaktadır (Applebaum vd., 2005: 46). Bu olumsuz sonuçlar sınıflandırılacak olursa;

İlk grup; örgüte ilişkin bilgi, belge ve kayıtların tahrip edilmesi, örgütün stratejik bilgilerinin üçüncü kişilerle paylaşılması, çalışma arkadaşlarına kasıtlı olarak yanlış bilgi aktarımı gibi bilginin kötüye kullanımı, örgüt kaynaklarının kişisel çıkarlar için kullanımını içeren örgüt kaynaklarının ve zamanın kötüye kullanımını içermektedir.

İkinci grup; işe gelmeme, geç gelme veya işten erken ayrılma, işi yavaşlatma, iş akışını kesintiye uğratma, çalışanlara işe alım ve işten ayrılma gibi konularda ulusal köken, din, dil, renk, cinsiyet, felsefi inanç, yaş, eğitim konularında farklı davranılması olan ayrımcılık uygulamalarını kapsamaktadır (Appelbaum ve Shapiro, 2007: 16).

Üçüncü grup ise; çalışanın örgütsel şartlara karşı uyum yeteneğini kaybederek, örgüte bağlılığının azalması ve yabancılaşma eğiliminin artması ve çalışanlarda

tembellik, yorgunluk, kaynakları etkin ve verimli kullanmamasından oluşan verimlilik kayıplarında artış ile örgüt içinde şiddetin artması gibi sonuçları bünyesinde barındırmaktadır (İyigün, 2011: 65). Örgütsel sapmanın örgüte karşı bu olumsuz sonuçlarının yanında kişilere yönelik pek çok zararlı sonuçları da bulunmaktadır. Örgütsel sapmaya muhatap olan kişiler literatürde mağdur olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sapma davranışı mağdurun kişisel işlevlerini de etkiler. Mağdurun profesyonelliğini, iş tatminini, işten ayrılma niyetini olumsuz anlamda etkiler. Bireyin performansının, verimliliğinin ve örgütsel bağlılığının azalmasına neden olabilir (Robinson ve Bennett,1995: 558).

Yönetim literatürün de örgütsel sapma genellikle örgütler için zararlı davranışlar olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ancak bazı araştırmacılar örgütsel sapma davranışlarının örgütler için bazı yapıcı yönlerinin olduğunu da belirlemiş ve (Galperin, 2003: 157; Warren, 2003: 625; Morrison, 2006: 8) örgütlere olumlu bir şeyler katabileceğini belirlenmiştir. Örneğin, bir yönetici, bir müşterinin sorununu çözmek için şirket prosedürlerini ihlal ederek sorunu çözebilir. Buna göre; yapıcı örgütsel sapma önemli örgütsel normları ihlal edenlerin refahına katkıda bulunan davranışları da kapsar (Galperin, 2003: 155).

Yapıcı sapma davranışları nedeniyle işletmeler bugün giderek daha önemli hale gelmiş ve yapıcı sapma davranışları örgütler için olumlu değişikliklerde getirmiştir. Bu değişim örneğin direnç gibi yönetsel işlev bozukluklarına ve örgütsel davranışları değiştirmek için (Luthans, 2002: 60), örgütsel kolaylaştırıcı olarak rol oynamasını sağlayabilir.

Yapıcı örgütsel sapmalar örgütsel değişimlerin sağlanmasında da kullanılabilir. Ayrıca yapıcı örgütsel sapmalar kalite süreçlerini iyileştirmek ve örgütlerin kurumsallaşması için kullanılabilir (Erwin, 2009: 32; Griffith vd., 2006: 396; Langabeer, 2008: 9). Yapıcı sapma davranışı bireyin beklentileriyle örgütsel standartlar arasında köprü görevi görür. Örgütün değerlerini değişen çevreye uyum sağlamak ve ayakta kalmak için geliştirmesini sağlar (Vardi ve Wiener, 1996: 155).

1. 3. 8. Örgütsel Sapmaya Benzer Kavramlar

Örgütsel sapma kavramı (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennet, 1995; Demir ve Tütüncü, 2010), anti-sosyal davranış (Giacalone ve Greenberg, 1997), işyerinde sapkın davranış (Arbak vd., 2004) ve örgütsel saldırganlık (Neuman ve Baron, 1997; Spector, 1975) gibi farklı isimlerle birçok şekilde incelenmiştir (Gruys, 1999: 175). Bu benzeri kavramlarla literatürde yer bulan örgütsel sapma kavramına bazı akraba kavramlar vardır. Bu başlık altında bu kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

Örgütsel sapma, başkalarına karşı gerçekleştirilen kötü davranışları içermektedir. Fiziksel ve sözlü saldırı, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama), hırsızlık yapma ve bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma vb.) gibi davranışlardan oluşmaktadır. Bir davranışı örgütsel sapma olarak kabul etmek için davranışın tesadüfen gerçekleşmemesi, bilinçli olarak yapılan bir eylemin sonucu olması gerekmektedir (Spector ve Fox, 2005: 152).

Robinson ve O'Leary-Kelly (1998: 658), örgütlerde negatif davranışları tanımlamak için yaygın bir şekilde kullanılan *anti-sosyal davranışlar* kavramını kullanmaktadırlar. Anti-sosyal davranışlar diğer örgütsel sapma davranış türlerinin, bireye ve örgüte daha az zarar verebilecek, önemsiz olarak kabul edilen boyutlarına

vurgu yapmaktadır. Yalan söyleme, dedikodu yapma, devamsızlık yapma gibi örgütsel normları ihlal eden davranışlardır.

Örgütsel sapma davranışı kavramı ile birebir örtüşen bir diğer kavram ise *çalışan sapkınlığıdır*. Robinson ve Bennett (1995: 556)'a göre sapkın davranış, örgütsel normları ihlal eden, örgütün ve örgüt içindeki bireylerin mutluluğunu tehdit eden, bilinçli olarak yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Skarlicki ve Folger'e göre (1997: 435), örgütsel sapmanın diğer bir türü *misilleme* davranışdır. Misilleme davranışı ile örgütsel adalet arasında büyük bir ilişki vardır ve misilleme davranışını, örgüt içinde algılanan adaletsiz uygulamalar karşısında, çalışanların örgüte tepki vermesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel sapma türlerinden biri de *psikolojik taciz/şiddet* (mobbing/bullying) kavramıdır. Özen (2007: 4) tarafından mobbing ve akraba kavramlar yerine, psikolojik şiddet kavramının kullanılması önerilmektedir. Çünkü psikolojik şiddet üst başlığı altında, diğer akraba kavramlar, bu kavramın alt unsurları olarak kabul edilmektedir. Yıldırma (*mobbing*), zorbalık (*bullying*), taciz (*harrasment*), duygusal istismar (*emotional abuse*) ve diğer akraba kavramların tanımlamaya çalıştığı olgunun, psikolojik şiddetle iç içe geçmiş kavramlar olduğu öne sürülmektedir.

Buradan yola çıkarak; *mobbing*'i başka bir bireye karşı yapılan psikolojik saldırı olarak tanımlamak mümkündür (Zapf, 1999: 70).

Boddy (2011: 44-45)'ye göre *zorbalık ise*, örgüt içinde bir bireyin başka bir bireye karşı sürekli tekrarlanan haksız, etik dışı ve olumsuz davranışlarıdır. Zorbalık için, bireyi başkalarının önünde aşağılama, bireyle alay etme, bireye kaba davranma ya

da doğrudan tehdit etme, şiddet uygulama ve aşırı şekilde çalıştırma gibi olumsuz davranışlar örnek olarak gösterilebilir.

Örgütsel sapma kavramı ile eş değer görülen ancak aslında akraba kavramlarından biride *nezaketsizlik* kavramıdır. Günümüzde örgütlerdeki hızlı değişim ile birlikte örgütlerdeki çalışan çeşitliliği, yeniden yapılanma, küçülme, bütçe kesintileri, verimliliği artırmak gibi sebeplerle çalışanlar üzerindeki baskılar artmış, otokratik çalışma ortamları, kaba ve saldırgan davranışlar çalışma hayatında hızla artmıştır (Baron ve Neuman, 1996: 161-173; Chen ve Eastman, 1997: 454-470; Neuman ve Baron, 1997: 37-67; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Buna bağlı olarak da örgütlerde *nezaket ve nezaketsizlik* kavramları son birkaç yıl içinde popüler hale gelmiştir. Nezaket kavramı "insanlara karşı nazik ve kibar davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Nezaket başkalarının duygularını dikkate alma, saygı gösterme ve sosyal normları korumayı içerir (Johnson, 1988: 685-701; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). *İşyeri nezaketi*, başkaları için nezaket ve saygı içeren davranışlar olduğu için örgüt normları içinde olumlu sosyal örgütsel davranış gibi benzer işyeri davranışlarını içerir (Brief ve Motowidlo, 1986: 710-725; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471).

Nezaketsiz davranışlar ise, düşük şiddet içeren, bilinçsiz olarak tesadüfen gerçekleşen ya da doğrudan zarar verme niyeti ile yapılan saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışların saldırganlık içerisinde kalan bölümü, zarar verme niyetiyle yapılan ancak, ne azmettirici, ne hedef, ne gözlemciler, ne de diğer bireyler tarafından zarar verme niyetinin tam olarak anlaşılmadığı davranışlardan oluşmaktadır. Nezaketsiz davranışların diğer bölümü ise saldırgan davranışların kapsama alanı dışında kalmakta ve zarar verme niyetiyle yapılmayan, ancak habersiz bir

şekilde ya da kazara ortaya çıkan bilinçsiz davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005: 190-191). Kısaca; nezaketsiz davranışlarda sosyal etkileşimlerde saygı normları ihlal edilirken; işyerindeki nezaketsiz davranışlarda ise işyeri normları ihlal edilir (Feldman, 1984: 47-53; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471).

Nezaketsiz davranışların dikkat çeken önemli bir özelliği de bu tür davranışlar şiddet eylemlerinin öncülleri olabileceği, yoğunluğu ve şiddeti arttıkça saldırganlık boyutuna ulaşabileceğidir (Baron ve Neuman, 1996: 161-173; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Felson'e göre (1982: 245-254)'e göre birey bir kuralın ihlal edildiğini düşündüğü zaman bu şiddet olaylarının genellikle başlangıcı olmaktadır. Bu döngü nezaketsizlik ile başlamakta ve olumsuz olaylar birbirini tetikleyerek saldırganlık boyutuna ulaşmaktadır. Olayın mekanizması ise kısaca; karşılıklı saygı kurallarının ihlal edilerek, etkileşimsel adaletsizlik algılarını doğurur (Bies ve Moag, 1986: 43-55; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Bireyler karşılıklı nezaket kurallarını ihlal ettiği zaman, kişilerarası ilişkilerde (etkileşimsel adaletsizlik) adaletsizlik algıları ortaya çıkar (Bies ve Moag, 1986: 43-55; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Adalet zincirinin küçük bir halkasındaki bir adaletsizlik aniden güçlü bir intikam noktasına dönüşür. Çalışma hayatında bireyler başkalarına hafif gelen ancak kendine ağır gelen bir olay ile karşılaştığında karşısındakini cezalandırmak için bunu fırsat olarak görüp karşılaştığı bu olayı intikam aracı olarak görür ve bu yaşanan süreç bir sarmala dönüşür (Kinney, 1995: 16; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471). Taraflar arasında yaşanan nezaketsizlik sarmalı sonuçta örgütün tamamına yayılır, döngü bu şekilde devam eder ve nezaketsizlik örgütsel bir norm haline gelerek saldırganlık boyutuna ulaşır (Masuch, 1985: 14-33; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471).

Saldırganlık/işyerinde şiddet konularında özellikle saldırganlık üzerinde yoğunlaşmaktadır. Saldırgan davranışlar bir başka kişiye zarar vermek niyeti ile yapılan davranışlardır. Bu tür davranışlar örgüt içinde yapıldığında işletmelerde oldukça büyük kayıplara neden olmaktadır (Perlow ve Latham, 1993: 831-834; Robinson ve Bennett, 1995: 555-572; O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996: 225-254; Robinson ve O'Leary-Kelly, 1996: 288-292; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471).

Sözlü saldırgan davranışlar, fiziksel eylemlerden çok, diğer bireylere kelimeler aracılığıyla zarar vermeyi içermektedir. Fiziksel saldırgan davranışlar ise bireylere zarar verme niyetiyle açıkça yapılan fiziki saldırılardan oluşmaktadır. (Baron ve Neuman, 1996: 163-164).

Başkalarına zarar verme (suiistimal etme, kötüye kullanma, kötü davranma), örgüt içinde çalışma arkadaşlarına ve başkalarına yönelik olarak yapılan zarar veren davranışlardan oluşmaktadır (Spector vd., 2006: 448). Bu davranışlar, doğrudan bireye fiziksel zarar vermeye yönelik olabileceği gibi tehdit etme, çirkin eleştiri yapma, görmezden gelme ve bireyin etkili bir şekilde çalışmasını gizliden gizliye engelleme gibi psikolojik hareketlerden de oluşabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014: 110).

Sabote Etme, Mülke Zarar Verme, örgütsel mülkün (örgüte ait eşyaların ya da donanımların) bozulması ya da tahrip edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Spector vd., 2006: 449). Giacalone ve Rosenfeld (1987: 367)'e göre, örgütsel kundaklama, çalışanların üretimi sekteye uğratmak ve örgüte zarar vermek için bilinçli olarak yaptıkları davranışlardan oluşmaktadır.

Üretimi saptırma ise, bireyin iş ile ilgili görevleri layıkıyla yapmamak için yapıyormuş gibi görünerek, bilinçli olarak başarısız olması ya da hata yapması olarak

tanımlanmaktadır. Üretimi saptırma, pasif bir davranış olduğu için gözle görülme olasılığı düşük ve ispat edilmesi de oldukça güçtür (Spector vd., 2006: 449).

Sabotaj ise Fransızca “Sabot” kelimesinden gelmektedir. Sabot, Fransızcada “feci”, “derin”, “kasıtlı” anlamına gelmektedir (Brown, 1977: 92). Örgütsel sabotaj örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkan bir davranış değildir. Birey-örgüt etkileşimi ile ortaya çıkan bir saldırgan davranış türü olarak değerlendirilmelidir. Sabotaj, örgütün çalışmasını engellemeye veya iş makinelerine, müşterilerle ilişkilere, örgüt içi iletişime, işbirliğine zarar vermeye yönelik kişisel veya grupsal davranışlardır (Crino, 1994: 312). Sabotaj, bireyin kendini bir ifade şeklidir (Silverman, 1985: 56).

Sonuç olarak örgütlerde sapkın ve saldırgan davranışları çalışan araştırmacıların (Neuman ve Baron, 1997: 37-67; Robinson ve Bennett, 1997: 3-27; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471) bakış açısına göre nezaketsizlik ile başlayan süreç tepe noktasına ulaştıktan sonra artık saldırganlık olarak şekil değiştirmektedir. Bu bir döngüdür ve bu döngüler örgütlere, örgütte çalışan bireylere zarar vermektedir. Bu nedenle örgütler olumsuz durumlara karşı dikkatli olmalıdır. Yöneticiler kabalık ve kötü muamele arasındaki potansiyel ilişkiye dikkat etmeli bu durumun işyeri saldırganlığına ve şiddete dönüşmesini önlemek için etkili yöntemler bulmalı, örgütsel politikalar geliştirmelidir (Masuch, 1985: 14-33; Andersson ve Pearson, 1999: 452-471).

BÖLÜM 2

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN BENZER ARAŞTIRMALAR VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN BENZER ARAŞTIRMALAR

Çalışma kapsamı içerisinde belirtilen değişkenler, cinsiyet ayrımcılık algısı, öz-yeterlilik algısı ve örgütsel normlardan sapma davranışlarından oluşmaktadır. Literatürde çalışmanın değişkenleri üzerine yapılan araştırmalar aşağıda Tablo 2. 1, Tablo 2. 2 ve Tablo 2. 3'te verilmiştir. Belirtilen araştırmalar, değişkenlerin sıralaması ve bu sıralamada tarihi kronolojiye göre sıralanarak verilmiştir. Söz konusu araştırmalar, araştırmanın tarihi, araştırmayı yapan kişi, makalenin adı ve makalenin katkısı şeklinde tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Cinsiyet Ayrımcılığı			
Yıl	Yazarlar	Yayın adı	Katkısı
1996	J. I. Sanchez ve P. Brock	Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity? <i>Academy of Management Journal</i> , 39 (3), 704–719.	Örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık ölçeğini geliştirmişlerdir. Sanchez ve Brock'a göre algılanan ayrımcılık çalışan çıktıları üzerinde etkili olmaktadır.
2003	Hang-Yue, Ngo, S. Foley, A. Wong ve R. Loi	Who Gets More of the Pie? Predictors of Perceived Gender Inequity at Work, <i>Journal of Business Ethics</i> , Vol. 45, No. 3 (Jul., 2003), pp. 227-241	Gerçekleştirilen çalışmanın regresyon analiz sonuçlarında denekler cinsiyet eşitsizliğini erkeklerin lehine algılamaktadır. Pozisyonu düşük olan çalışanların, pozisyonu yüksek olan çalışanlardan cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılayacakları hipotezi desteklenmemiştir. Kısa süre görev yapan kişilerin, uzun süre yapanlara göre cinsiyet eşitsizliğini daha fazla algılayacakları hipotezi desteklenmemiştir.
2006	S. Foley, Hangyue Ngo ve R. Loi	Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong, <i>Sex Roles</i> , 55: 197-208	Çalışmanın bulguları şunlardır: (a) Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha fazla kişisel cinsiyet ayrımı ve kadınlara karşı cinsiyet önyargısı algılamaktadırlar; (b) cinsiyet, algılanan kadınlara karşı cinsiyet önyargısı ile algılanan kişisel cinsiyet ayrımı arasındaki ilişkiyi ılımlıdır; (c) kadınlara karşı cinsiyet önyargısının cinsiyet ayrımı üzerindeki pozitif etkisi erkeklere kıyasla kadınlar için daha güçlüdür (d) algılanan kişisel cinsiyet ayrımı örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.
2012	S. Gürsözlü	Cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları üzerine bir araştırma, Doktora tezi	Çalışmada cinsiyet roller ile örgütsel yansıma değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütlerde, bireylerin sahip olduğu cinsiyet rolleri bireylerin algı ve davranışlarında farklılıklar yaratmakta, bu da örgütsel yansıma değişkenlerini (örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme) olumsuz anlamda etkilemektedir.

Tablo 2. 2. Öz-yeterlilik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Öz-yeterlilik			
Yıl	Yazarlar	Yayın adı	Katkısı
1977	Bandura	Bandura A. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review 1977; 84(2):191-215.	Güçlü bir bireysel yeterlilik hissinin; daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu bulunmuştur.
1981	Jerusalem ve Schwarzer	Self-Efficacy as Resource Theory in Stress Appraisal Process. (Ed.) R. Schwarzer, Self-Efficacy: Thought Control of Action (s.195-213). Washington DC: Hemisphere.	Toplam 10 madde içeren Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği geliştirilmiştir.
2005	Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer	General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. International Journal Of Psychology, 40 (2), 80-89.	Geniş katılımlı birbirinden farklı 5 ülkede yapılan çalışma sonunda birbirinden oldukça farklı kültürlere sahip ülkelere yapılan bağıntı sonuçlarının ülkelere göre farklılık göstermemesi, algılanan öz-yeterliliğin, psikolojik etkilerinin kültürden bağımsız ve evrensel olduğu tespiti yapılmıştır.
2011	O.İ. Bolat	Öz-yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi, Ege Akademik Bakış dergisi, 11(2): 255-266	Çalışmada öz-yeterlilik algısı ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öz-yeterliliği yüksek olan iş görenlerin üstleri ile olan ilişkileride yüksek olmaktadır. Buu çalışma kapsamında çıkan bir başka sonuç ise öz-yeterlilik ile tükenmişlik arasında negative ve anlamlı, lider-üye etkileşimi ile tükenmişlik arasında yine negative ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca öz-yeterliliğin tükenmişlik üzerinde lider-üye etkileşimi aracılığıyla bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. 3. Örgütsel Sapma İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Örgütsel Sapma			
Yıl	Yazarlar	Yayın adı	Katkısı
1982	Hollinger ve Clark	Employee Deviance: A Response to the Perceived Quality of the Work Experience. <i>Work and Occupations</i> , 9(1), 97-114.	Örgütsel sapma davranışının 2 geniş kategoride gruplanacağını öne sürmüşlerdir. Bu kategoriler, örgüte yönelik davranışlar ve sürece yönelik davranışlar olarak ele alınmıştır. Örgütsel sapma, örgüte yönelik davranışlar ve sürece yönelik davranışlar olarak ele alınmıştır.
1995	Robinson ve Bennett	A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. <i>Academy of Management Journal</i> , 38(2), 555-572.	Örgütün kurallarını bozarak örgütün ve üyelerinin iyi durumlarını tehdit eden davranışlar olarak ele almış ve örgütsel sapmayı üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma boyutlarıyla ele almışlardır.
1996	Vardi ve Wiener	Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. <i>Organization Science</i> , 7(2), 151-161.	Örgütsel sapmayı çalışanlar tarafından örgütsel ve sosyal değerlere yönelik kasıtlı davranışlar ele almışlardır.
2003	Gruys ve Sackett	Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 11(1), 30-42.	Örgütsel sapmayı çalışanların örgütün çıkarlarına karşı yaptığı kasıtlı davranışlar olarak ele almış ve bireylerarası örgütsel sapma ve göreve ilişkin sapma olarak iki boyutta incelemişlerdir.
2008	N. Avcı	Konaklama İşletmelerinde Örgütsel öğrenme iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi. Doktora Tezi	Bu çalışmada örgütsel sapma Robinson ve Bennett'in (1995) çalışmasından farklı olarak iş görenlerin kendini değerlendirmelerinde yanlış davranabilecekleri görüşünden yola çıkarak çalışmada kullanılan ölçek iki yönlü (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) olarak ele alınmıştır.

2. 2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

2. 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Öz-yeterlilik Arasındaki İlişki

İnsan davranışlarının, çevreden gelen birçok uyaran ve kişilerin bizzat yaptıkları eylemlerin sonuçları (ödül veya ceza gibi) ile birlikte başkalarını gözleme ile değiştiği ve şekil aldığı (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994: 23; Morgan, 1971: 63) öne sürülmektedir. Çevreden gelen uyarılardan biri olan kavramlardan biri de cinsiyet ayrımcılığı algısıdır. Bu algı özellikle bireylerin çalışma hayatında etkin rol oynamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında bireyler ile ilgili kararlarda bireylerin niteliklerinden veya iş performanslarından ziyade, cinsiyete dayalı olarak alındığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bireyin çalışma hayatındaki iş performansına bakılmadan yapılan bu değerlendirme ile kişi diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından daha dezavantajlı bir konumda olduğuna inanmaktadır (Gutek vd., 1996: 809). Bu durum ile karşı karşıya kalan bireyde stres hali oluşabilecek ve yaşanan yüksek stres düzeyleri çalışanları düşük öz-yeterlilik algısına itebilecektir. Cavasoz ve Campbell (2008: 500), Coutinho ve Woolery'un (2004: 204) yaptıkları çalışmalarda benzer ilişkiler tespit etmişlerdir.

İnsan davranışlarını şekillendiren bir başka faktör ise kişilerin bizzat yaptıkları ve kendi kendini pekiştirme özelliği (Baysal ve Tekarslan; 1996: 79) olarak da ifade edilen öz-yeterlilik kavramıdır. Öz-yeterlilik bireyin hislerini, düşüncelerini ve davranışlarını belirleyen kavramlarından biridir (Bandura, 1995: 13). Bandura'ya göre (2005: 12) öz-yeterlilik kavramı kişilerin motivasyon seviyesi, sosyal bilişsel fonksiyonları, duygusal iyi oluşları ve performans başarıları üzerinde önemli derecede katkıda bulunmaktadır. Yüksek öz-yeterlilik algısının kişiler üzerinde yüksek başarı

beklentisi yarattığı (Bandura, 2002: 13), yeni ve zor görevlerde başa çıkma yetisini artırdığı ve çaba harcamaya istekli kıldığı (Yılmaz vd., 2007: 255; Çapri ve Kan, 2006: 52), düşük öz-yeterlilik algısının ise depresyon, anksiyete ve çaresizlik gibi duyguları beraberinde getirdiği (Byrne, 2002: 211) ileri sürülmüştür.

İnsan davranışlarının şekillenmesine yardımcı olan faktörlerden ikisi olan cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterlilik kavramlarının birey düzeyindeki etkilerini inceledikten sonra birde toplumsal düzeydeki etkilerine bakmak yararlı olacaktır. Bu noktada yazında genel olarak en çok kullanılan ve kabul gören Hofstede'nin kültür boyutlarını incelemek gerekmektedir. Hofstede bu teorisinde Erillik ve Dişilik boyutunun öz-yeterlilik üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir.

Hofstede'ye (1983: 75) göre bu boyut, toplumlardaki rollerin cinsiyet temelli dağıldığını ifade eder. Erillik özelliği yüksek örgütlerde, niteliği ve ücreti yüksek işte çalışan kadın sayısı azdır, yaşam koşulları işe göre düzenlenir, yöneticiler, karar verici ve değerlendiricidirler (Eğinli ve Çakır, 2011: 37; Çelik, 2007: 114). Eril toplumlar, rekabetçi ve akademik başarıları önemseyen bir yapıya sahip olurken, dişil toplumlar daha çok değerlere ve sosyal ilişkilere önem veren, akademik başarıları ve rekabeti çok fazla önemsemeyen bir yapıya sahiptirler. Bu bakımdan eril toplumlardaki rekabetçi ve başarı odaklı yapı, bireysel öz-yeterlilik algısını güçlendirirken, bu toplumlarda özellikle bazı kalıplaşmış düşüncelerden ötürü kadınlar sistemin dışında bırakılmışlardır. Dolayısıyla kadınların öz-yeterlilik algısı bu kültürlerden olumsuz şekilde etkilenecektir. Dişil toplumlarda ise kadınlar da erkekler gibi eşit koşullara sahiptirler ve bu toplumlarda kadınların öz-yeterlilik algısı da gelişir (Bandura, 1995: 157). Ayrıca dişilik özelliği yüksek örgütlerde ise niteliği ve ücreti yüksek işte çalışan kadın sayısı fazladır. İş, yaşama göre düzenlenir, yöneticiler astlarına üstünlük verir ve

danışır, eşitlik, dayanışma ve yaşam kalitesi üzerinde yoğunlaşma vardır (Eğinli ve Çakır, 2011: 37; Çelik, 2007: 114). Bu kapsamda eril örgüt kültürüne sahip örgütlerde rekabet, çatışma, cinsiyet ayrımı gibi nedenlerden dolayı öz-yeterlilik algıları olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle bu tür örgütlerin eril davranış kalıpları yerine (rekabet, çatışma vb.) dişil bir örgüt kültürü (yardımlaşma, uzlaşma vb.) ortamı oluşturması sayesinde öz-yeterlilik algıları artırılabilir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde belirsizlik yaşanan örgüt kültüründe yeterlilik algıları bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmektedir (Kılıç, 2013: 138).

Cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik düzeyini etkilediği yapılan bazı çalışmalar ile de desteklenmiştir. Bu çalışmalardan Baird'ın (1995: 1-84) yaptığı çalışmada, kadın çalışanların % 71'inin kariyerlerinin belli bir aşamasında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştığını sonucuna ulaşmıştır. Çalışanlar algıladıkları ayrımcılığın nedenlerini bireysel ve örgütsel kaynaklı iki tür olarak belirlemiştir. Cinsiyet ayrımcılığı çalışanların tüm hayatları, aynı zamanda psikolojik durumları üzerinde etkili olmuştur. Yaşanan bu durumun en önemli sonuçları arasında kadınların çalışma hayatında kişilerarası ilişkilerinde olumsuzluklar yaşaması, geleceğe yönelik hedef belirlemede belirsizlikler yaşamasıdır. Psikolojik sonuçları arasındaki en önemli olumsuzluklar ise depresyon, anksiyete ve öz-yeterlilik inançlarının düşük olmasıdır. Yine çalışma sonuçlarına göre cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar bu durumu değiştirmek için çabalamışlar ve bu durumu kendi avantajları yönünde değiştirmişlerdir.

Kira vd. (2015: 2041-2070) yaptığı çalışmada ise toplum tarafından uygulanan cinsiyet ayrımcılığı, aile tarafından uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel kimlik çatışması bağımsız değişken; öz-güven ve öz-yeterlilik aracı değişken ve psikolojik ve zihinsel durum bağımlı değişkendir. Çalışma sonuçlarına göre aile ve toplum tarafından

uygulanan cinsiyet ayrımcılığı bireyin duygusal ve zihinsel durumunu etkilemektedir. Ayrıca çalışmanın bir başka sonucu da cinsiyet ayrımcılığı bireyin benlik saygısı ve öz-yeterliliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Yapılan bir başka çalışmada ise yaş ve cinsiyet ayrımcılığının sonuçları hakkında bilgi sahibi olmak istenmiş ve bu ayrımcılık türlerinin öz-yeterlilik ve yaşam memnuniyetini düşürdüğü saptanmıştır (Grant ve Hennessy, 2011: 1-4). Yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında H1 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Cinsiyet ayrımcılığı öz-yeterliliği anlamlı şekilde etkiler.

2.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişki

Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durumdur (Lobel vd., 2000: 396). Bu alanların örneklerinden biriside çalışma hayatıdır (Demir, 2011: 762). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına daha çok kadınlar maruz kalmaktadır. Kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmakta ve çalışmalarını karşılığında daha düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar (Johansson vd., 2001: 4). Dünyadaki işlerin üçte ikisini kadınların yapmasına rağmen toplam gelirin sadece onda birine sahip olmaları cinsiyet ayrımcılığını net bir şekilde ortaya koymaktadır (Sivakumar, 2008: 4). Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, tayin, işten çıkarma ile diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin göstergeleridir. Kadın çalışanlar, mesleklerinde ilerleme konusunda erkek meslektaşlarına göre; daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda

kalmaktadır (Mercanlıoğlu, 2009: 36). Ayrıca kadınlar işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer alırlar; mal ve hizmet üretiminde düşük nitelik gerektiren, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışırlar (Özçatal, 2009: 45). Bu olumsuz uygulama ve davranışlar kadınları çalışma hayatında ikincil konuma itmekte ve kadınlar için olumsuz çalışma koşulları oluşmaktadır (Ecevit, 1998: 268).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı işgörenlerin algılamalarına göre birbirinden farklı ya da benzer davranışlarda bulunmalarına neden olabilmektedir. Örgütsel barışın ve çalışma yaşamının kalitesi açısından erkeklerin ve kadınların, kendi cinsiyetlerine dayalı ayrımcılığı algılamaları çok önemlidir (Cameron ve Lalonde, 2001: 60). Bu tür algılamalar, kadın ve erkek işgörenlerin birbirlerine karşı farklı davranışlar sergileyerek kutuplaşmalara yol açabilmekte (Alparslan, 2015: 69) ve karşılaşılan ayrımcılık uygulama ve davranışları kişilerin çalışma hayatında örgütsel sapmanın oluşmasında tetikleyici bir oynayabilmektedir (Demir ve Tütüncü, 2010: 65).

Örgütsel sapma ise çalışma yaşamında çok farklı şekillerde görülebilmektedir. Örnek olarak örgüte ve/veya örgüt üyelerine zarar verebilecek işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü saldırı (hakaret), sabotaj, hırsızlık vb. her türlü davranışı kapsamaktadır (Spector ve Fox, 2002: 271). Bununla birlikte, yalan söylemek, iş yavaşlatma, taciz, kumar, itaatsizlik, şiddet uygulama (Applebaum vd., 2005: 42; Kidwell ve Martin, 2005: 3) gibi pek çok konu örgütsel sapma içinde yer alan kavramlardır. Bu davranışların bir kısmı doğrudan örgüte yönelik olurken (üretim karşıtı davranışlar), bir kısmı da örgüt üyelerine yapılarak dolaylı olarak örgütü (bireylerarası örgütsel sapma) hedef alınmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 556; Anwar vd., 2011: 193).

Cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki etkileşimi inceleyen Anwar vd. tarafından yapılan (2011: 193-197) çalışmanın sonuçlarına göre kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla cinsiyet ayrımcılığı algısına bağlı olarak daha fazla örgütsel sapma davranışları gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel sapmanın daha çok bireylerarası örgütsel sapma şeklinde olduğu saptanmıştır.

Kim, Cohen ve Panter'in (2015: 1-44) yaptığı çalışmada ise kişinin gelecekteki çalışma ortamını şekillendirmede, çalışma hayatında karşılaştığı davranışların önemi vurgulanmaktadır. Bireyin çalışma hayatında karşılaştığı kötü uygulamaların, düşmanca davranışların, ayrımcılığın, örgütsel sapma üzerinde etkili olabileceği ve her geçen gün bu davranışların bireyin algısını şekillendireceği saptanmıştır. Bu sonuca göre birey gelecekte düşmanca bir çalışma ortamı yaşacağı için örgüte tepki olarak örgütsel sapma (üretim karşıtı örgütsel sapma) sergileyebilecektir.

Golparvar, Taleb, Abdoli ve Abedini'in (2015: 377-387) yaptığı çalışmanın temel amacı ise örgütsel sapma üzerinde işyerinde yaşanan stresin rolünü araştırmaktır. Çalışmada yapılan ayrıntılı analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın çalışanları işyerinde strese sokan önemli faktörlerden biri de çalışma hayatında algıladığı cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu algı sonucunda kadın çalışanların stres düzeyleri artarken, buna bağlı olarak örgütsel sapma gösterme oranları da artmaktadır. Yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında H2 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H2: Cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

2. 2. 3. Öz-yeterlilik ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişki

Öz-yeterlilik kavramı sağlık, akademik hayat ve çalışma hayatı gibi insan yaşamının tüm yönleriyle ilgili bir kavramdır (Kura vd., 2013: 36). Örgütsel ve sosyal psikoloji literatüründe öz-yeterliliğin akademik başarı, çalışma performansı gibi çeşitli tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır (Strecher vd., 1986:73-92; Kelly vd., 1991: 311-320; Bandura vd., 2003: 769-782; Caprara ve Steca, 2005: 275-286). Çalışmalar genelde, öz-yeterliliğin akademik başarı, performans (Brown vd., 1989: 64-75), dönüşümcü liderlik ve işle ilgili tutumları (Walumbwa vd., 2005: 2-16), işyeri zorbalığının neden olduğu sağlık sorunları (Gemzøe vd., 2002: 397-405) gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Genellikle, bu çalışmaların sonuçlarına göre, öz-yeterlilik ile olumsuz iş tutum ve davranışları arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir. Bu çalışmalara rağmen örgütsel sapma ile öz-yeterlilik arasında yeterince çalışma bulunmamaktadır.

Çalışanların örgütsel sapma davranışlarında bulunmaları için pek çok faktör öne sürülmüştür. Bu davranışların en önemli belirleyicisi ise örgütlerle ilgili ve bu faktörler çalışanların düşünce, davranış ve algılarını etkilemekte ve çalışanların davranışlarının şekillenmesi sürecinde rol oynamaktadır (Robbins ve Judge, 2009: 17). Bu süreçle ilgili birçok deneysel çalışma yapılmış olmasına rağmen öz-yeterlilik ile ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır.

Literatürde örgütsel sapma ile ilgili çalışmaların sadece belli değişkenleri konu alması örgütsel sapmanın nedenlerini daha iyi anlamamızı engeller. Bu nedenle başka değişkenlerinde çalışma konusu yapılarak örgütsel sapma davranışını şekillendiren diğer faktörleri de belirlemek gerekmektedir (Kura vd., 2013: 33).

Öz-yeterlilik ve örgütsel sapma arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalardan biri olan Kura'nın (2013: 36) çalışmasında öz-yeterliliğin örgütsel sapma üzerinde etkisi olabileceği belirterek bir model geliştirmiştir. Modelde örgütsel sapma üzerinde öz-yeterliliğin moderatör (düzenleyici) rolü açıklanmıştır. Bu çalışmada örgütsel kontroller ve algılanan grup normları bağımsız değişken, öz-yeterlilik düzenleyici değişken ve örgütsel sapma bağımlı değişkendir. Önerilen model alan araştırması ile desteklenmiş öz-yeterliliğin örgütsel sapma üzerinde etkisi saptanmıştır.

İlk defa Bandura (1977) tarafından ortaya atılmış öz-yeterlilik kavramı daha sonraki dönemlerde Luthans'ın (2002) önemli katkılarıyla farklı bakış açıları kazanmış ve bu gelişmeler ile beraber kavram Luthans'ın ortaya attığı psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından biri olmuştur. Bu açıklamalardan hareketle gerek yerli literatürde gerekse yabancı literatürde öz-yeterlilik ve örgütsel sapma üzerinde yapılmış çalışma sayısı çok az olduğundan bundan sonraki atıfta bulunulacak çalışmalarda psikolojik sermaye ve alt boyutlarının örgütsel sapma üzerindeki etkilerinden bahsedilecektir.

Avey vd., (2008: 48) çalışmada psikolojik sermayenin çalışan tutumları (sinizm ve personelin katılımı) ve çalışan davranışları (örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma) üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sermayenin tüm boyutlarıyla (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve esneklik) örgütsel sapma üzerinde etkisi belirlenmiştir.

Yapılan bir başka çalışmada ise ABD'de bazı işletmelerde kurumsal kimlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi saptamak üzere psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının (umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve esneklik)

örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yüksek, örgütsel sapma ile orta düzeyde etkisi saptanmıştır (Norman vd., 2010: 385).

Yukarıda belirtilen çalışmalar ile öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireylerde örgütsel sapmada bulunma olasılığı düşük iken, düşük öz-yeterlilik algısına sahip olan bireylerde örgütsel sapmada bulunma ihtimalinin yüksek olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Kura vd., 2013: 36). Yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında H3 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H3: Öz-yeterlilik örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

2. 2. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Çalışma, bireyin faydalı bir sonuç elde edebilmek için bedensel veya zihinsel olarak ve güç harcayarak yaptığı bir süreçtir. Birey çalışarak, ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlayabilmeyi amaçlar (Adler, 1999: 8). Bütün bu olumlu yönlerine rağmen, pek çok birey için çalışma yaşamı ve çalışılan örgüt önemli bir stres faktörü haline gelmiştir (Powell ve Simon, 1990: 77). Stres, çalışanların verimlilik, performans ve iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde düşmesine, işe devamsızlık göstermelerine, hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Aydın, 2008: 92). Tüm bu olumsuz sonuçların yanında, artan sağlık masrafları, örgütsel sapma olarak ortaya çıkabilen hırsızlık ve sabotaj gibi maliyetleri nedeniyle de stres birey açısından olduğu kadar örgüt yönetimi ve hatta ülke açısından da ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 142).

Strese neden olan faktörler görevin yapısına ilişkin faktörler, yönetim tarzına ilişkin faktörler ve örgütsel yapıya ilişkin faktörlerdir (Yamuç ve Türker, 2015: 394-398). Bu çalışmanın değişkenlerinden biri olan cinsiyet ayrımcılığı gibi çalışma

hayatında adalet duygusunun olmadığı algısını yaratan uygulamalar bu üç faktörü de ilgilendiren bir konudur. Daha öncede belirtildiği gibi cinsiyet ayrımcılığı hem örgütler üzerinde hem de bireyler üzerinde olumsuzluk yaratan bir durumdur. Bu çalışmada örgütler üzerindeki etkilerinden *örgütsel sapma*, birey üzerindeki etkilerinden ise *öz-yeterlilik* kavramı incelenmiştir. Bu açıklamalardan yola çıkarak bu çalışmanın değişkenleri olan cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapmanı inceleyen sayıları azda olsa birkaç çalışmadan aşağıda bahsedilecektir.

Yamuç ve Türker (2015: 389-423) çalışanlar da strese neden olan değişkenleri, cinsiyet farklılıklarını da göz önüne alarak yaptıkları araştırmada çalışanlar arasındaki ayrımcılık uygulamalarının örgütsel sapmaya neden olduğu ayrıca bu durumun bir stres kaynağı haline geldiği konusunda sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışmada cinsiyet ayrımcılığı hiç kuşkusuz önemli bir stres kaynağı haline gelmekte ve kadın çalışanların, erkek çalışanlardan ruhsal ve fiziksel olarak daha olumsuz etkilemelerine neden olmaktadır. Çalışmadan çıkan bu sonuç toplu yoksunluk kuramına (sosyal kıyaslamalara dayanarak bireyin kendisine yapılan davranışlar hakkında olumsuz inanç ve duygulara sahip olan bireylerin algılanan bu farklılıklar nedeniyle hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik ve kızgınlık hissi yaşaması) (Davis, 1959) uygun olarak, cinsiyetleri nedeniyle örgütlerinin ayrımcılığını algılayan kadın çalışanlar duygularını, azalan öz-yeterlilik gibi somut yollarla göstermektedir (Gutek vd., 1996: 791).

Gutek vd. (1996: 791) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre cinsiyet kimliği, cinsiyet ayrımcılığı kendini kontrol edememe gibi durumlar bireylerin stres düzeyini yükselterek, bireylerde öz-yeterliliğin düşmesine ve örgütsel sapmaya yol açmaktadır.

Yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılan araştırmalar ışığında, bu çalışma kapsamında H4 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H4: Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü bulunmaktadır.



BÖLÜM 3

3. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırma hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, araştırma modeli, araştırmanın ana hipotezlerinden, varsayımlarından ve sınırlılıklarından bahsedilmiştir. Ayrıca metodolojisi kapsamında veri toplama yöntemi ve araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler ve bunun yanında araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme açıklanarak, araştırma kapsamında yapılan ön uygulama hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, ölçeklere ilişkin yapılan faktör analizleri, öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler açıklanarak, araştırma ile ilgili bulgular ve değerlendirmeler ele alınmıştır.

3. 1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3. 1. 1. Araştırmanın Amacı

Günümüz dünyası, daha önceki dönemlerde hiç olmadığı kadar hızlı bir şekilde değişmekte ve bu değişime bağlı olarak çalışma hayatı da bu durumdan etkilenmektedir. Bu değişimlerden en önemlilerinden birisi de geçmişte ‘ikincil işgücü’ olarak tanımlanan kadınların evlerinden çıkarak çalışma hayatının bir parçası olma çabası içerisine girişmeleridir (Özer ve Biçerli, 2003: 62). Ancak çalışma hayatında erkek egemen bir yapının var olması sebebiyle kadınlar çok daha fazla strese maruz kalmaktadırlar. Kadınların çalıştıkları ortamlarda sıklıkla karşılaştıkları stres kaynaklarının başında yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları gelmektedir (Lobel

vd., 2000:401). Ayrımcılığın özel bir şekli olan cinsiyet ayrımcılığı günümüzde artık örgütlerde yaşanan bir sorundur (Ngo, 2000:254) ve bu sorunun çalışma hayatında oldukça önemli etkilerine rastlamak mümkündür. Daha öncede belirtildiği gibi cinsiyet ayrımcılığını hem bireyler hem de örgütler üzerinde oldukça olumsuz sonuçlarına rastlamak mümkündür. Cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları en az düzeye indirilerek örgütlerin gelişimlerini sürdürebilmesi noktasında bireyler ve örgütler üzerindeki etkileri ayrıntılarıyla analiz edilmelidir. Buradan hareketle bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının örgütler üzerindeki etkilerini inceleyebilmek için *örgütsel sapma*, birey üzerindeki etkilerini inceleyebilmek için ise *öz-yeterlilik* kavramı birlikte ele alınmıştır.

Bu değerlendirmeler ışığında çalışmanın *temel amacı*, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde olası etkisinin, çalışanların öz-yeterlilik değişkeni aracılığıyla farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle iki değişken arasındaki etkileşimde çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya koyulmasıdır.

Çalışmanın bir diğer amacı ise, cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki ilişkiye vurgu yapmak ve bu alanlardaki uygulamaların öz-yeterlilik üzerindeki etkilerini belirlemektir. Ayrıca çalışmayla, cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarından birinci derece de sorumlu olan yöneticilere, yol gösterici bir takım ipuçları sunulması da amaçlanmaktadır.

Diğer yandan tez çalışmasının konuya getireceği bütünsel bakış açısıyla örgütlerdeki çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapmayla ilgili yapacağı tavsiyeler ile özellikle kadın çalışanların çalışma sorunları

üzerinde düşünmek, tartışma yaratmak ve yeni araştırmalara olanak sağlamak da bu tezin diğer amaçlarındandır.

3. 1. 2. Araştırmanın Önemi

İnsanlar, kadın veya erkek olarak biyolojik cinsiyetleri belirlenmiş bir şekilde doğarlar. Ancak cinsiyete belirli kalıpları yaşadığımız toplum yüklemektedir (Gürsözlü, 2012: 17). Bu toplumsallaşma sürecinin bir devamı olan çalışma hayatında kadınlar çeşitli ayrımcılıklar ile karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan duruma bağlı olarak çalışanın bazı kişisel özelliklerinde ve örgüte karşı bakış açısında değişiklikler olabilmektedir. Kişisel özelliklerindeki değişimlere örnek olarak öz-yeterlilik düzeylerinin azalması ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunun sonucunda da örgütsel sapma davranışları gösterebilmeleridir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir.

Yerli literatürde ‘Cinsiyet Ayrımcılığı’ ve ‘Örgütsel sapma’ kavramları arasındaki etkileşime yönelik çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Diğer yandan bu ilişkide ‘Öz-yeterlilik’ gibi birey üzerindeki etkilerini inceleyen çalışma sayısı ise neredeyse yok denecek kadar azdır. Daha önce bahsedildiği üzere bu tür çalışmaların sayısı yabancı literatürde kısıtlı olsa, yerli literatüre göre daha fazladır. Dolayısıyla bu tür çalışmaların ülkemizde ele alınması hem araştırmacılar hem de uygulamacılar açısından oldukça önemlidir. Bu değişkenleri konu alan araştırmaların artması devletlerin özellikle yasa yapıcıların eşitlik ilkesini (eşit ücret, eşit istihdamvs.) uygulamalarında ve ayrımcılık uygulamalarının önlenmesinde katkı sunması beklenmektedir.

Bu araştırmanın çalışma alanı birden çok profesyonel disiplin ve profesyonel olmayan çalışanın faaliyette bulunduğu ve kadın çalışan sayısının ağırlıkta olduğu

olduğu sağlık sekt6r6d6r. Bu anlamda çalışmanın kadın çalışan sayısının fazla olduğu sağlık sekt6r6nde yapılmış olması da 6zerinde durulması gereken 6nemli bir noktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı gerek toplumsal hayatta gerekse çalışma hayatında sıkça yaşanan sorunlardandır. Çalışma hayatında çalışanlara y6nelik cinsiyet ayrımcılık algısının olmaması m6mk6n değildir. Bu algının bireysel, 6rg6tsel ve toplumsal pek çok olumsuz sonucunun olması muhtemeldir. Bu kapsamda araştırma sonuçlarının işg6renlerin çalışma hayatında karşılaştığı başta cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları olmak 6zere diğer sorunlara dikkat çekerek bireysel, 6rg6tsel ve toplumsal açıdan katkı sağlaması beklenmektedir.

Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve 6z-yeterlilik kavramlarının 6rg6tsel sapmaya etkisini 6len yerli ve yabancı literat6rde sınırlı sayıda araştırmanın bulunması nedeniyle araştırma modelinin literat6re katkısının olması beklenmektedir. Bunun yanında çalışmanın bu kavramlar ile ilgili yapacağı tavsiyeler ile de uygulayıcılar ve araştırmacılara da katkıda bulunması ve yeni araştırmalara olanak sağlaması beklenmektedir.

3. 1. 3. Araştırma Modeli

Araştırma modelinde bir tane bağımlı değişken (6rg6tsel sapma), bir tane bağımsız değişken (6rg6tlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algısı) ve bunların dışında araştırma modelinde aracılık rol6 araştırılan bir tane aracı değişken (6z-yeterlilik) bulunmaktadır.

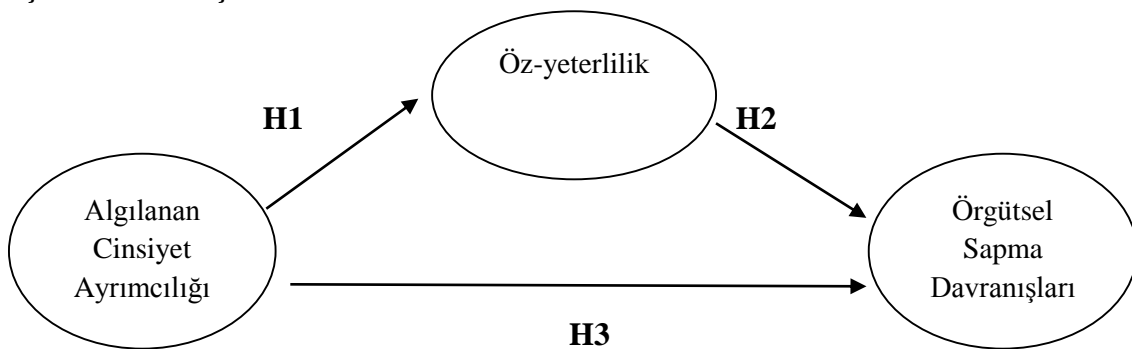
Çalışmadaki araştırma modelinde, cinsiyet ayrımcılığı ile 6rg6tsel sapma arasındaki ilişkide 6z-yeterliliğin aracılık rol6 test edilmiştir. Test için, bu çalışmada, analiz tekniği olarak aracılık analiz tekniği kullanılmıştır. İlk olarak Baron ve Kenny

(1986) tarafından ortaya atılan aracılık etkisinin tanımında, iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkide üçüncü bir değişkenin aracılık ettiğini ya da dolaylı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir. Baron ve Kenny'nin adımları olarak isimlendirilen bu koşullar şöyle sıralanmıştır (Baron ve Kenny, 1986: 116).

1. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir (Howell, 2013: 547; McKinnon vd.,2010: 594).

Genellikle yürütülen akademik çalışmalarda Baron ve Kenny'nin (1986) 3 adımlı yöntemi kullanılmakta ve analiz sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir. Çalışmada kullanılan analiz tekniğine göre, aracı değişken (öz-yeterlilik algısı), bağımlı değişken (örgütsel sapma) ve bağımsız değişken (cinsiyet ayrımcılığı) arasında anlamlı bir etkileşim etkisi olmalıdır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın modeli aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Şekil 3. 1. Araştırmanın Modeli



3. 1. 4. Araştırmanın Ana Hipotezleri

Çalışmanın konusunu oluşturan cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisini test etmek ve aracı değişken olarak ele alınan öz-yeterliliğin bağımsız değişken olan cinsiyet ayrımcılığı ile bağımlı değişken olan örgütsel sapma üzerindeki etkisinde aracılık rolünü analiz etmek üzere dört ana hipotez geliştirilmiştir.

H1: Cinsiyet ayrımcılığı öz-yeterliliği anlamlı şekilde etkiler.

H2: Cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

H3: Öz-yeterlilik örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

H4: Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmaya etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisi vardır.

H5: Çalışanların demografik özellikleri ile cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Çalışanların demografik özellikleri ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Çalışanların demografik özellikleri ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasında anlamlı bir fark vardır.

H8: Çalışanların demografik özellikleri ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasında anlamlı bir fark vardır.

H9: Çalışanların demografik özellikleri ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasında anlamlı bir fark vardır.

H10: Çalışanların demografik özellikleri ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasında anlamlı bir fark vardır.

3. 1. 5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Araştırmaya katılan katılımcıların ankette belirtilen yargıları doğru bir şekilde algılayıp cevaplayabilecek eğitim düzeyine ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları kabul edilmektedir.
2. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anket sorularına verdikleri yanıtlar, kendilerine ait görüşleri ve var olan durumu yansıtmaktadır.
3. Ankete katılan sağlık çalışanlarının örgütlerde çalışan cinsiyet ayrımcılık algıları, öz-yeterlilik algıları ve örgütsel sapma ile ilgili düşüncelerin, araştırmaya objektif bir şekilde yansıtma konusunda istekli oldukları varsayılmıştır.

3. 1. 6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Araştırmanın uygulama çalışması, Malatya'da 11 kamu hastanesinde belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda elde edilen sonuçların o sektörde araştırmanın yapıldığı dönemde, söz konusu kurumlarda çalışanları kapsayacak olması araştırma için bir kısıttır. Dolayısıyla, bulgular verilerin toplandığı örneklem ve o zaman dilimi ile sınırlıdır. Ayrıca farklı şehirlerdeki sağlık kuruluşlarında olası kültürel farklılıklarından kaynaklanan farklı sonuçlar göz ardı edilmektedir. Bu nedenle kültürel farklılıkları dikkate alan bir çalışma başka bir tez konusu olarak ele alınabilir.
2. Araştırma sonucunda elde edilecek verilerin bir bölümünün çalışanların ifadelerinden oluşması da kısıt olarak dile getirilebilecek diğer bir noktadır. Bu

anlamda, araştırma bulguları verilerin toplandığı örneklem grubu ile sınırlıdır. Sözü edilen kısıtların ampirik çalışmalar için genel bir kısıt olduğu hususu açıktır.

3. Bir başka kısıt ise araştırmada veri toplama yöntemi olarak kolayda örnekleme yönteminin kullanılmış olması ve örneklem olarak sadece Malatya'daki sağlık çalışanlarının olmasıdır.

3. 1. 7. Anakütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın anakütlesini belirlemek, verilerin hangi birimlerden elde edileceğini ve araştırma sonucunda yapılacak genellemelerin kimleri veya neleri kapsayacağını saptamak anlamını taşımaktadır. Seçilecek örnekler, anakütleyi temsil edeceği için, anakütlenin doğru tanımlanması, araştırmanın sağlıklı ve doğru bir biçimde yapılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (İslamoğlu, 2009: 160).

Daha önce belirtildiği gibi cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapma kavramları tüm çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu araştırmanın çalışma alanı birden çok profesyonel disiplin ve profesyonel olmayan çalışanın faaliyette bulunduğu ve birden fazla meslek grubunun yan yana çalıştığı sağlık sektörüdür. Buradan hareketle çalışmanın evrenini Malatya ilinde faaliyet göstermekte olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde çalışan yaklaşık 3000 sağlık çalışanının % 10'una ulaşılmaya çalışılmış bu amaçla öncelikle araştırmayı uygulamak için Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden resmi izin alınmıştır. Ancak bu süreçte bürokrasi nedeniyle bazı sorunlar yaşanmıştır. Resmi izinin alınması esnasında öz-yeterlilik ölçeğinden 1 soru (Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır) cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinden 1 soru (

İşyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetinden dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum) kurum tarafından reddedilerek anket formundan çıkarılmıştır. Bu bürokratik süreç sonunda anket formundan bu soruların çıkarılması istatistikî olarak çalışmanın sonuçlarını mutlaka etkilemiştir. Ancak Büyüköztürk (2013: 233), madde toplam korelasyonu ve faktör yük değerleri için madde toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi ayırt ettiğini ve faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçü olacağını belirtmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için sınır değerin 0.70 ve yukarısı olması gerektiği vurgulanmıştır (Nunnally, 1967: 67). Bu verilen değerler ışığında cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin güvenilirliği 0.89, çalışanlar için örgütsel sapma ölçeğinin güvenilirliği 0.98, çalışma arkadaşları için örgütsel sapma ölçeğinin güvenilirliği 0.98 ve öz-yeterlilik ölçeğinin güvenilirliği ise 0.83'dur. Ayrıca her üç ölçek içinde faktör yük değerleri 0.45'ten büyüktür ve kabul edilen sınırların oldukça üzerindedir.

Araştırmanın ana kütle hakkında bilgi verildikten sonra örneklem grubu hakkında da kısaca bilgi vermek gerekmektedir. Örneklem, seçildiği bütünün küçük bir örneği olarak tanımlanmaktadır. Örneklem seçilirken, örneklemin temsil yeteneği taşınması ve yeterli büyüklükte olması gerekmektedir (Gökçe, 1992: 77). Örneklem alınmasında örneklemin alındığı ana kütle temsil etmesi önemlidir. Alınan örneklemin ana kütle temsil yeterliliği bulunmadığı takdirde örnekleme hatası oluşmaktadır (Young, 1968: 324). Bu nedenle güvenilir sonuçlar elde edebilmek için yeterli bir örneklem grubu belirlenmelidir.

Araştırmaların anakütlesini oluşturan tüm bireylere ulaşmak mümkün olmadığından araştırmalarda örneklem alma yoluna gidilmektedir. Comrey ve Lee'ye göre (1992: 56), örneklem büyüklüğü olarak 100'ü zayıf, 200'ü orta, 300'ü iyi, 500'ü

çok iyi ve 1000'i mükemmel olarak nitelendirmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarına 400 adet anket formu dağıtılmış bunun 361 tanesi geri dönmüş ancak eksik doldurulmalar nedeni ile toplam 314 anket formu kullanılmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak ise kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlara yönelik yapılmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların tutum ve davranışlarına olan etkilerini inceleyen çalışmaların çoğu cinsiyete göre sınıflandırılarak yapılmıştır. Tez çalışmasının kapsamının belirlenmesi sürecinde cinsiyet ayrımcılığı kavramına ilişkin yapılan önceki araştırmalarda kullanılan yaklaşım izlenmiş ve cinsiyet özelliklerine göre sınıflandırma yapılarak verilerin toplanmasına karar verilmiştir.

3. 1. 8. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın amacına yönelik olarak ihtiyaç duyulan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket, birincil kaynaklardan bilgi toplamak için hazırlanan sistematik soru formu olarak tanımlanmaktadır. Bir araştırmada anket yönteminin kullanım amacı, araştırmanın problemini çözecek ve hipotezlerini test edecek verileri sistematik bir biçimde toplamak ve saklamak olarak ifade edilebilir (İslamoğlu, 2009: 113). Hem araştırmacı hem de denekler için maliyet ve zaman açısından kolaylık sağlaması, deneklere kolayca ulaştırılabilmesi, tutum ölçümü ve sayısal verilerin elde edilmesi için en kullanışlı yöntemin olması, her türlü ölçeğin kolaylıkla uygulanmasını sağlaması ve yine kolayca toplanabilmesi (Usal ve Kuşluyan, 2006: 150) gibi nedenlerle bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir.

Yapılan bu araştırma için kullanılacak ölçeklerin belirlenmesinde, konu ile ilgili önceden geliştirilmiş, uygulama alanı olarak daha çok tercih edilen ve geçerliliği ve

güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin kullanılması tercih edilmiştir. Araştırmanın modelinde yer alan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerin ölçümünü yapabilmek için 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik demografik sorular da (yaş, cinsiyet, unvan vb.) sorulmuştur. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçekler ve içerikleri şu şekildedir:

3.1.8.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği

Bu ölçek Sanchez ve Brock (1996: 713) tarafından geliştirilmiştir. Foley, Hang-Yue ve Wong tarafından çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Sanchez ve Brock (1996) çalışmalarında cinsiyet ayrımcılığının çalışan çıktıları üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Foley, Hang-Yue ve Loi (2006: 1105) çalışmalarında, cinsiyet ayrımcılığının öncüllerini ve sonuçlarını incelemek için bir model geliştirmişlerdir. Modelde, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargısı, cinsiyet ayrımcılığı belirli kestiriciler olarak alınmış ve örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetleri çıktı değişkenleri olarak nitelendirilmiştir. Ülkemizde ise bu ölçeği Onay (2009) bir çalışmasında ve Gürsözlü (2012) doktora tez çalışmasında kullanmışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinde toplam 4 ifade bulunmaktadır ve ölçek tek boyutludur. Ancak araştırma izni için müracat edilen Malatya Kamu Hastaneler Birliği tarafından bu ölçekte bulunan 1 ifade çıkarılmıştır. Foley, Hang-Yue ve Wong (2006) cinsiyet ayrımcılığına yönelik olarak işletmelerin vermiş oldukları yanıtların güvenilirlik düzeyleri X işletmesinde $\alpha = .82$, Y işletmesinde $\alpha = .60$ 'tır. Bu çalışmada ise güvenilirlik düzeyi $\alpha = .89$ olarak tespit edilmiştir.

3. 1. 8. 2. Örgütsel Sapma Ölçeği

Örgütsel sapmayı ölçmede Bennett ve Robinson'un (2003: 247) geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin aslında, üretkenlik karşıtı boyutu için 12 ifade, bireyler arası boyut için 7 ifade olmak üzere toplam 19 ifade bulunmaktadır. Ancak Avcı (2008: 128) doktora tez çalışmasında yaptığı ön test ve katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda ölçekteki soru sayısını azaltmak için benzer ifadeleri birleştirmiş, anlaşılmayan ifadeleri çıkartarak örgütsel sapma ölçeğinin orijinal halindeki 19 olan soru sayısını 15 maddelik ölçek haline dönüştürmüştür. Kullanılan örgütsel sapma ölçeğinde, üretkenlik karşıtı boyut için 8 ifade, bireylerarası boyut için ise 7 ifade olmak üzere toplam 15 ifade bulunmaktadır. Örgütsel sapma ölçeğinde 5'li zaman ölçeği (1=Asla, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman) kullanılmıştır. 15 ifadeye dönüştürülen ölçeğin güvenilirliği 0,937 olarak belirlenmiştir. Araştırmacılar Bennett ve Robinson'un örgütsel sapma ölçeğinin sonuçlarına bağlı olarak, en fazla kullanılan örgütsel sapma ölçeği olduğunu belirtmişlerdir (Berry, Ones ve Sackett, 2007: 411; Avcı, 2008: 129; İyigün, 2011: 96). Bennett ve Robinson'un (2003) geliştirdikleri ölçek bireylerin kendilerini değerlendirdikleri bir ölçektir. Ancak bu çalışmada Avcı'nın da (2008: 130) çalışmasında uyguladığı yöntemden yola çıkarak işgörenlerin kendilerini değerlendirmelerinde yanlı davranabilecekleri düşünülerek, ölçek iki yönlü olarak ele alınmıştır. Ölçekte bulunan ifadelerden bireyin kendisini değerlendirmesine yönelik (işyeri kurallarına uymam gibi) ifadelerin yanında, iş arkadaşlarını değerlendirmeye yönelik olarak (iş arkadaşlarım işyeri kurallarına uymazlar gibi) ifadeler de kullanılmıştır. Bu şekilde yapılan bir değerlendirme ile işgörenlerin kendilerini ve iş arkadaşlarını değerlendirmelerinde farklılık olup olmadığını ve örgütsel sapmanın varlığının daha doğru ölçülebileceği test edilmiş

olacaktır. Yapılan bu değerlendirme ile ölçek dört boyutlu hale gelmiştir. Bu çalışmada çalışanların kendileri için örgütsel sapma boyutunun güvenilirliği. 98 iken, çalışma arkadaşları için örgütsel sapma boyutunun da güvenilirliği. 98 olarak tespit edilmiştir.

3. 1. 8. 3. Öz-yeterlilik Ölçeği

Bu değişkeni ölçmek için geliştirilen Genelleştirilmiş Öz Yeterlilik Beklentileri Ölçeği Jerusalem ve Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal formu ilk olarak 20 madde olan ölçeğin daha sonra 10 maddelik formu oluşturulmuştur (Jerusalem ve Schwarzer, 1992: 199). 10 maddeden oluşan Likert tipi ölçeğin maddeleri orijinal formda 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Orijinal ölçeğin değişik kültürlerde ve farklı örneklem gruplarında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İlk olarak Schwarzer ve Schroder (1997: 93) tarafından ölçeğin üç farklı kültürde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla 0.84, 0.81 ve 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinal dili Almancadır. Ölçeğin Türkçeye çevirisini ilk olarak Yeşilay (1996) yapmıştır. Orijinal ölçek 4'lü Likert olmasına rağmen Tayfur (2005) çalışmasında ölçeği 5'li Likert olarak kullanmıştır. Ölçeğin bu şeklinin daha güvenilir olduğu değerlendirildiğinden, bu araştırmada da ölçeğin 5'li Likert olarak kullanılmıştır. Ülkemizde Genelleştirilmiş Öz Yeterlilik Beklentileri Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliklerine ilişkin ilk çalışma ise Erci (2005: 198) tarafından bir sağlık ocağına başvuran 130 yetişkin üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik $r = .83$, iç tutarlık katsayısı $\alpha = .89$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada öz-yeterlilik ölçeğinin Alfa cinsinden güvenilirlik düzeyi 0.80 olarak belirlenmiştir.

3. 1. 9. Ön Uygulama

Ön uygulama, ankette yer alması muhtemel hatalardan kaçınmak için anket çalışanlara dağıtılmadan önce belli bir sayıda kişiye uygulanarak ön uygulama yapılmıştır. Anketlerde, tasarım hatası ve ifade hatası olmak üzere iki çeşit hatayı ortaya çıkartabilmek amacıyla bu uygulamaya gidilmiştir (Altunışık vd., 2007: 98; İyigün, 2011: 94).

Bu çerçevede, anketin ön uygulaması anket formu hazırlandıktan sonra, formda yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğinin ne düzeyde olduğunu ve katılımcılar arasında farklı algılamalar yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla belirli sayıdaki örneklem birimine uygulama şeklinde yapılmıştır. Bu çalışmaya 48 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanları kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Yapılan ön uygulamada, 48 sağlık çalışanının anket formlarını yaklaşık 15-20 dakika içinde doldurdukları görülmüştür. Ön uygulama sonucunda anket formunda yer alan soruların içeriği, sorulma şekli ve kullanılan kelimelerin anlaşılabilirliği gibi noktalar ile ilgili katılımcılardan görüş alınmıştır. Böylece anket formunun içerik geçerliliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu aşamada anket formundaki ifadelerle ilgili bazı kelimelerde küçük düzeltmeler dışında katılımcılar tarafından değişiklik istenmemiştir. Bu durum, anketin özellikle içerik olarak ifadelerin kolayca anlaşılabilirliğini ve ifadeleri cevaplandırırken farklı algılamaların olmadığını göstermektedir.

Ayrıca yapılan ön uygulama sonucunda anketlerin toplanması ile elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak kodlanmış ve anketin güvenilirliği hesaplanmıştır. Güvenilirliğin hesaplanmasında Cronbach Alpha katsayılarından yararlanılmıştır. Uygulanan ölçeklerin güvenilirlikleri cinsiyet ayrımcılığı için 0.76, öz-yeterliliği için 0.78 ve örgütsel sapma için 0.97'dir.

3. 1. 10. Kullanılan İstatistiksel Teknikler

İstatistiki çalışmalarda verilerin dağılımı önemlidir. Çünkü araştırmalarda yapılan birçok testin uygulanabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekmektedir (Kalaycı, 2006: 53). Analizler yapılmadan önce parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerine başvurulacağını belirlemek üzere, araştırma kapsamında toplanan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları Kolmogorov-Smirnov testi aracılığı ile yapılmıştır. Normallik testleri arasında en fazla kullanılan analizlerden biri olan bu test, bir dağılımın önceden belirlenmiş teorik bir dağılıma uygun olup olmadığını test etmeye yardımcı olmaktadır (İslamoğlu, 2009: 227; Sipahi vd., 2008: 65-66). Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilerin normal dağılıma sahip oldukları görülmüş ve buna göre araştırmanın verilerini analiz etmek üzere parametrik analizlere başvurulmuştur.

Araştırma kapsamındaki veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programı yardımı ile analiz edilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiki teknikler aşağıda sıralanmıştır:

1. Demografik özelliklere ilişkin veriler için frekans ve yüzde dağılımı.
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktörlerin iç tutarlılıklarını belirlemeye yönelik güvenilirlik analizleri ve geçerliliklerini (faktör yapılarını)
3. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik korelasyon analizleri.
4. Hipotezleri test etmek için Baron ve Kenny'in (1986) 3 adımlı yöntemi ve dolaylı etkinin anlamlılığını ölçmek için Sobel Testi kullanılmıştır. Baron ve Kenny'in yöntemini test etmek için regresyon analizi, Sobel testi için ise Andrew Hayes'in SPSS paket programı için geliştirmiş olduğu SOBEL adlı makro (<http://afhayes.com/spss-sas-and-mplus-macros-and-code.html>) kullanılmıştır.

5. Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ve The Analysis Of Variance (ANOVA) ile analizler edilmiştir

3. 1. 11. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler

Bu başlıkta araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan sonuçlar paylaşılacak ve değerlendirmeler yapılacaktır.

3. 1. 11. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

“Demografik Özellikler” bölümünde katılımcıların altı değişkene göre değerlendirilmesi yapılacaktır. Bunlar sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, meslek ve çalışma süresi değişkenleridir. Tüm değişkenler açık uçlu soru şeklinde sorulmuştur.

Tablo 3. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

	Sayı	%
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	187	59.6
Erkek	127	40.4
<u>Yaş Grupları</u>		
20-25	18	5.7
26-30	64	20.4
31-35	68	21.7
36-40	87	27.7
41-45	50	15.9
46-50	14	4.5
51 ve yukarı	13	4.1
<u>Medeni Durum</u>		
Evli	233	74.2
Bekar	81	25.8
<u>Eğitim Düzeyi</u>		
Ortaokul	7	2.2
Lise	54	17.2
Yüksekokul	91	29
Lisans	117	37.3
Yüksek Lisans	17	5.4
Doktora	28	8.9
<u>Meslek</u>		
Doktor	40	12.7
Ebe-Hemşire-Sağlık	140	44.6
Mem. Sağlık Teknisyeni (Laborant, Anestezi tek. vs)	73	23.2
Tıbbi Sekreter	28	8.9
Memur	22	7
Teknik Personel	11	3.5
<u>Çalışma Süresi</u>		
0-5	44	14
6-10	87	27.7
11-15	72	22.9
16-20	48	15.3
21 ve üstü	63	20.1

Çalışanları tanımaya yönelik olarak sorulan birinci kısımdaki sorular frekans tabloları halinde düzenlenmiştir. Tablo 3. 1’de sunulan verilere göre araştırmaya katılan çalışanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde her ne kadar dengeli bir dağılım

yapılmaya çalışılsa da dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Buna göre çalışanların % 59.6'sı kadın ve % 40.4'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Bunun nedeni sağlık sektöründe çalışan bireylerin çoğunlukla kadınlardan oluşması şeklinde açıklanabilir.

Çalışanlar yaşları açısından incelendiğinde ise 35 yaş ve altı ile 36 yaş ve üstü arasında dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların % 47.8'inin 35 ve altı yaş grubunda olup, % 52.2'sinin ise 36 ve üstü yaş grubunda olduğu analizler ile saptanmıştır.

Çalışanlar medeni durumları kapsamında incelendiğinde evli çalışanların % 74.2 gibi yüksek bir oranla büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bekar çalışanların oranı ise % 25.8 olarak görülmektedir.

Eğitim düzeylerine ait veriler incelendiğinde ise % 19.4'ünün ortaöğretim (ortaokul ve lise) mezunu olduğu, % 66.2 ile büyük çoğunluğun yüksek okul ve lisans mezunu olarak yükseköğretim eğitimi aldığı görülmektedir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların oranı ise % 14.3 (yüksek lisans, doktora) olarak belirlenmiştir.

Çalışanların kamu hastaneleri içerisindeki görev dağılımları yani meslekleri kapsamında incelendiğinde % 12.7'sinin doktor, % 44.6'sının hemşire-ebe-sağlık memurlarından, % 23.2'sinin sağlık teknisyeni (laborant, anestezi teknisyeni, röntgen teknisyeni vs) ve kalan % 19.4'ün ise tıbbi sekreter, memur ve teknik elemanlar oluşturmaktadır. Veriler incelendiğinde dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni ise; sağlık sektöründe daha çok hemşire, ebe, sağlık memuru ünvanında çalışan bireylerin olması ve doktor ünvanına sahip çalışanların ise araştırmaya katılma isteklerinin az olmasından kaynaklanmaktadır.

Son olarak çalışanların toplam çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, 10 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların oranının % 41.7 olduğu saptanmıştır. 11-15 yıl arası toplam çalışma süresine sahip olanların oranı % 22.9; 16-20 yıl arası çalışanların oranı % 15.3 ve 21 yıl ve üstü toplam çalışma süresine sahip olanların oranı % 20.1 olarak belirlenmiştir.

3. 1. 11. 2. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin, kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılmaktadır (Sheridan ve Lyndall, 2001: 147). Bu bağlamda, bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini saptamak üzere iç tutarlılık analizi yapılmaktadır (İyigün, 2011: 108). Güvenilirlik analizi için Yarıya Bölme Yöntemi (Split-Half Method), Kuder-Richardson Güvenilirlik Katsayıları, Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayısı, Teta Güvenilirlik Katsayısı, Omega Güvenilirlik Katsayısı, Guttman Güvenilirlik Katsayıları, Kriter-Referans Güvenilirlik-Livingston Formülü (Ercan ve Kan, 2004: 213) gibi birçok istatistiki yöntem geliştirilmiştir. Ancak bu yöntemlerden en yaygın olanı Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır ve bu çalışmada da anketin güvenilirliğini ölçmek üzere bu yöntem kullanılacaktır. Cronbach'ın Alfa katsayısı, istatistik temelleri tutarlı ve tüm sorular dikkate alınarak hesaplandığından genel güvenilirlik yapısını diğer katsayılarla göre en iyi yansıtan katsayı özelliğini taşımaktadır (Özdamar, 2003: 492).

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Nunnally, 1967: 248).

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu açıklamalara göre ölçeklerin Cronbach α değerleri Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Cronbach α
Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği	0.89
Örgütsel Sapma Ölçeği (Çalışanların kendileri için)	0.98
Örgütsel Sapma (Çalışanların iş arkadaşları için)	0.98
Öz-yeterlilik Ölçeği	0.83

Tablo 3. 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ölçekleri yüksek derecede güvenilir sınırlar içerisinde oldukları görülmektedir. Bu değerlendirmeler yardımı ile araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarının oldukça yüksek derecede olduğu görülmektedir.

3. 1. 11. 3. Geçerlilik Analizleri

Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir (Tekin, 1977: 45). Bu tanımdan yola çıkarak geçerliliğin tanımı için üç unsur vurgulanmaktadır. Birincisi kullanılan ölçüm aracının ölçülmek istenen özelliğe uygun olması, ikincisi ölçüm kurallarına uygun olarak doğru yapıp yapılmadığı ve son olarak ise ölçüm verilerinin gerçekten ölçülmek istenen özelliği yansıtıp yansıtmadığıdır (Şencan, 2005: 724). Buradan hareketle bir ölçek, ölçmesi beklenen konuyu ölçtüğü ölçüde geçerli kabul edilmektedir. Ölçeğin geçerli olabilmesi için, yanıtları başka yöne götürebilecek, taraflılık, yetersiz örneklem, yanlış sözcük kullanımı, verilerin yanlış okunması, görüşmenin iyi yönetilememesi ya da sonuçların doğru yorumlanamaması gibi sistematik etkilerden arındırılmış olması gerekmektedir (Tütüncü, 2000: 78)

Bu bilgiler ışığında bu çalışmada ölçeklerin elde edilen verilerin analize uygunluğunun araştırılması ve teorik yapıyı ölçtüğünü ispatlamak için faktör analizi yapılmıştır (Gürsözlü, 2012: 122). Ayrıca çalışma kapsamında toplanan verilerin kaç alt boyuttan oluştuğunu bulmak ve geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Böylece farklı örneklem grubuyla yapılan bu çalışmada da literatüre uygun bir sonucun elde edilip edilmediği görülmüştür. Ölçekler farklı kültür ve örneklem gruplarında farklı sonuçlar gösterebilmektedir (Sipahi vd., 2008: 78). Dolayısıyla gerek güvenilirlik analizi, gerekse faktör analizi anket tasarımı sırasında yapılan hataların bulunmasını ve bunların giderilmesini sağlayan güçlü araçlar olarak görülebilir (Eymen, 2007: 86).

3. 1. 11. 3. 1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Bu çalışmada faktör yapısını belirlemek için, faktörlerin elde edilmesinde en yaygın olarak kullanılan temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Çalışmada veri setinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirilmesinde üç yöntem kullanılmıştır (Albayrak vd., 2005: 321);

1. Tüm değişkenler için korelasyon matrisinin kullanılması: Burada amaç, değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının incelenmesidir. Değişkenler arasındaki korelasyon ne kadar yüksek ise, değişkenlerin ortak faktörler oluşturma olasılıkları da o kadar yüksek olmaktadır.
2. Bartlett Testi: Korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test etmektedir.
3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü: Gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. Bu oranın 0,5'in üzerinde olması beklenmektedir. Oran büyüdükçe, veri seti faktör analizi yapmak için daha uygun duruma gelmektedir.

KMO değerlerine bağlı olarak şu şekilde yorumlanmaktadır (Hair vd., 2006: 11; Sipahi vd., 2008: 80).

- KMO < 0.50 ise kabul edilemez,
- 0.50 KMO <0.60 ise zayıf,
- 0.60 KMO <0.70 ise orta,
- 0.70 KMO <0.80 ise iyi,
- 0.80 KMO <0.90 ise çok iyi,
- 0.90 KMO ise mükemmeldir.

Faktör analizinde, aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin yer aldıkları faktör yükleri dikkate alınır. Faktör yükü, değişkenlerin ilgili faktörde yer alan diğer değişkenlerle birlikte aynı faktörü ne derecede ölçtüğünü ifade eden bir göstergedir. Faktör analizinde, değişkenlere ait yüklerin (Hair vd., 2006: 115);

- ± 0.30 < faktör yükü ise kabul edilebilen en alt düzey,
- ± 0.40 < faktör yükü ise tercih edilen bir değer,
- ± 0.50 faktör yükü ise üst düzey göstergelerdir.

3. 1. 11. 3. 1. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı Değişkenine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinde toplam 3 ifade yer almaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda Bartlett Testi sonucu 584.30 ve p anlamlılık değeri 0.000 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0.71'dir. Test sonucu elde edilen değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacı ile temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyonu teknikleri kullanılmış, özdeğer istatistiği 1'den büyük olan ve faktör yükü 0.30'un üzerinde olan veriler dikkate alınmıştır. Test

sonucuna bakıldığında, cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.



Tablo 3. 3. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör adı	Soru ifadesi	Faktörün ağırlıkları	Faktörün açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach α)
	<i>S.3. İşyerimde diğerlerinin, benim cinsiyetimden dolayı faaliyetlerinde beni ayrı tuttuğunu hissedirim.</i>	0.93		
Cinsiyet Ayrımcılığı	<i>S.2. İşyerimde, pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar.</i>	0.91	82.10	0.89
	<i>S.1. Kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır.</i>	0.87		
<p>Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi: % 82.10 KMO Örneklem Yeterliliği Testi: 0.71 Barlett Küresellik Testi Ki-Kare: 584.30 sd: 3 p değeri: 0,000</p>				

Tablo 3. 3’de cinsiyet ayrımcılığı ölçeği için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0.71 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=584.30$ ve $p<0.001$). Test sonucuna bakıldığında, cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, öncelikle örnekleme yeterliliği ölçüsü 0.50 değerinin altında kalan, tek bir soru olarak faktör oluşturan, birbirine yakın faktör ağırlıkları olan sorular araştırılmış ve bu kapsamda faktör yükü 0.50’den küçük olan hiçbir maddeye rastlanmamıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizleri yapıldığında tüm faktörlerin 0.60’tan yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu değer cinsiyet ayrımcılığı ölçeği için 0.89 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeği için belirlenen faktörlerin madde yüklerine bakıldığında, madde yüklerinin 0.93 ile 0.87 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0.50 üzerinde olması sebebi ile maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyum sağladığını göstermektedir.

3. 1. 11. 3. 1. 2. Örgütsel Sapma Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi

Tablo 3. 4 ve 3. 5’ te örgütsel sapma ölçeği için iki faktör analizi yer almaktadır. Birinci ölçek olan Tablo 3. 4’te bireyin kendisini örgütsel sapma davranışı bakımından değerlendirilmesini içerirken, Tablo 3. 5’ te yer alan ölçek ise, aynı değişkenlerin yer aldığı ancak bireyin iş arkadaşlarına yönelik olarak örgütsel sapmanı değerlendirmesidir. Her iki soru grubuna ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 4’te örgütsel sapma ölçeği için birinci faktör analizi süreci gösterilmektedir. Bireyin kendisine yönelik faktör analizi sürecinde Kaiser-Meyer-

Olkin Örneklem Ölçümü 0.96 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer, örneklemin doğru seçildiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, Barlett Test's of Sphericity değeri anlamlıdır ve 838.71 ve $p=0,000$ olarak gerçekleşmiştir ve bu sonuç veriler arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir. Tablo 3. 4'te faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. 5'te örgütsel sapma ölçeği için ikinci faktör analizi süreci gösterilmektedir. Bireyin çalışma arkadaşlarına yönelik faktör analizi sürecinde Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü 0.96 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer, örneklemin doğru seçildiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, Barlett Test's of Sphericity değeri anlamlıdır ve 777.13 ve $p=0,000$ olarak gerçekleşmiştir. ve bu sonuç veriler arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir. Tablo 3. 5'te faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. 4. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışanların Kendileri İçin)

Faktörün adı	Soru ifadesi	Faktör ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach α)
Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma	S.2. İşyerinde kabul edilenden daha uzun mola veririm	0.84	76.0	0.97
	S.3. Hasta olmadığım halde, olduğumu söylerim	0.80		
	S.1. İşyeri kurallarına uymam.	0.77		
	S.7. İzinsiz olarak işyerine geç gelirim.	0.73		
	S.6. İzinsiz olarak işyerini erken terk ederim.	0.73		
	S.5. Kasıtlı olarak yapabileceğimden daha yavaş çalışırım.	0.72		
	S.8. Çalışırken az çaba gösteririm.	0.72		
	S.4. Çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcarım.	0.70		
Bireyler arası Örgütsel Sapma	S.15. İşyerinde dini ya da etnik söylemlerde bulunurum.	0.87	7.57	0.97
	S.14. İş arkadaşlarımı herkesin içinde utandırırım.	0.83		
	S.13. İş arkadaşlarıma kaba davranırım.	0.72		
	S.12. İş arkadaşlarımı küçük düşürürüm.	0.70		
	S.9. İş arkadaşımınla dalga geçerim.	0.68		
	S.10. İş arkadaşlarımla kırıncı konuşurum.	0.64		
	S.11. İş arkadaşlarıma küfür ederim.	0.64		

Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi: % 83. 57

KMO Örneklem Yeterliliği Testi: 0. 96

Barlett Küresellik Testi Ki-Kare: 838. 71

sd: 105

p değeri: 0,000

Tablo 3. 4'te örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ölçeği için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0.96 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=838.71$ ve $p<0,000$). Her iki test sonucuna bakıldığında, örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Tablo incelendiğinde ifadelerin 2 boyutta toplandığı görülmektedir. Faktörler sırasıyla çalışanların örgütlerinde kendilerini kapsayan ölçek için “Üretkenlik Karşısı örgütsel sapma” ve “Bireylerarası örgütsel sapma” olarak adlandırılmıştır. Elde edilen iki faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans çalışanların kendileri için % 83.57 olarak bulunmuştur. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu değer örgütsel sapma ölçeği (bireyin kendisine yönelik) için 0.98 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sapma ölçeği (bireyin kendisine yönelik) için belirlenen faktörlerin madde yüklerine bakıldığında madde yüklerinin 0.86 ve 0.64 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0.50 üzerinde olması sebebi ile maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 3. 5. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışma Arkadaşları İçin)

Faktörün adı	Soru ifadesi	Faktör ağırlıkları	Faktörün açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach α)
Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma	S.19. İş arkadaşlarım çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar	0.87	76.37	0.97
	S.23. İş arkadaşlarım çalışırken az çaba gösterir.	0.86		
	S.17. İş arkadaşlarım iş yerinde kabul edilenden daha uzun mola verir.	0.86		
	S.21. İş arkadaşlarım izinsiz olarak iş yerini erken terk eder.	0.86		
	S.20. İş arkadaşlarım kasıtlı olarak yapabileceklerinden daha yavaş çalışır.	0.86		
	S.18. İş arkadaşlarım hasta olmadıkları halde, olduğunu söyler.	0.86		
	S.16. İş arkadaşlarım işyeri kurallarına uymazlar.	0.82		
	S.22. İş arkadaşlarım izinsiz olarak iş yerine geç gelir.	0.82		
Bireyler arası Örgütsel Sapma	S.26. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarına küfür eder.	0.93	4.59	0.94
	S. 24. İş arkadaşlarım iş arkadaşlarıyla dalga geçer	0.81		
	S.25. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarıyla kırıcı konuşur.	0.80		
	S.28. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarına kaba davranır.	0.79		
	S.30. İş arkadaşlarım İş yerinde dini yada etnik söylemlerde bulunur.	0.79		
	S.29. İş arkadaşlarım İşyerindeki arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.	0.78		
	S.27. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarını küçük düşürürler.	0.77		

Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi: % 80.96

KMO Örneklem Yeterliliği Testi: 0.96

Barlett Küresellik Testi Ki-Kare:777.13

sd: 105

p değeri: 0.000

Tablo 3. 5'te örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ölçeği için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0.96 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=777.13$ ve $p<0.000$). Her iki test sonucuna bakıldığında, cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Tablo incelendiğinde ifadelerin 2 boyutta toplandığı görülmektedir. Faktörler sırasıyla çalışanların örgütlerinde kendilerini kapsayan ölçek için “Üretkenlik Karşıtı örgütsel sapma” ve “Bireylerarası örgütsel sapma” olarak adlandırılmıştır. Elde edilen iki faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans çalışma arkadaşları için % 80.96 olarak bulunmuştur. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu değer örgütsel sapma ölçeği (çalışma arkadaşlarına yönelik) için 0.96 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sapma ölçeği (çalışma arkadaşlarına yönelik) için belirlenen faktörlerin madde yüklerine bakıldığında madde yüklerinin 0.93 ve 0.77 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0.50 üzerinde olması sebebi ile maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyum sağladığını göstermektedir.

3. 1. 11. 3. 1. 3. Öz-yeterlilik Değişkenine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi

Tablo 3. 6'da öz-yeterlilik ölçeği için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. KMO değeri 0.80 olup, bu değer, örneklemin doğru seçildiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, Barlett Test's of Sphericity değeri anlamlıdır ve 202.27 ve $p=0.000$ olarak gerçekleşmiştir ve bu sonuç veriler arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir. Her iki test sonucuna bakıldığında, öz-yeterlilik ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Tablo 3. 6. Öz-yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör adı	Soru ifadesi	Faktör ağırlıkları	Faktörün açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach α)
Öz-yeterlilik	S.4. <i>Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.</i>	0.71		
	S.5. <i>Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim</i>	0.70		
	S.6. <i>Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.</i>	0.70		
	S.2. <i>Bana karşı çıktığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim</i>	0.69		
	S.7. <i>Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.</i>	0.68	42.69	0.83
	S.3. <i>Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum</i>	0.66		
	S.8. <i>Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.</i>	0.59		
	S.9. <i>Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.</i>	0.53		
	S.1. <i>Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim.</i>	0.51		

Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi: % 42.69

KMO Örneklem Yeterliliği testi: 0.80

Barlett Küresellik Testi Ki-kare: 202.27

sd: 36

p değeri: 0.000

Tablo 3. 6'da öz-yeterlilik ölçeği için yapılan faktör analiz sonuçları bulunmaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0.80 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=202.27$ ve $p<0.000$). Her iki test sonucuna bakıldığında, öz-yeterlilik ölçeğine ilişkin verilere, faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda öz-yeterlilik ölçeği 3 boyutlu bulunmuş ancak yazında kabul edilen şekli ile tek boyut ile sınırlandırılmıştır. Buradan hareketle Tablo 3. 6 incelendiğinde ifadelerin 1 boyutta toplandığı ve sınırlandırıldığı görülmektedir. Elde edilen bir faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans öz-yeterlilik ölçeği için % 42.69 olarak bulunmuştur. Bu faktör içinde 9 ifade bulunmaktadır.

Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach α değerleri kullanılmıştır. Bu değer öz-yeterlilik ölçeği (bireyin kendisine yönelik) için 0.83 olarak hesaplanmıştır. Öz-yeterlilik (bireyin kendisine yönelik) ölçeği için belirlenen faktörlerin madde yüklerine bakıldığında, 0.71 ve 0.51 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ifadelerin faktör yüklerinin 0.50 üzerinde olması sebebi ile maddelerin içinde bulunduğu yapı ile uyum sağladığını göstermektedir.

3. 1. 12. Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırmada, araştırma modelinde gösterilen değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve hipotez testlerini yapmadan önce söz konusu değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır.

Tablo 3. 7. Araştırmanın Değişkenlerinin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet Ayrımcılığı	3.13	0.86
Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışanın kendisi için)	2.50	0.92
Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanın kendisi için)	2.43	0.89
Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşı için)	3.05	0.96
Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşı için)	2.94	0.98
Öz-yeterlilik	1.82	0.50

Tablo 3. 7’de değişkenlere ait genel aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Bu veriler incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığı değişkeni aritmetik ortalaması 3.13’tür. Bu bulguya göre çalışanların genel anlamda cinsiyet ayrımcılığı için kararsız bir tutum sergiledikleri söylenebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında araştırmaya her iki cinsiyet grubunun da katılımının etkili olduğu söylenebilir.

Tabloya göre örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) değişkenine ait aritmetik ortalamaları verilmiştir. Bu veriler incelendiğinde, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma değişkeni aritmetik ortalaması 2.50 ve bireylerarası örgütsel sapma değişkeni aritmetik ortalaması 2.43 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular çalışanların kendileri ile ilgili örgütsel sapma değerlendirmesinde üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın, bireylerarası örgütsel sapmaya göre biraz daha sık olduğunu göstermektedir.

Yine Tablo 3. 7'de örgütsel sapma (çalışanların çalışma arkadaşları için) değişkenine ait aritmetik ortalamalar verilmiştir. Bu veriler incelendiğinde, üretkenlik karşısı örgütsel sapma değişkeni aritmetik ortalaması 3.05 ve bireylerarası örgütsel sapma değişkeni aritmetik ortalaması 2.94 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular çalışanların çalışma arkadaşları ile ilgili örgütsel sapma değerlendirmesinde; üretkenlik karşısı örgütsel sapmanın, bireylerarası örgütsel sapmaya göre biraz daha sık olduğunu göstermektedir. Yine tabloda öz-yeterlilik değişkenine ait aritmetik ortalamalar da verilmiştir. Bu veriler incelendiğinde ise öz-yeterlilik değişkeni aritmetik ortalaması 1.82 olarak hesaplanmıştır. Bu bulguya göre; çalışanların genel anlamda öz-yeterlilik algısının kısmen düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3. 2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3. 2. 1. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmanın bundan sonraki aşamalarında araştırma modelinde yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri ve hipotez testlerine yer verilmiştir.

3. 2. 1. 1. Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistiki yöntemdir (Sipahi vd., 2008: 143).

Korelasyon katsayısı, değişkenlerin yönü, değişkenler arasındaki ilişkinin nasıl olduğu hakkında bilgi verir. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır. Katsayı, ilişkinin olmadığı durumda 0, tam ve aynı yönde kuvvetli bir ilişki varsa 1, ters yönlü ve tam bir ilişki varsa -1 değerini alır. Korelasyon katsayısı genellikle r harfiyle gösterilir. Buna göre korelasyon katsayısı $-1 \leq r \leq +1$ eşitsizliğiyle gösterilebilir (Ünal, 1996:171). Korelasyon katsayısının hesaplanmasında çeşitli formüller mevcuttur.

Katsayı regresyon sayılarına dayanarak hesaplanabileceği gibi standart sapmalardan ve serilerdeki gerçek değerlerden hareketle de hesaplanabilir. Toplanan verilere göre değişiklik arz eder. Eşit aralıklı ve oranlı ölçeklerle elde edilmiş veriler için Pearson Çarpım Momentler Korelasyonu, sıralamalı veriler için sıra farkları korelasyonu ve sınıflamalı veriler için ise kontincensi katsayısı gibi teknikler kullanılır (Türkbal, 1981: 164).



Tablo 3. 8. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
Cinsiyet ayrımcılığı(1)	1	-.35**	.39**	.39**	.39**	.37**	.38**	.52**
Öz-yeterlilik (2)		1	-.29**	-.32**	-.27**	-.29**	-.30**	-.373**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi (Genel) (3)			1	.74**	.98**	.97**	.74**	.70**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları için (Genel) (4)				1	.72**	.71**	.98**	.96**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi İçin (Üretkenlik karşıtı) (5)					1	.90**	.73**	.69**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi için (Bireylerarası) (6)						1	.71**	.69**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları için (Üretkenlik karşıtı) (7)							1	.89**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları için(Bireylerarası) (8)								1

*İstatiksel anlamlılık düzeyleri $p < ;0,05$ ** ve $p < 0,01$ * ve $n = 314$ 'dür.*

Tablo 3. 8'deki korelasyon değerleri incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığı değişkeni öz-yeterlilik ile negatif ($r= 0.35$), örgütsel sapma boyutları ile ($r= 0.39$, $r= 0.39$, $r=0.39$, $r= 0.37$, $r=0.38$, $r=0,52$) pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı ilişki içerisindedir.

Öz-yeterlilik değişkeni örgütsel sapma boyutları ile ($r= 0.29$, $r= 0.32$, $r=0.27$, $r= 0.29$, $r=0.30$, $r= 0.37$) pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı ilişki içerisindedir.

Örgütsel sapma çalışanın kendisi için (genel) ile örgütsel sapma çalışma arkadaşları için (genel) ($r=0. 74$), üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ile ($r=0. 98$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ile ($r=-0.97$), üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.74$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.70$) pozitif ve güçlü ilişki içindedir. Örgütsel sapma çalışma arkadaşları için (genel) ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ($r=0.72$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ile ($r=0.71$), üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.98$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.96$) pozitif ve güçlü ilişki içindedir.

Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ($r=0.90$), üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşı için) ile ($r=0.73$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.69$) pozitif ve güçlü ilişki içindedir. Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.71$), bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) ile ($r=0.69$) ve üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşı için) ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşı için) ($r=0.89$) pozitif ve güçlü ilişki içindedir.

Korelasyon analizinin en önemli ve anlamlı sonucu cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasında pozitif ilişkinin tespit edilmesidir. Bu sonuca göre cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına maruz kaan sağlık çalışanlarının yaşadığı olumsuz duygular örgütsel sapma davranışlarında bulunma olasılığını artırmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı gibi olumsuz olaylar kişilerin performansından ziyade cinsiyetine göre değerlendirilmesi bireylerin örgüte karşı olumsuz kasıtlı davranışlarda bulunmalarını mümkün kılmaktadır.

3. 2. 1. 2. Regresyon Analizleri

Araştırmanın modelinde yer alan değişkenler kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek üzere yapılan regresyon analizleri aşağıda görülmektedir. Uygun bir regresyon modeli oluşturmak için, bir regresyon modelinde çoklu bağımlılık (multicollinearity) analiz edilmelidir. Bunun için tolerans ve varyans etkileme faktörüne (VIF) bakılır (Akman vd., 2008: 108; Öğüt ve Kaplan, 2011: 196). Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Kalaycı, 2009: 268).

Tablo 3. 9. Değişkenlerin Tolerans ve Varyans Etkileme Faktörleri (VIF) Değerleri

Değişkenler	Tolerans	VIF
Cinsiyet ayrımcılığı	0.84	1.18
Öz-yeterlilik	0.62	1.08
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	0.18	3.50
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar için)	0.49	2.05
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma ark. için)	0.18	3.70
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma ark. için)	0.53	2.88

Tablo 3. 9 incelendiğinde bu çalışmada kullanılan değişkenlerde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Zira tüm toleranslar 0.1'den büyük (Özgener ve İraz, 2006: 1362; Ögüt ve Kaplan, 2011: 196) ve varyans etkileme faktörleri (VIF) 5'ten küçüktür (Bozic, 2007: 117).

3. 2. 1. 2. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi

Hipotez 1: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 3. 10. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Cinsiyet Ayrımcılığı	Öz-yeterlilik	0.13	44.89	0.000	-0.36	-6.70

Öz-yeterlilik üzerinde yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 3. 10'da verilmiştir. Tabloya göre cinsiyet ayrımcılığı öz-yeterliliğin toplam varyansının yaklaşık % 13'ünü açıklamaktadır. Yine Tablo 3. 13'e göre Hipotez 1, desteklenmiştir ($p < .05$). Diğer bir ifadeyle cinsiyet ayrımcılığı çalışanların öz-yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik düzeyi üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması ($\beta = -.36$) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, öz-yeterlilik düzeyi azalmaktadır (**Hipotez 1- KABUL**).

3. 2. 1. 2. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın ikinci hipotezi çerçevesinde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisi incelenmiştir. 2. Hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Hipotez 2: *Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Hipotez 2 alt hipotezleri ile birlikte incelenecektir. Bunlar;

Hipotez 2a: *Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Hipotez 2b: *Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Tablo 3. 11. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Cinsiyet ayrımcılığı	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma	0.15	55.78	0.000	0.39	7.47
	Bireyler arası örgütsel sapma	0.13	48.29	0.000	0.37	6.95

Üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerinde yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 3. 11’de verilmiştir. Tabloya göre cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) toplam varyansının % 15’ini, bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) % 13’ünü açıklamaktadır. Yine Tablo 3. 11’e göre Hipotez 2a ve 2b desteklenmiştir ($p < .05$). Diğer bir ifadeyle cinsiyet ayrımcılığı çalışanların üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için)

davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları üzerindeki etkisinin aynı yönlü olması ($\beta = .39$, $\beta = .37$) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları da artmaktadır **(Hipotez 2a ve 2b KABUL)**

Hipotez 2c: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 2d: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 3. 12. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Cinsiyet ayrımcılığı	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma	0.15	53.67	0.000	0.38	15.91
	Bireyler arası örgütsel sapma	0.27	115.02	0.000	0.52	10.72

Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerinde yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 3. 12’de verilmiştir. Tabloya göre cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın toplam varyansının yaklaşık % 15’ini ve bireylerarası örgütsel sapmanın % 27’sini (çalışma arkadaşları için) açıklamaktadır. Yine Tablo 3. 12’ye göre Hipotez 2c ve 2d

desteklenmiştir ($p < .05$). Diğer bir ifadeyle cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olması ($\beta = .38$, $\beta = .52$) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, daha fazla üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışlarında buldukları tespit edildi.

(Hipotez 2c ve 2d KABUL)

3. 2. 1. 2. 3. Öz-yeterliliğin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi

Hipotez 3: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3 alt hipotezleri ile birlikte incelenecektir. Bunlar;

Hipotez 3a: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3b: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 3. 13. Öz-yeterliliğin Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Öz-yeterlilik	Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma	0.07	25.45	0.000	-0.27	-5.04
	Bireylerarası Örgütsel Sapma	0.08	30.00	0.000	-0.29	-5.48

Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerinde yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 3. 13'de verilmiştir.

Tabloya göre öz-yeterlilik, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın toplam varyansının % 7,5'ini ve bireylerarası örgütsel sapmanın % 8'ini (çalışanların kendileri için) açıklamaktadır. Yine Tablo Tablo 3. 13'e göre Hipotez 3a ve 3b desteklenmiştir ($p < .05$). Diğer bir ifadeyle öz-yeterlilik çalışanların üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması ($\beta = -.27$, $\beta = -0.29$) sebebiyle, çalışanların öz-yeterlilik düzeyi azaldıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları artmaktadır (**Hipotez 3a ve 3b KABUL**).

Hipotez 3c: *Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Hipotez 3d: *Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Tablo 3. 14. Öz-yeterliliğin Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Öz-yeterlilik	Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma	0.09	30.90	0.000	-0.30	-5.56
	Bireylerarası Örgütsel Sapma	0.10	36.57	0.000	-0.32	-6.05

Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerinde yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 3. 14'de verilmiştir. Tabloya göre öz-yeterlilik, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın toplam

varyansının % 9'unu ve bireylerarası örgütsel sapmanın % 10'unu (çalışma arkadaşları için) açıklamaktadır. Yine Tablo 3. 14'e göre Hipotez 3c ve 3d desteklenmiştir ($p < .05$). Diğer bir ifadeyle öz-yeterlilik çalışanların üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması ($\beta = -.30$, $\beta = -0.32$) sebebiyle, çalışanların öz-yeterlilik düzeyi azaldıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları artmaktadır (**Hipotez 3c ve 3d KABUL**).

3. 2. 1. 2. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerindeki muhtemel etkisinin, öz-yeterlilik değişkeni aracılığıyla farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiş ve çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak örgütsel sapma davranışında bulunup bulunmadıkları ve söz konusu bu iki değişken arasındaki etkileşimde öz-yeterliliğin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasındaki ilişkide ara değişken etkisini test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Bu kapsamda yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Hipotez 4: *Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik aracılık rolü üstlenmektedir.*

Tablo 3. 15. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (Genel) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sapma			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet	β	t	P
Ayrımcılığı	0.42	8.12	0.000
R=0.42	Düzeltilmiş R ² =0.17	F=66.02	p=0.000
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet	β	t	P
Ayrımcılığı	-0.35	-6.70	0.000
R=0.35	Düzeltilmiş R ² =0.12	F=44.89	p=0.000
Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sapma			
Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet	β	t	P
Ayrımcılığı	0.35	6.41	0.000
Özyeterlilik	-0.20	-3.81	0.000
R= 0.46	Düzeltilmiş R ² = 0.21	F= 41.69	p=0.000

Tablo 3. 15’de cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Herhangi iki değişken arasındaki ilişkide diğer bir değişkenin aracılık etkisini analiz etmek için, aracı değişken ile bağımlı değişkenin etkileşimine de bakmak gerekmektedir (Baron ve Kenny; 1986: 1184). Modelde görüldüğü üzere cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=.000<.05$). Bu sonuca göre öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasındaki etkileşimde kısmi aracılık rolü bulunmaktadır (**Hipotez 4 – KISMİ ARACILIK**).

Tablo 3. 15 Model 1’de görüldüğü gibi cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.000<.05$). Ayrıca yine Model 1’de örgütsel

sapmanın % 17,2'sinin modele dahil edilen cinsiyet ayrımcılığı değişkeni tarafından açıklandığını söylemek mümkündür.

Aracı değişken analizinin ikinci aşamasındaki (Model 2) regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.00 <.05$). Çalışanların öz-yeterlilik düzeylerindeki değişimin % 12,3'ünün çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklandığı görülmektedir.

Model 3'te cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta= -0.21, p< 0.000$), ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta= 0.35, p< 0.00$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasında kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre *Sobel Testi: 3.323; Standart Hata: 0.076; p: 0.000* olarak hesaplanmıştır. Sobel testinden elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisi 0.42 den 0.35'e düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, *öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma davranışları arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir*. Bu doğrultuda, H4 kabul edilmiştir.

Hipotez 4'ün alt hipotezleri de inceleme kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

3. 2. 1. 2. 4. 1. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında alt hipotezlerinden biri olan çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışında bulunup bulunmadıkları ve söz konusu bu iki değişken arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Hipotez 4a: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

Tablo 3. 16. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin)			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.39	7.47	0.000
R= 0.39	Düzeltilmiş R ² = 0.15	F=55.78	p=0.000
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	-0.35	-6.70	0.000
R= 0.35	Düzeltilmiş R ² =0.123	F=44.89	p=0.000
Dördüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin)			
Bağımsız Değişkenler	β	t	P
Cinsiyet Ayrımcılığı	0.33	6.06	0.000
Öz-yeterlilik	-0.16	-2.83	0.000
R= 0.42	Düzeltilmiş R ² = 0.17	F= 32.53	p=0.000

Tablo 3. 16'da cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü

incelenmiştir. Model 3'te gösterilen söz konusu bu duruma göre, cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=.00<.05$). Bu bulguya göre cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik kısmi aracı role sahiptir (**Hipotez 4a – KISMİ ARACILIK**).

Regresyon analizinin ilk aşamasında (Model 1) cinsiyet ayrımcılığı modelde yer almıştır. Cinsiyet ayrımcılığı tek başına üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki değişimin % 14.9'unu açıklamaktadır.

Aracı değişken analizinin ikinci aşamasındaki (Model 2) regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.000 <.05$). Çalışanların öz-yeterlilik düzeylerindeki değişimin % 12.3'ünün çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklandığı görülmektedir.

Model 3'te cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapmayı (çalışanın kendisi için) açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta= -0.16, p< 0.000$), cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta= 0.33, p< 0.000$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, *öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) arasında kısmi aracılık rolünün olduğu* söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre $Z= 2.347$, *Standart hata: 0,034, $p=0,006$* şeklinde hesaplanmıştır. Sobel testinden

elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) üzerindeki etkisi 0.39'den 0.33'e düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, *öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve üretkenlik karşıtı örgütsel sapma davranışları (çalışanın kendisi için) arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir.* Bu doğrultuda, H4a kabul edilmiştir.

3. 2. 1. 2. 4. 2. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında alt hipotezlerinden biri olan; çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak; bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışında bulunup bulunmadıkları ve söz konusu bu iki değişken arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Hipotez 4b: *Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.*

Tablo 3. 17. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin)			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.37	6.95	0.001
R= 0.37	Düzeltilmiş R ² =0.13	F=48.29	p=0.001
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	-0.35	-6.70	0.000
R=0.35	Düzeltilmiş R ² = 0.12	F= 44.89	p=0.000
Dördüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışanların Kendileri İçin)			
Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.30	5.39	0.000
Öz-yeterlilik	-0.19	-3.43	0.001
R= 0.40	Düzeltilmiş R ² = 0.16	F=30.88	p=0.000

Tablo 3. 17’de cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Model 3’te gösterilen söz konusu bu duruma göre, cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=.000<.05$). Bu bulguya göre cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik kısmi aracı role sahiptir (**Hipotez 4b – KISMİ ARACILIK**).

Regresyon analizinin ilk aşamasında (Model 1) cinsiyet ayrımcılığı modelde yer almıştır. Cinsiyet ayrımcılığı tek başına bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) üzerindeki değişimin % 13.1’ini açıklamaktadır.

Aracı değişken analizinin ikinci aşamasındaki (Model 2) regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.000 <.05$). Çalışanların öz-yeterlilik

düzeylerindeki değişimin % 12.3'ünün çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklandığı görülmektedir.

Model 3'te cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin bireylerarası örgütsel sapmayı (çalışanın kendisi için) açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = -0.19$, $p < 0.00$), ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta = 0.30$, $p < 0.00$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, öz-yeterliliğin, ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) arasında kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre $Z = 6,457$ Standart hata: 0.051 , $p = 0.001$ şeklinde hesaplanmıştır. Sobel testinden elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanın kendisi için) üzerindeki etkisi 0.37 den 0.30 'a düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, *öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve bireylerarası örgütsel sapma davranışları (çalışanın kendisi için) arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, H4b kabul edilmiştir.*

3. 2. 1. 2. 4. 3. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında alt hipotezlerinden biri olan; çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak üretkenlik karşıtı (çalışma arkadaşları için) davranışında bulunup bulunmadıkları ve söz konusu bu iki değişken arasındaki

ilişkide öz-yeterliliğin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Hipotez 4c: *Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasındaki ilişkide aracılı rol üstlenmektedir.*

Tablo 3. 18. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin)			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.38	7.33	0.000
R= 0.38	Düzeltilmiş R ² =0.14	F= 53.66	p=0.000
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	-0.35	6.70	0.000
R=0.35	Düzeltilmiş R ² = 0. 12	F= 44.89	p=0.000
Dördüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Üretkenlik karşıtı Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin)			
Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
Öz-yeterlilik	0.32	5.75	0.000
	-0.19	-3.42	0.001
R= 0. 42	Düzeltilmiş R ² = 0.17	F=33.59	p=0.000

Tablo 3. 18’de cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Model 3’te gösterilen söz konusu bu duruma göre, cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=0.000<.05$). Bu bulguya göre cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik kısmi aracı role sahiptir. **(Hipotez 4c – KISMİ ARACILIK)**

Regresyon analizinin ilk aşamasında (Model 1) cinsiyet ayrımcılığı modelde yer almıştır. Cinsiyet ayrımcılığı tek başına üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki değişimin % 14.4'ünü açıklamaktadır.

Aracı değişken analizinin ikinci aşamasındaki (Model 2) regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.000 <.05$). Çalışanların öz-yeterlilik düzeylerindeki değişimin % 12.3'ünün çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklandığı görülmektedir.

Model 3'te cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapmayı (çalışma arkadaşları için) açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = -0.19, p < .000$), ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta = 0.32, p < .000$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, öz-yeterliliğin, ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasında kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre $Z = 4,675$ Standart hata: $0.042, p = 0.000$ şeklinde hesaplanmıştır. Sobel testinden elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisi 0.38 den 0.32'ye düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, *öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve*

üretkenlik karşıtı örgütsel sapma davranışları (çalışma arkadaşları için) arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, H4c kabul edilmiştir.

3. 2. 1. 2. 4. 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında alt hipotezlerinden biri olan; çalışanların cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak; bireylerarası (çalışma arkadaşları için) davranışında bulunup bulunmadıkları ve söz konusu bu iki değişken arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin ortaya konması amaçlandı.

Hipotez 4d: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasındaki ilişkide aracılık rol üstlenmektedir.

Tablo 3. 19. Cinsiyet Ayrımcılığının Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin)			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.52	10.72	0.000
R= 0. 52	Düzeltilmiş R ² =0.27	F= 115.02	p=0.000
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	-0.35	6.70	0.000
R=0.35	Düzeltilmiş R ² = 0. 12	F= 44.89	p=0.000
Dördüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Bireylerarası Örgütsel Sapma (Çalışma Arkadaşları İçin)			
Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	P
	0.44	8.78	0.000
Öz-yeterlilik	-0.22	-4.29	0.000
R= 0. 56	Düzeltilmiş R ² = 0.31	F=69.90	p=0.000

Tablo 3.19’da cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Model

3'te gösterilen söz konusu bu duruma göre, cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=.000<.05$). Bu bulguya göre cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik kısmi aracı role sahiptir (**Hipotez 4d – KISMİ ARACILIK**).

Regresyon analizinin ilk aşamasında (Model 1) cinsiyet ayrımcılığı modelde yer aldı. Cinsiyet ayrımcılığı tek başına üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki değişimin % 26.7'sini açıklamaktadır.

Aracı değişken analizinin ikinci aşamasındaki (Model 2) regresyon analizinde elde edilen sonuçlara göre çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($p=.000 <.05$). Çalışanların öz-yeterlilik düzeylerindeki değişimin % 12.3'ünün çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı tarafından açıklandığı görülmektedir.

Model 3'te cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin bireylerarası örgütsel sapmayı (çalışma arkadaşları için) açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta= -0.22, p< 0.00$), ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta= 0.44, p< .000$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, öz-yeterliliğin, ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasında kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre $Z= 6.277, Standart hata: 0.018, p=0.000$

şeklinde hesaplanmıştır. Sobel testinden elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) üzerindeki etkisi 0. 52 den 0. 44'e düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, *öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve bireylerarası örgütsel sapma davranışları (çalışma arkadaşları için) arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir*. Bu doğrultuda, H4d kabul edilmiştir.

Aracı etkiyi tespit etmeye yönelik analizler sonucunda, öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma davranışlarının (çalışanların kendileri için ve çalışma arkadaşları için) tüm alt boyutları arasında sağlık kurumlarında kısmi aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Kısmi aracılık etkisinin var olması bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında başka bir değişkeninde aracılık yapabileceğini göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1187). Buradan hareketle, sağlık kurumlarında cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma davranışları (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları) ilişkisinde öz-yeterlilik dışında başka değişkenlerin de aracı olabileceği sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuca göre, sağlık çalışanlarının algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları, öz-yeterlilik inançlarını ve örgütsel sapma davranışlarında bulunmalarını pozitif yönde etkilemektedir.

3. 2. 2. Hipotez Testinin Sonuçları

Tablo 3. 20. Hipotez Testinin Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
<i>Hipotez 1: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 2: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 2a: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 2b: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 2c: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 2d: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 3: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 3a: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 3b: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 3c: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 3d: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.</i>	KABUL
<i>Hipotez 4: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik aracılık rolü üstlenmektedir.</i>	KISMİ ARACILIK
<i>Hipotez 4a: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.</i>	KISMİ ARACILIK
<i>Hipotez 4b: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.</i>	KISMİ ARACILIK
<i>Hipotez 4c: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.</i>	KISMİ ARACILIK
<i>Hipotez 4d: Öz-yeterlilik cinsiyet ayrımcılığı ile bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.</i>	KISMİ ARACILIK

Tablo 3.20’de de görüldüğü gibi araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir. Araştırma modelinin örneklemeden elde edilen verilerle iyi uyum göstermesi ve araştırma hipotezlerinin tamamının kabul edilmesi, bu çalışmanın amacına ulaştığının göstergesi olarak kabul edilebilir. Çalışmadan elde edilen veriler ışığında, analizlerin genel olarak değerlendirilmesi ve uygulayıcılara yönelik önerilere sonuç kısmında yer verilmiştir.

3. 2. 3. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Algı Farklılıklarının Analizi

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutu için verdikleri cevapların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için t testi, diğer demografik değişkenler için ANOVA yapılmıştır.

3. 2. 3. 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutları için verdikleri cevapların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği t testi ile incelenmiş ve analiz ile ilgili değerler Tablo 3.21’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 21. Cinsiyet Değişkeni İçin *t* Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama	Ss	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet ayrımcılığı	Kadın	187	3.87	0.79	2.36	0.00
	Erkek	127	2.02	0.99		
Öz-yeterlilik	Kadın	187	1.74	0.47	-3.91	0.00
	Erkek	127	1.98	0.54		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için)	Kadın	187	2.76	0.90	2.66	0.616
	Erkek	127	2.24	0.82		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için)	Kadın	187	2.67	0.98	3.97	0.001
	Erkek	127	2.20	0.93		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	Kadın	187	3.30	0.97	2.82	0.017
	Erkek	127	2.70	0.84		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	Kadın	187	3.19	0.99	2.99	0.253
	Erkek	127	2.61	0.98		

Tablo 3.21'e göre, cinsiyet ayrımcılığı değişkeni için ($p < 0.05$) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu veriler daha detaylı incelendiğinde; kadınların erkeklere oranla, cinsiyet ayrımcılığı algılarının ($3.86 > 2.02$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarının erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sapma değişkeninin hem çalışanlar hem de çalışma arkadaşları için veriler incelendiğinde ($p < 0.05$) bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ve üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Söz konusu veriler daha detaylı incelendiğinde; kadınların erkeklere oranla, bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ($2.67 > 2.20$) daha yüksek olduğu ve üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma

arkadaşları için) (3.30>2.70) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, kadın çalışanların bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ve üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) olan boyutlarında da ($p>0.05$) katılımcıların cinsiyetlerine göre bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Öz-yeterlilik değişkeni için ise ($p<0.05$) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu veriler daha detaylı incelendiğinde; erkeklerin kadınlara oranla, öz-yeterlilik algılarının (1.97> 1.74) daha yüksek olduğu görülmektedir.

3. 2. 3. 2. Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutları için verdikleri cevapların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve analiz ile ilgili değerler Tablo 3. 22.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 22. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	Ortalama	Ss	F	p
Cinsiyet ayrımcılığı	20-25 (1)	18	2.50	0.81	2.56	0.019**
	26-30 (2)	64	3.21	0.85		
	31-35 (3)	68	3.24	0.85		
	36-40 (4)	87	3.30	0.86		
	41-45 (5)	50	2.66	0.84		
	46-50 (6)	14	3.45	0.87		
	51+ (7)	13	3.10	0.86		
Öz-yeterlilik	20-25 (1)	18	1.87	0.49	1.15	0.160
	26-30 (2)	64	1.74	0.43		
	31-35 (3)	68	1.80	0.47		
	36-40 (4)	87	1.80	0.53		
	41-45 (5)	50	1.97	0.58		
	46-50 (6)	14	1.82	0.52		
	51+ (7)	13	1.07	0.48		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	20-25 (1)	18	2.26	0.83	0.57	0.756
	26-30 (2)	64	2.64	0.95		
	31-35 (3)	68	2.64	0.90		
	36-40 (4)	87	2.53	0.92		
	41-45 (5)	50	2.44	0.94		
	46-50 (6)	14	2.41	0.95		
	51+ (7)	13	2.59	0.92		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar için)	20-25 (1)	18	2.23	0.94	0.98	0.441
	26-30 (2)	64	2.64	0.94		
	31-35 (3)	68	2.62	0.98		
	36-40 (4)	87	2.44	0.92		
	41-45 (5)	50	2.31	0.94		
	46-50 (6)	14	2.20	0.94		
	51+ (7)	13	2.56	0.96		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma ark. İçin)	20-25 (1)	18	2.89	0.88	0.87	0.522
	26-30 (2)	64	3.09	0.92		
	31-35 (3)	68	3.08	0.98		
	36-40 (4)	87	3.16	0.94		
	41-45 (5)	50	2.85	0.90		
	46-50 (6)	14	2.93	0.91		
	51+ (7)	13	3.34	0.94		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma ark. İçin)	20-25 (1)	18	3.00	0.99	0.69	0.657
	26-30 (2)	64	3.00	0.96		
	31-35 (3)	68	2.88	0.92		
	36-40 (4)	87	3.06	0.92		
	41-45 (5)	50	2.75	0.98		
	46-50 (6)	14	2.92	0.97		
	51+ (7)	13	3.21	0.98		

Tablo 22’de cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri için katılımcıların yaşlarına göre bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır, test sonunda cinsiyet ayrımcılığı değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p < 0.05$). Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0.047$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tukey testi sonuçları 3. 23’te gösterilmektedir.

Ayrıca öz-yeterlilik, çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri içinde katılımcıların yaşlarına göre bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve test sonunda bu değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 3. 23. Yaş Değişkenine Göre Cinsiyet Ayrımcılığı Algısına İlişkin Tukey Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Değişken	Gruplar		Orta. farkı	Stan. hata	Anlamlılık
Cinsiyet ayrımcılığı	20-25	26-30 (2)	-0.74	0.33	0.322
		31-35 (3)	-0.80	0.32	0.271
		36-40 (4)	-0.16	0.32	0.158
		41-45 (5)	-0.95	0.34	0.999
		46-50 (6)	-0.60	0.44	0.323
		51+ (7)	-0.45	0.45	0.835
		26-30	20-25 (1)	0.71	0.33
	31-35 (3)		-0.09	0.21	0.234
	36-40 (4)		0.55	0.20	0.999
	41-45 (5)		-0.23	0.23	0.217
	46-50 (6)		0.11	0.36	0.995
	51+ (7)		0.34	0.37	0.455
	31-35		20-25 (1)	0.74	0.32
		26-30 (2)	0.02	0.21	0.234
		36-40 (4)	0.64	0.20	0.654
		41-45 (5)	-0.14	0.23	0.158
		46-50 (6)	0.20	0.36	0.997
		51+ (7)	0.13	0.37	0.342
		36-40	20-25 (1)	0.80	0.32
	26-30 (2)		0.09	0.20	0.999
	31-35 (3)		0.06	0.20	0.654
	41-45(5)		0.64	0.21	0.054
	46-50 (6)		-0.14	0.35	0.039*
	51+ (7)		0.20	0.36	0.998
	41-45		20-25 (1)	0.16	0.34
		26-30(2)	-0.55	0.23	0.217
		31-35 (3)	-0.58	0.23	0.158
		36-40 (4)	-0.64	0.21	0.054
		46-50 (6)	-0.79	0.37	0.347
		51+ (7)	-0.44	0.38	0.913
		46-50	20-25 (1)	0.95	0.44
	26-30 (2)		0.23	0.36	0.995
	31-35 (3)		0.21	0.36	0.997
	36-40 (4)		0.14	0.35	0.039*
	41-45 (5)		0.79	0.36	0.347
51+ (7)	0.34		0.47	0.990	
51+	20-25 (1)		0.60	0.45	0.835
	26-30 (2)	-0.11	0.37	0.455	
	31-35 (3)	-0.13	0.37	0.342	
	36-40 (4)	-0.20	0.38	0.998	
	41-45 (5)	0.44	0.46	0.913	
	46-50 (6)	-0.34	0.47	0.990	

Tabo 3. 23'te yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda anlamlı farkın 36-40 yaş (4) ve 46-50 (6) yaş arasındaki çalışanlarda olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

3. 2. 3. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutları için verdikleri cevapların medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği t testi ile incelenmiş ve analiz ile ilgili değerler Tablo 3. 24'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 24. Medeni Durum Değişkeni İçin t Testi Sonuçları

	Medeni durum	n	Ortalama	Ss	t	p
Cinsiyet Ayrımcılığı	Evli	233	3.09	0.89	-0.79	0.43
	Bekar	81	3.81	0.92		
Öz-yeterlilik	Evli	233	1.87	0.52	2.44	0.02
	Bekar	81	1.72	0.46		
Üretkenlik kar. ör.sap. (çalışanlar için)	Evli	233	2.52	0.88	-0.68	0.49
	Bekar	81	2.61	0.86		
Bireylerarası ör.sap. (çalışanlar için)	Evli	233	2.42	0.87	-1.57	0.12
	Bekar	81	2.65	0.82		
Üretkenlik kar.ör. sap. (çalışma arkadaşları için)	Evli	233	3.03	0.95	-0.82	0.41
	Bekar	81	3.14	0.99		
Bireylerarası ör. sap. (çalışma arkadaşları için)	Evli	233	2.92	0.92	-0.99	0.32
	Bekar	81	3.06	0.89		

Tablo 3. 24'e göre, cinsiyet ayrımcılığı değişkeni ($p>.05$) için katılımcıların medeni durumlarına göre bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Örgütsel sapma değişkeninin hem çalışanların kendileri, hem de çalışma arkadaşları için örgütsel sapma değişkeni kapsamında üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma ($p>.05$) için çalışanların medeni durumlarına göre bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Yine Tablo 3. 24'e göre, öz-yeterlilik değişkeni için ($p<.05$) medeni duruma göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu veriler daha detaylı incelendiğinde evlilerin bekârlara oranla, öz-yeterlilik algılarının ($1.87 > 1.72$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

3. 2. 3. 4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutları için verdikleri cevapların eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA ile incelenmiş ve analiz ile ilgili değerler Tablo 3. 25'te gösterilmiştir.

Tablo 3. 25. Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Eğitim durumu	n	Ortalama	Ss	F	p	Anlam. fark
Cinsiyet ayrımcılığı	Ortaöğretim (1)	61	2.88	0.93	3.31	0.006	3-4
	Yük.okul (2)	91	2.80	0.97			
	Lisans (3)	117	3.40	0.92			
	Yük.lisans (4)	17	3.04	0.90			
	Doktora (5)	28	2.83	0.93			
Öz-yeterlilik	Ortaöğretim (1)	61	1.93	0.52	3.35	0.065	----
	Yük.okul (2)	91	1.97	0.51			
	Lisans (3)	117	1.71	0.50			
	Yük.lisans (4)	17	1.72	0.40			
	Doktora (5)	28	1.90	0.56			
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	Ortaöğretim (1)	61	2.43	0.75	0.83	0.528	----
	Yük.okul (2)	91	2.45	0.99			
	Lisans (3)	117	2.63	0.97			
	Yük.lisans (4)	17	2.70	0.90			
	Doktora (5)	28	2.33	0.91			
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar için)	Ortaöğretim (1)	61	2.55	0.87	1.40	0.223	----
	Yük.okul (2)	91	2.36	0.91			
	Lisans (3)	117	2.58	0.90			
	Yük.lisans (4)	17	2.81	0.95			
	Doktora (5)	28	2.12	0.99			
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma ark. için)	Ortaöğretim (1)	61	2.92	0.87	1.60	0.159	----
	Yük.okul (2)	91	2.94	0.94			
	Lisans (3)	117	3.14	0.92			
	Yük.lisans (4)	17	3.42	0.95			
	Doktora (5)	28	2.81	0.82			
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma ark.için)	Ortaöğretim (1)	61	2.78	0.87	1.57	0.167	----
	Yük.okul (2)	91	2.85	0.91			
	Lisans (3)	117	3.04	0.92			
	Yük.lisans (4)	17	3.91	0.96			
	Doktora (5)	28	2.67	0.92			

Tablo 3. 25’te cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri için katılımcıların eğitim durumlarına göre bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır, test sonunda cinsiyet

ayrımcılığı değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p < .05$). Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($n^2 = 0.051$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tukey testi sonuçları 3. 26'da gösterilmektedir.

Ayrıca öz-yeterlilik, çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri içinde katılımcıların eğitim durumlarına göre bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış, test sonunda bu değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir ($p > .05$).

Tablo 3. 26. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Cinsiyet Ayrımcılığı Algısına İlişkin Tukey Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Değişken	Gruplar	Orta. farkı	Stan. hata	Anlamlılık	
Cinsiyet ayrımcılığı	Ortaöğretim	Yüksekokul (2)	-0.72	0.49	0.589
		Lisans (3)	-0.22	0.48	0.990
		Yükseklisans (4)	-0.82	0.48	0.512
		Doktora (5)	-0.47	0.55	0.917
	Yüksekokul	Ortaöğretim (1)	0.72	0.49	0.589
		Lisans (3)	0.49	0.21	0.034*
		Yükseklisans (4)	-0.11	0.20	0.982
		Doktora (5)	0.25	0.34	0.945
	Lisans	Ortaöğretim (1)	0.22	0.48	0.990
		Yüksekokul (2)	-0.49	0.20	0.034*
		Yükseklisans (4)	-0.60	0.17	0.604
		Doktora (5)	-0.24	0.32	0.948
	Yükseklisans	Ortaöğretim (1)	0.83	0.48	0.512
		Yüksekokul (2)	0.11	0.20	0.982
		Lisans (3)	0.60	0.17	0.604
		Doktora (5)	0.36	0.32	0.781
	Doktora	Ortaöğretim (1)	0.46	0.55	0.917
		Yüksekokul (2)	-0.25	0.34	0.945
		Lisans (3)	0.24	0.32	0.948
		Yükseklisans (4)	-0.36	0.32	0.781

Tablo 3. 26'da yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda anlamlı farkın yüksekokul (2) ve lisans (3) mezunları arasındaki çalışanlarda olduğu görülmüştür ($p < .05$). Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

3. 2. 3. 5. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi Sonuçları

Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik ile bu değişkenlerin her bir alt boyutları için verdikleri cevapların toplam çalışma yılı

değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA ile incelenmiş ve analiz ile ilgili değerler Tablo 3. 27. a. b'de gösterilmiştir.



Tablo 3. 27. a. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Çalışma yılı	n	Ortalama	Ss	F	p
Cinsiyet ayrımcılığı	0-5 yıl (1)	44	2.94	0.94	2.85	0.084
	6-10 yıl (2)	87	3.18	0.98		
	11-15 yıl (3)	72	3.50	0.91		
	16-20 yıl (4)	48	2.94	0.98		
	21 + (5)	63	2.87	0.92		
Öz-yeterlilik	0-5 yıl (1)	44	1.76	0.40	2.89	0.323
	6-10 yıl (2)	87	1.73	0.45		
	11-15 yıl (3)	72	1.82	0.53		
	16-20 yıl (4)	48	1.92	0.50		
	21 + (5)	63	1.98	0.58		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	0-5 yıl (1)	44	2.49	0.93	0.21	0.931
	6-10 yıl (2)	87	2.60	0.96		
	11-15 yıl (3)	72	2.59	0.97		
	16-20 yıl (4)	48	2.50	0.92		
	21 + (5)	63	2.48	0.91		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar için)	0-5 yıl (1)	44	2.48	0.94	0.28	0.887
	6-10 yıl (2)	87	2.58	0.94		
	11-15 yıl (3)	72	2.45	0.90		
	16-20 yıl (4)	48	2.46	0.97		
	21 + (5)	63	2.39	0.93		
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma ark. için)	0-5 yıl (1)	44	2.96	0.93	0.28	0.890
	6-10 yıl (2)	87	3.10	0.98		
	11-15 yıl (3)	72	3.00	0.89		
	16-20 yıl (4)	48	3.13	0.92		
	21 + (5)	63	3.08	0.99		
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma ark. için)	0-5 yıl (1)	44	2.94	0.94	0.43	0.784
	6-10 yıl (2)	87	3.04	0.96		
	11-15 yıl (3)	72	2.82	0.98		
	16-20 yıl (4)	48	2.97	0.98		
	21 + (5)	63	3.00	0.91		

Tablo 3. 27. b. Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması
Algılanan cin. Ayrım	Gruplar arası	17.62	5	4.40
	Gruplar içi	477.59	308	1.54
	Toplam	495.20	313	
Öz-yeterlilik	Gruplar arası	2.91	5	0.72
	Gruplar içi	77.89	308	0.25
	Toplam	80.80	313	
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	Gruplar arası	0.90	5	0.22
	Gruplar içi	325.84	308	1.05
	Toplam	326.74	313	
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar için)	Gruplar arası	1.37	5	0.34
	Gruplar içi	368.01	308	1.19
	Toplam	369.38	313	
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalış. ark. İçin)	Gruplar arası	1.05	5	0.26
	Gruplar içi	289.68	308	0.93
	Toplam	290.72	313	
Bireylerarası örgütsel sapma (çalış. ark. İçin)	Gruplar arası	1.90	5	0.47
	Gruplar içi	337.50	308	1.09
	Toplam	339.40	313	

Tablo 3. 27 a ve b’de cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri için katılımcıların toplam çalışma yılı değişkenine göre bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış, test sonunda cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik, çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve yine çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için bireylerarası örgütsel sapma değişkenleri için çalışanların toplam çalışma yılına göre bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

SONUÇ ve ÖNERİLER

a) SONUÇ

Kadının bireysel, toplumsal işlevlerini ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için sağlıklı olması, sağlığını koruyabilmesi içinde iyi bir toplumsal statüye sahip olması gerekir. Bunu gerçekleştirebilmesi de kadın erkek eşitliğine dayanır. Bütün toplumlarda kadının toplumsal statüsü erkeğin toplumsal statüsüne göre daha düşük olmakla birlikte özellikle gelişmekte olan toplumlarda bu oran daha da belirgindir [Dünya Ekonomik Forumu'nun (2014) raporuna göre, toplumsal cinsiyet eşitliğinde. Türkiye ise 142 ülke arasında 125. sıradadır]. Dolayısıyla gelişmekte olan toplumlarda, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılık her alanda daha belirgin olarak (ekonomik, eğitim, sağlık, siyaset, cinsiyet, vb.) görülmektedir (Onay, 2009:1118). Bu alanlardan en önemlisinin “cinsiyet ayrımcılığı” olduğu düşüncesiyle yapılan araştırma, Malatya’da görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır.

Çalışmanın temel amacı; cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki ilişkide öz-yeterlilik değişkeninin rolünü tespit etmektir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin örgütsel sapma üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır. Değişimin ve rekabetin önem kazandığı günümüz modern çalışma hayatı içerisinde yer alan bu üç kavram çalışanların daha güvenli ve adil bir çalışma hayatını sürdürmeleri için önem arz etmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını anladıkları zaman, çalışanlarda örgüte karşı olumsuz duygular gelişebilecektir. Cinsiyetleri nedeniyle engellendiklerini düşündükleri ölçüde, tepki olarak örgütsel sapma davranışları göstermelerine neden olabilecektir. Bu da örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkiler yaratacak, örgüte bir maliyet unsuru

olacaktır. Aynı zamanda örgüte verilen bu zararlar yanında cinsiyet ayrımcılık algısı nedeniyle bireyler de zarar görecektir ve bireylerin bir sorunla davranışları karşılaştıklarında ne kadar direneceklerini ve ne kadar çaba harcayacaklarını belirleyen (Akgündüz, 2013: 182) kavramlardan biri olan öz-yeterlilik inançları da bu durumdan etkilenecektir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen verilerin bireysel, örgütsel, toplumsal ve bilim insanları açısından fayda sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın literatür açısından önemine bakıldığında, çalışma yerli ve yabancı literatürde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin bir arada kullanıldığı nadir çalışmalardan biridir. Çalışmanın bu açıdan literatürdeki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel sapma ve öz-yeterlilik kavramlarının yerli literatürde yeni yeni çalışılmaya başlanması da, çalışmanın yerli literatüre sağladığı katkıyı daha da artırdığı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın çalışma alanı birden çok profesyonel disiplin ve profesyonel olmayan çalışanın faaliyette bulunduğu ve birden fazla meslek grubunun yan yana çalıştığı sağlık sektörüdür. Buradan hareketle çalışmanın evrenini Malatya ve ilçe hastanelerinde görev sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Malatya’da görev yapan sağlık çalışanlarına 400 adet anket formu dağıtılmış bunun 361 tanesi geri dönmüş ancak eksik doldurulmalar nedeni ile toplam 314 anket formu kullanılmıştır. Toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda “Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü” araştırılmıştır.

Çalışmada çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde öz-yeterliliğe bağlı olarak bir etki yaratabileceği düşünülmüş ve bir araştırma modeli geliştirilerek hipotezler yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma hipotezleri, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki

etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü olduğu üzerine ve tez çalışmasının teorik kısmında yer alan literatür taramasında elde edilen destekler ışığında geliştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak seçilen ölçekler yine literatürde farklı çalışmalarda denenmiş ve geçerliği güvenilirliği tespit edilmiş ölçeklerdir. Ancak yinede ölçeklerde herhangi bir sorun olup olmadığı 48 sağlık çalışanı üzerinde yapılan ön uygulama ile kontrol edilmiş ve ön uygulama sonucunda ölçeklerin güvenilirlik analizleri de yapılmış ve güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma örneklemini çalışanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde her ne kadar dengeli bir dağılım yapılmaya çalışılsa da çalışanların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni sağlık sektöründe çalışan bireylerin çoğunlukla kadınlardan oluşması şeklinde açıklanabilir. Katılımcıların eğitim durumlarının yüksek olduğu, büyük çoğunluğunun meslekte ilk 10 yılının içerisinde olduğu ve yine büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Çoğunluğu hemşire, ebe ve sağlık memurlarından oluşan çalışanların yarısından fazlasının 36 ve üstü yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler incelendiğinde tüm değişkenlerin birbiri ile istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Korelasyon analizinin en önemli ve anlamlı sonucu cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasında pozitif ilişkinin tespit edilmesidir. Bu sonuca göre cinsiyet ayrımcılığı yapılan sağlık çalışanlarının yaşadığı olumsuz duygular örgütsel sapma davranışlarında bulunma olasılığını artırmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı gibi olumsuz olaylar kişilerin performansından ziyade cinsiyetine göre değerlendirilmesi bireylerin örgüte karşı olumsuz kasıtlı davranışlarda bulunmalarını mümkün kılmaktadır.

Araştırma modeli ve hipotezlerinin testi amacıyla yapılan araştırma örnekleminde elde edilen verilerin araştırmanın nihai modeliyle iyi uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Buna göre araştırma bulgularına bakıldığında, cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu bulgular, literatürdeki Baird (1995), Kira vd. (2015), Grant ve Hennessy (2011), Hofstede (1983), Gutek vd. (1996), Cavasoz ve Campbell (2008) ve Coutinho ve Woolery (2004) gibi sınırlı sayıdaki çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Benzer şekilde cinsiyet ayrımcılığının çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için örgütsel sapma (üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma) boyutlarını anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Ulaşılan bu sonuçlar, Demir ve Tütüncü (2010), Anvar vd. (2011), Kim, Cohen ve Panter (2015), *Golparvar* vd. (2015) gibi çok sayıdaki ampirik çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Literatürdeki benzerlik gösteren bu çalışmaların son yıllarda çalışılan araştırmalar olduğu ve bu kavramların yeni yeni çalışılmaya başlandığı da dikkat çeken diğer bir konudur.

Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için örgütsel sapma (üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma) boyutlarını anlamlı şekilde etkilediğidir. Öz-yeterlilik ve örgütsel sapma kavramları sağlık, akademik hayat ve çalışma hayatı gibi birçok alanda yeni yeni de olsa çalışılmaya başlanan ve popüler olan kavramlardır. Genellikle, bu kavramların performans, liderlik ve işle ilgili tutumları gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Ancak bu iki kavramı beraber inceleyen çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu, yapılan literatür taraması sonucunda görülmüştür. Konu özelinde, yerli ve yabancı literatür taramasında bu iki kavramın etkileşimini inceleyen tek çalışma Kura'nın 2013'te yaptığı çalışma olduğu görülmüştür. Bu açıklamalardan hareketle

çalışmada bu konu ile ilgili atıfta bulunulacak diğer çalışmalarda psikolojik sermayenin de bir alt boyutu olan öz-yeterlilik ve örgütsel sapma etkileşimini inceleyen çalışmalara atıfta bulunulmuştur. Avey vd., (2008), Norman vd .(2010) bu çalışmalara örnek olarak verilebilir. Bu durum çalışmanın, bu anlamda özgün bir çalışma olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) boyutları (üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma) arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracılık etkisini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma boyutları arasındaki ilişkilerin tamamında kısmi aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma ilişkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisini incelemeye yönelik çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu, yapılan literatür taraması sonucunda görülmüştür. Bu çalışmalara örnek olarak Gutek vd. (1996), yaptığı çalışma verilebilir. Bu bulgular ışığında, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, ayrıca öz-yeterliliğin bu etkiyi güçlendirici bir değişken olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgütlerde örgütsel sapmanın azaltılabilmesi için cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterlilik birlikte ele alınması gereken değişkenler olduğu belirtilebilir.

Çalışmada bu bulguların elde edilmesinin temel sebebi, araştırmanın örneklem çerçevesi ile açıklanabilir. Araştırmanın örneklemini sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık sektörü genellikle kadın çalışanlardan (hemşire, ebe vs.) oluşan bir sektördür. Daha önceki bölümlerde de vurgulandığı gibi dünyadaki uygulamalar ve istatistikler incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığının genel olarak kadınların daha fazla aleyhine olduğu kolayca görülebilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı

gibi olumsuz işyeri davranışları örgütlerde hem bireysel hem de örgütsel açıdan bir takım olumsuz değişimlere zemin hazırlayabilecektir. Bireyin yaşadığı bu olumsuz uygulamalar çalışanın örgüte dönük algılarını negatif yönde etkileyebilecek ve bireysel boyutta da yeteneklere olan inancını azaltabilecektir. Aktarılan bu gelişmeler öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma değişimi açıklama düzeyini artırıcı yönde etki doğurmasının nedeni olabilir.

Çalışanların demografik özellikleri ile cinsiyet ayrımcılığı, öz-yeterlilik ve örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

- Çalışanların, cinsiyet değişkeni ile cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) ve öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları genelde kadın çalışanlar karşı yapılmaktadır. Bu sonuçlara göre cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları sadece sağlık sektöründe değil, hemen hemen her sektörde ve ülkede kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık yapıldığı bilinen bir gerçektir. Yapılan çalışmanın örneklem grubu olan kadın sağlık çalışanlarının bu yöndeki algılamalarının da bunun bir göstergesi olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmada elde edilen sonuçların literatür ile paralel ve doğru orantılı olduğu saptanmıştır.
- Çalışanların yaş değişkeni ile cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, 36-40 yaş ve 46-50 yaş arasındaki çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı diğer yaş gruplarına göre daha güçlüdür. Buna göre kadın çalışanlar yaş aldıkça farkındalık düzeyleri artmakta

buna bağlı olarak da kendilerini ifade ederken daha cesur davranabilmektedirler. Buradan hareketle örgütler bu tarz davranışlar göz yummamalı bu uygulamaları şikayet eden kadın çalışanların hakları korunmalı ve bu tip davranışlarda bulunan çalışanlar cezalandırılmalıdır. Ayrıca bu sonucun diğer bir nedeni de kadın çalışanlar yaş aldıkça cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ile karşılaşma ihtimalleri azalabilmektedir.

- Çalışanların medeni durum değişkeni ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, evlilerin bekarlara oranla, öz-yeterlilik algıları daha yüksektir. Bu sonuçlara göre, Türk toplum ulusal kültürünün bir yansıması olarak evli kadın çalışanların arkasında aileden aldığı gücün olması bu durumun açıklayıcısı olabilir.
- Çalışanların eğitim durumu değişkeni ile cinsiyet ayrımcılığı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, yüksekokul ve lisans mezunları arasındaki çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı diğer eğitim durumundaki çalışanlara göre daha güçlüdür. Örneklem grubunun eğitim seviyesinin yüksek olması bu durumun açıklayıcısı olabilir. Eğitim olgusu da kadının istihdam koşullarını yakından etkilemektedir. Eğitim düzeyinin düşük olması, kadının ev yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da karşı karşıya kaldığı adaletsizliği, haksızlığı algılamamasına neden olmaktadır. Eğitim düzeyinin artması, kadınların kendilerine olan güven duygusunun artmasını, kendilerine olan inançlarının yükselmesini ve mücadele gücü kazanmalarını sağlamaktadır. Ancak bu koşullar oluştuğunda, kadınlar kendi istek ve ihtiyaçlarının peşinden koşmaktadırlar (Kırel vd., 2010: 12).

— Ayrıca çalışmada çalışanların meslekleri ve toplam çalışma süreleri değişkenleri ile cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı da tespit edilmiştir.

Yönetim alanında yeni yeni çalışılmaya başlanan ve popüler hale gelen konularından birisi olan örgütsel sapmanın neden olduğu sonuçlar ve mali kayıplardan dolayı önemi, gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler, örgütlerde cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının artmasının, örgütsel sapmanın da artmasına neden olacağını göstermiştir. Aynı zamanda çalışanların öz-yeterlilik düzeylerinin bu etkileşimde etkili olacağını göstermiştir.

Bu çalışma sonucunda cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sebeple hem uygulayıcı hem de araştırmacıların cinsiyet ayrımcılığının örgütler için önemli bir olduğunu kabul edip, konu ile ilgili detaylı çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Diğer yandan örgütsel sapma ve öz yeterlilik kavramlarının örgütler için öneminin de fark edilerek bu konularda da gerekli çalışmaların yapılması gerektiği sonucuna varılabilir.

b) Öneriler

Araştırma sonuçları çerçevesinde, çalışmanın *uygulayıcılara* yönelik önerileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

— Cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının sadece örgütsel ya da toplumsal olumsuz sonuçları olmayacaktır. Örgüte ve topluma verilen zararlar yanında mutlaka bireylerde zarar görecektir ve durum sonucunda bireylerin öz-yeterlilik inançları da etkilenecektir. Bu duruma bağlı olarak örgütlerde cinsiyet ayrımcılık algılarının azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılması (etik kurulların

kurulması, cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşan işgörenlerin gerekli şikayette bulunabilmesi için birimlerin oluşturulması gibi) gerekmektedir. Bu durumun tamamen ortadan kaldırılması ya da mümkün olan en asgari düzeye indirebilmek için örgütlerdeki cinsiyet ayrımcılığının nedenlerinin belirlenmesi önemlidir.

- Cinsiyet ayrımcılığı örgüt verimliliğini ve etkinliğini tehdit eden bir sorundur. Dolayısıyla, bu durum yöneticiler tarafından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Yöneticiler cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının varlığını tespit etmeye yönelik araştırmalar yapmalı, hangi tür davranışların cinsiyet ayrımcılığı kapsamına girdiğini belirleyerek, gerekli önlemleri almalıdır. Her örgütte etik kurullar oluşturulması bu önlemlerden sadece bir tanesidir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalan kadın çalışanların şikâyet etmeleri için etkin bir mekanizmalar oluşturulabilir. .
- Yöneticiler, çalışanların ister kadın olsun ister erkek daha uyum içerisinde çalışabildiği cinsiyet kavramının daha geri plana atıldığı, ayrımcılığın olmadığı örgüt kültürünün oluşturulması için çaba göstermelidir.
- Örgütlerde kararlar için kullanılan kriterler genellikle standart değildir. Örgüt çalışanlarının örgüte katkıları doğru bir şekilde değerlendirilmeli ve kararlar bu değerlendirmeye uygun şekilde verilmelidir. Aksi halde örgüt içerisinde belirsizlikler oluşacaktır. Bu çerçevede tüm resmi personel kriterleri erkekler ve kadınlar için aynı olmalıdır.
- Başarı değerlendirme sistemleri standart hale getirilmelidir. Çalışanların cinsiyetlerinden ziyade performansları değerlendirme kriteri olmalı, yeni fikirler geliştirme kapasitesi olan çalışanlara gerekli destek ve kaynaklar sağlanmalı, ekip çalışması ve yeni fikirlerin ve projelerin oluşumuna zemin hazırlayacak bir

örgüt kültürünün oluşturulması için yöneticilerin çaba sarf etmesi gerekmektedir.

- Gerek gelişmiş ülkelerin gerekse gelişmekte olan ülkelerin temel görevlerinden biride kadınların çalışma hayatında aktif olarak çalışmasını sağlamaktır. Bu yüzden ülkeler kadın istihdamını artırıcı önlemler alırken aynı zamanda kadına yönelik ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemeleri de yapmalıdır. Ancak bu konu sadece devletlere bırakılamayacak kadar derin ve çözülmesi zor bir konudur. Bu nedenle sivil toplum kuruluşları başta olmak üzere sendikalar, meslek odaları gibi birçok kurumun devletler ile koordineli bir çalışma yürütmesi gerekmektedir. Bu kurumların temel amacı kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve eşitliğin tüm çalışma hayatında uygulanmasını sağlamak olmalıdır. Ayrıca örgütler devlet politikaları ile koordineli giderek insan kaynakları politikalarında mağdurların korunması ve bu tür davranışları gösterenlerin cezalandırılmasıyla ilgili mevzuatlar geliştirmelidir.

- Eğitim sorunu, kadının çalışma hayatına girememesindeki en önemli etkenlerden biridir. İsteddiği eğitimi alamayan ya da hiç eğitim alamayan kadınlar başta ekonomik sorunlar olmak üzere birçok sorun ile karşı karşıya kalabilecektir. Eğitimsiz kadın ya da eğitimini tamamlama fırsatı bulamayan kadın ya çalışma hayatı içinde bulunamayacak ya da düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalabilecektir. Kadının eğitimi hem ekonomik açıdan hem de toplumsal açıdan oldukça önemlidir. Bu nedenle hem toplumların cinsiyetlere yüklediği anlamların hem de eğitim gibi fırsat eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması için ve önlemler alınmalı, bunun ötesinde bireyler ayrımcılık konusunda eğitilmelidir.

— Çalışma hayatında istihdam açısından kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın çalışan sayısını arttırmaya yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları devlet politikası haline gelmelidir.

Bu hususlar dikkate alınmadığı takdirde, örgütlerin cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz- yeterlilik düzeyleri olumsuz yönde etkilenebilecek ve nihayetinde örgütlerin yaşamsal aktivitelerinin sonlanmasına yol açabilecektir.

Bütün alan araştırmalarında olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları/sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel kısıtı sadece Malatya’da çalışan sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu nedenle yapılacak değerlendirmeler belli bir noktada kalmaktadır. Bir bütün olarak konuya yönelik bakış açısını görebilmek için farklı sektörlerde de bu tür çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle benzer çalışmaların farklı sektörlerde de yapılması genel bir çerçeve ortaya koymak için yararlı olacaktır. Farklı sektörlerde ve örneklemlerde yapılacak olan araştırmalar araştırma konusuyla ilgili örgütlere, topluma ve yöneticilere önemli ipuçları sunacaktır.

Ayrıca çalışmanın bir başka kısıtı da araştırma kapsamında ele alınan sağlık sektörü daha çok kadın çalışanların yer aldığı, nöbet usulü çalışma sisteminin esas olduğu, çoğunlukla belirsiz ve uzun saatler çalışılan bir sektördür. Bu özellikler, şüphesiz ki çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algılarını da etkilemektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak olan çalışmalar, farklı sektördeki örgütlerde ve farklı kültürlerde araştırılmalı ve sektörler arasında karşılaştırma çalışmaları yapılmalıdır.

Bu bilgiler ışığında **araştırmacılara** yönelik olarak sunulan öneriler şu başlıklar altında sıralanabilir:

- Cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik arasındaki ilişki farklı büyüklükteki örgütler, sektörler ve meslek grupları üzerinde karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi yararlı olabilecektir.
- Değişkenlerin farklı değişkenlerle birlikte incelenmelerinin veya farklı değişkenlerin de araştırma modeline dahil edilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- Cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik düzeyi belirli bir süreci kapsamaktadır. Ancak yapılan pek çok araştırma belli bir dönemde yapılmaktadır. Bu kısıtta göz önüne alınarak benzer çalışmaların boylamsal olarak yapılması yararlı olabilecektir.
- Araştırma zaman ve bütçe kısıtından dolayı Malatya ve ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Bu kısıt yapılan alan araştırmalarının genel özelliklerinden biridir. Farklı illerde aynı modelin araştırılması ve iller arasında karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi yararlı olabilecektir.

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların, ikincil işgücü olarak görülmesi anlayışının terk edilerek, pek çok sektöre kalite ve hizmet anlayışı bakımından büyük katkı sağlayan unsurlar olduğu anlayışı benimsenmeli ve tarihin ilk dönemlerinden beri bütün kültürlerin kabul ettiği geleneksel anlayış ve önyargılar bırakılarak, kadınların erkeklerle aynı imkân ve şartlara sahip olmaları için gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

Sonuç olarak; bu araştırma ile cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik arasındaki anlamlı ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Buradan yola çıkarak örgütler, toplumlar, devletler ve başta sendikalar olmak üzere sivil toplum kuruluşları çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısının, sadece örgütsel sapmaya yol

açmadığını bunun yanında öz-yeterlilik gibi çalışanların kişilik özelliklerinin de bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir rol üstlendiğini bilmesi ve bu doğrultuda gerekli önlemleri alması gerekmektedir.



KAYNAKÇA

Abrahamson, M. (1990). *İşlevselcilik*. (Çev: N. Çelebi). Konya: Sebat Ofset.

Acar, F. Ayata, A.G. ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği (Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği)*. Ankara. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Çalışmaları ABD. (1-32), s. 6.

Adler, A. (1999). *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*. İstanbul: Say Yayınevi.

Agassi, J.B. (1992). ‘Gender Discrimination Through Recruitment’. *Organizational Studies*. 13(3): 472-475.

Akgün, Ö.E. (2008). ‘Bilgisayar öz-yeterlilik Algısı’. (Ed: D.Deryakulu). *Bilişim Teknolojileri Eğitiminde Sosyo-psikolojik Değişkenler*. Ankara: Maya Akademi. 1-32.

Akgündüz, Y. (2013). ‘Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi’. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. Vol. 11, No. 1. 180-204.

Akıncı, F.S. (2002). *Kriminoloji*. İstanbul: Beta Yayınları. İstanbul. s. 39.

Akman, G. Özkan, C. ve Eriş, H. (2008). “Strateji odaklılık ve firma stratejilerinin firma performansına etkisinin analizi”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 7 (13): 93-115.

- Aksayan, S. Gözüm, S. (1998). ‘Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz-etkililik (kendini etkilerne) algısının önemi’. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2(1), 35-42.
- Aksu, B. (2005). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aksu, B. (2008). ‘Cinsiyet ve Sınıf: Kimlikten Politik Özne Çıkar mı?’.(Der: Mutluer, Nil). *Cinsiyet Halleri -Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları*. İstanbul: 1.Baskı. Varlık Yayınları. Kurtiş Matbaacılık.
- Aksu, B. (2008). ‘Kadın-Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitici Kılavuzu’. Ankara. *Birleşmiş Milletler Sığınmaevleri Projesi Ders Notları*. Ankara. 3-9.
- Aksu, B. (2012). ‘Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık’. (Der: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan). *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 175-188.
- Akyığıt, E. (2006). *4857 sayılı İş Kanunu Şerhi* Ankara: Seçkin yayınevi. s. 291.
- Albayrak, A.S. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Edi: Şeref Kalaycı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım, Ankara. s.426.
- Albayrak, O. F. ve Gerçeklioğlu, G. (2013). ‘Öğrencilerin öz-etkililik-yeterlilik algıları ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi’. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2(1): 40–51.
- Alparslan, A.M. Çetinkaya, Ö. Bozkurt, A. (2015). ‘İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 2. Yıl: 2. Sayı: 3. s. 66-83.

- Altan, Ö. Z. (1997). “Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma” Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye Semineri. *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası*. 157-180.
- Altan, Ö. Z. (2003). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altan, Ö.Z. (2006). *Sosyal Politika Dersleri*. 2.Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Altunışık, R. Coşkun, R. Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri – SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi. 5.Baskı.
- Amatya, S. (1995). *Inequality Reexamined*. 3. Baskı. Oxford University Press. Oxford.
- American Heritage Dictionary, (2000). (Erişim Tarihi: 03.05.2015). <http://www.ahdictionary.com/word/search.html?q=deviance&submit.x=58&submit.y=25>.
- Andersson, L.M. ve Pearson, C. M. (1999). ‘Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace’. *Academy of Management Review*. Vol.24. No.3. 452-471.
- Ansal, H. (1989). ‘Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik’. *11. Tez: Marksizm ve Feminizm*, (1): 8 – 22.
- Anwar, M. N. Sarwar, M. Awan, R. N. Arif, M. İ. (2011). ‘Gender differences in Workplace Deviant Behavior of University Teachers and Modification Techniques’. *International Education Studies* Vol: 4. No: 1.

- Appelbaum, SH. ve Hare, A. (1996). 'Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance'. *Journal of Managerial Psychology*. 11(3):33- 47.
- Appelbaum, S.H. Audet, L. Miller, J. C.(2003). 'Gender and Leadership? Leadership and Gender? A Journey Through The Landscape of Theories'. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 24/1.
- Appelbaum, S. H. Deguire, K. J. ve Lay, M. (2005). 'The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior'. *Corporate Governance*. Cilt:5. Sayı:4. 41-56.
- Appelbaum, S.H. Iaconi, G.D. ve Matousek, A. (2007a). 'Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts and Solutions'. *Corporate Governance*. 7(5): 586-598.
- Appelbaum, S. H. ve Shapiro B. T. (2007). 'Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors'. *Journal of American Academy of Business*. Vol.9(2): 14-15.
- Arbak, Y. Şanlı, A. Çakar, U. (2004). 'İşyerinde sapkın davranış: akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması'. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. Cilt:4 Sayı:1. 5-24.
- Arısoy, İ.A. ve Demir, N. (2007). 'AB Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği'. *Ege Akademik Bakış*. 7(2): 715-733.
- Armstrong, P. ve Cornish, M. (1997). 'Restructuring Pay Equity for a Restructured Work Force: Canadian Perspective'. *4.Gender, Work, Organization*. (67). s.14.

- Atlama, S. Özsoy, C. (2008). ‘Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Türkiye’nin Karşılaştırmalı Analizi’. *International 7th Knowledge, Economy & Management Congress Proceedings Uluslararası 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. İstanbul. 62-77
- Avcı, N. Küçükusta, D. ve Tütüncü, Ö. (2007). *İşyeri sapma davranışı: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu. İzmir. 472-480
- Avcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İzmir.
- Avey, J. Wernsing, T. Luthans, F. (2008). ‘Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors’. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 44 (1): 48- 70.
- Aycan, Z. (1998). ‘Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler’. *Human Resources*. (9): 82-90.
- Ayık, A. Savaş, M. Yücel, E. ‘İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Genel Öz Yeterlik ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 22.8(2). 193-218.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baghbanian, A. Khammarnia, M. Torkfar, G. (2013). ‘Evaluation of workplace deviant behavior in Zahedan: Imam-Ali Hospital in 2012’. *Proceedings of 3rd Asia-Pacific Business Research Conference*. Kuala Lumpur. Malezya. s. 399.

- Baird, C. M. (1995). *Perceived Gender Discrimination Among Academic Woman: Psychological Effects and Coping*. Massey University Psychology department master of thesis. ss: 1- 84
- Bakker, I. (1988). 'Women's Employment in Comparative Perspective'. (Ed: J. Jenson, E. Hagen, C. Reddy). *Feminization of the labour Force*. Polity Pres. Oxford.
- Bandura, A. (1977a). *Social Learning Theory*. Prentice Hall. Englewood Cliffs. NJ.
- Bandura, A. (1977b). 'Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change'. *Psychological Review*. (84): 191–215.
- Bandura, A. ve Schunk, D. H. (1981). 'Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivaton'. *Journal of Personality and Social Psychology*. 41(3). 586-598.
- Bandura, A. (1982). 'Self-efficacy Mechanism In Human Agency'. *American Psychologist*. C: 37. No:2. 122-147.
- Bandura, A. Cervone, D. (1983). 'Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies'. (Ed: Bandura A). *In: Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. New York.
- Bandura, A. (1986). 'Social foundation of thought and action: A social cognitive theory'. *Englewood Cliffs*. NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989a). 'Human agency in social cognitive theory'. *American Psychologist*, (44): 1175–1184.

- Bandura, A. (1989b). 'Social Cognitive Theory'. (Ed: R. Vasta). *Annals of Child Development*. (6): 1-60.
- Bandura, A. (1993). 'Perceived Self-Efficacy In Cognitive Development and Functioning'. *Educational Psychologist*. Sayı 2(8) s.117-148.
- Bandura, A. (1994). 'Self-Efficacy'.(Ed: V. S. Ramachaudran). *Encyclopedia of Human Behavior*. (4):71-81. New York: Academic Press. (Erişim Tarihi: 15.05.2015)
<http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1994EHB.pdf> , (15.04.2015).
- Bandura, A. (1995). 'Exercise of personal and collective efficacy in changing societies'. (Ed: A. Bandura). *Self -efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Pres. 1-45
- Bandura, A. Barbaranelli, C. Caprara, G. ve Pastorelli, C. (1996). 'Multifaced impact of self-efficacy beliefs on academic functioning'. *Child Development*. (67): 1206-1222.
- Bandura, A. (1997). 'Self Efficacy: The Exercise of Control'. *W. H. Freeman and Company*. Newyork.
- Bandura, A. (1998). 'Personal and Collective Efficacy In Human Adaptation and Change'. (Ed: J. G. Adair, D. Belanger ve K. L. Dion). *Advances in psychological science: Vol. 1. Personal, Social and Cultural Aspects*. Hove. UK: Psychology Press. 51-71.
- Bandura, A. (1999). 'A social Cognitive Theory Of Personality'. (Ed: Pervin&John), *Handbook Of Personality*. New York. Guilford Publications (Ed: Reprinted in

- D.Cervone ve Shoda). *The Coherence Of Personality*. New York. Guilford Press).
154-196
- Bandura, A. (2002). 'Growing Primacy of Human Agency in Adaptation and Change in the Electronic Era'. *European Psychologist*. 7(1): 2-16.
- Bandura, A. Caprara, G. V. Barbaranelli, C. Gerbino, M. ve Pastorelli, C. (2003). 'Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning'. *Child Development*. 74: 769-782.
- Bandura, A. (2005). 'The Evolution of Social Cognitive Theory'. (Ed: K. G. Smith & M. A. Hitt). *Great Minds in Management*. Oxford: Oxford University Press. 9-35.
- Barlett, M. S. (1950). Tests of Significance in Factor Analysis. *British Journal of Psychology Statistical Section*. (3): 77-85.
- Baron, R.A. Neuman, J.H (1996) . 'Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes'. *Aggressive Behavior*, 22(3): 161-173.
- Baron, R.M. Kenny, D.A. (1986). 'The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations'. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51 (6): 1173- 1182.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basım, H. N. Korkmazıyürek, H. ve Tokat A. O. (2008). 'Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir

- Araştırma' . *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 19. 121-130.
- Bayın, G. Yeşilaydın G.T. (2014). 'Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği'. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/3: 81-107.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. 2. Baskı İstanbul: Avcıol Yayıncılık.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, A. (2002). *Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma* 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Antalya.
- Belek, İ. (1998). 'Sağlıkta eşitsizlik: Önlenebilir ve kabul edilemez bir politik ekonomi sorunu'. *Toplum ve Hekim Dergisi*. (13): 2. ss:256
- Bell, M. Blake, M. Boyle, P. Duke-Williams, O. Rees, P. Stillwell, J. ve Hugo, G. (2002). 'Cross-national comparison of internal migration: issues and measures'. *Journal of the Royal Statistical Society A*. 165(3): 435-464.
- Bennett, R.J. Robinson, S.L (1995). 'A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study'. *Academy of Management Journal*. Vol:38. No:2. 555- 572.
- Bennett, R.J. Robinson, S.L. (2000). 'Development of a measure of workplace deviance'. *Journal Of Applied Psychology*. Vol: 85. No:3. 349-360.

- Bennett, R.J. Robinson, S.L. (2003). 'The past, present, and future of workplace deviance research'. (Ed: J.S. Greenberg). *In: Organizational behavior: the state of the science*. Lawrence Erlbaum Associate. USA. 247-282
- Berry, C. M. Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). 'Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis'. *Journal of Applied Psychology*.(9)2: 410-424.
- Bıkmaz, F. H. (2004). *Öz yeterlik inançları. Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. (Ed: Kuzgun, Y. ve Deryakulu, D.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bies, R.J. ve Moag, J.F.(1986). 'Interactional justice: Communication criteria of fairness', (Ed: R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, ve M. H. Bazerman. *Research on negotiations in organizations*. Greenwich. CT: JAI Press. (3): 43–55.
- Bies, R.J. Tripp, T.M. ve Kramer, R.M. (1997). 'At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations'. (Ed: R.A. Giacalone, J. Greenberg). *Antisocial Behavior in Organizations*. London: Sage: 18-36
- Birleşmiş Milletler (BM), (1979). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*. madde 11/1
- BjoÈrkqvist, K. ésterman, K. ve Lagerspetz, K.M.J. (1994b). 'Sex differences in covert aggression among adults'. *Aggressive Behavior*. Vol. 20. 27-33.
- Blackett, A. (2001). 'Global Governance Legal Pluralism and the Decenterent State: A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct'.8. *Indiana Journal of Global Legal Studies* 2.401-480

- Boddy, C.R. (2011). 'Corporate Psychopaths: Organisational Destroyers'. *Great Britain: Palgrave Macmillan*. 44-45.
- Bolat, İ.O. (2011a). *Öz-yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları Ve Güç Mesafesinin Etkisi*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Bolat, O.İ. (2011b). 'Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi'. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 11. Sayı: 2. 255 – 266
- Bozic, L. (2007). "The effects of market orientation on product innovation". *Croatian Economic Survey*. (9): 107-124.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). 'Prosocial organizational behaviors'. *Academy of Management Review*. (1): 710- 725.
- Brodsky, C.M. (1976). 'The Harassed Worker'. *Lexington Books*. DC Heath and Company. Toronto.
- Bromberger, JT. ve Mathevvs KA. (1996). 'A teminine model of vulnerability to depressive symptoms A longitudinal investigation of middle-aged women'. *Jo Personalty and Social Psychology*. 70 (3): 591-598.
- Brown, G. (1977). *Sabotage: A Study of Industrial Conflict*. Spokesman Books, Nottingham.
- Brown, S. D. Lent, R. W. ve Larkin, K. C. (1989). 'Self-efficacy as a Moderator of Scholastic Aptitude-Academic Performance Relationships'. *Journal of Vocational Behavior*. 35(1): 64–75.

- Bulger, C. M. (2002). *Fighting Gender Discrimination in the Chinese Workplace*. (Erişim Tarihi: 23.05.2015). <http://infoeagle.bc.edu>.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev: İnan D. E. Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buss, A.H. (1961). *The Psychology of Aggression*. New York, Wiley. ss: 307
- Busse, M. ve Spielmann, C. (2003). 'Gender Discrimination and the International Division of Labour'. *Hamburg Institute of International Economics Discussion*. Hamburg. s. 245.
- Büyükduman, F. İ. (2006). *İngilizce Öğretmenlerinin İngilizce Dil Bilgisi ve Öğretmenlik Becerilerine İlişkin Öz-Yeterlik Algıları*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Büyükkaragöz, S. ve Çivi, C. (1994). *Genel Öğretim Bilgisi*. Konya: Atlas Kitabevi,
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Genişletilmiş 14. Baskı)*. Ankara: PegemA Yayıncılık Eğitim Klasikleri Dizisi. ss: 346.
- Byrne, B. (2002). 'Relationships between anxiety, fear, self-esteem, and coping strategies in adolescence'. *Adolescence*. (3)5: 201-215.
- Cameron, J.E. Lalonde, R.N. (2001). 'Social identification and gender-related ideology in women and men'. *British Journal of Social Psychology*. (40): 59-77
- Caprara, G. V. ve Steca, P. (2005). 'Affective and Social Self-Regulatory Efficacy Beliefs as Determinants of Positive Thinking and Happiness'. *European Psychologist*. (10): 275–286.

- Caranny-Francis, A. (2002). *Gender Studies: Terms and Debates*. Londra. Palgrave Macmillan.
- Carpenter, S. L. (2007). 'A Comparison Of The Relationships Of Students' Self-Efficacy, Goal Orientation and Achievement Across Grade Level: Meta-Analysis. Unpublished master's thesis'. *Simon Fraser University*. Canada.
- Cavasoz, J. T. ve Campbell, N. J. (2008). 'Cognitive style revisited: The structure X cognition interaction'. *Personality and Individual Differences*. (45): 498-502.
- CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Dis Crimination Against Women) (1979). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu. Mad. 1.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları. s.319-320
- Cheery, A. L. (2005). *Examining Global Social Welfare Issues*. Thomson Brooks/Cole. Belmont.
- Chen, C. C. ve Eastman, W. (1997). 'Toward a civic culture for multicultural organizations'. *Journal of Applied Behav-ioral Science*. (33): 454-470.
- Coleman, J.W. Kerbo, H. R. ve Ramos, L. L. (2002). *Social Problems*. New Jersey Eight Edition. Prentice Hall.
- Comrey, A.L ve Lee, H.L.(1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Cornish, M. (2007). 'Ending Labour Market Gender Discrimination: Bringing Gender Mainstreaming to Parliamentary Laws and Institutions'. *Woman and Work*

Seminar for Members of Parliamentary Bodies Dealing with Gender Equality and Committees Addressing Labour Issues. ILO Headquarters. Geneva.

Coutinho, S. A. ve Woolery, L. M. (2004). ‘The need for cognition and life satisfaction among college students’. *College Student Journal*. 38(2): 203-206.

Crino, M. D. (1994). ‘Employee Sabotage: a Random or Preventable Phenomenon?’. *Journal of Managerial Issues*. (6): 311–330.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2012). ‘Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi AB Eşleştirme Projesi’. *Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar*. Ankara: 3E Tanıtım Hizmetleri.

Çapri, B. ve Kan, A. (2006). ‘Öğretmen kişilerarası özyeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması’. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(1): 48-61.

Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. ss: 1-294.

Çelikkaleli, O. ve Çapri, B. (2008). ‘Genel yetkinlik inancı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması.’ *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(3): 93-104.

Çetin, F. (2011). ‘Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü’. *Business and Economics Research Journal*. Vol: 2. No: 3: 69-85.

Çulhaoğlu, M. (2011). ‘Eşitsizlikler Kaçınılmaz mıdır?’ 3. *Kent ve Sağlık Sempozyumu*. Bursa.

- Davidson, S. (2005). *Equality and Non-Discrimination, Defining Civil and Political Rights: The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee*. Ashgate. ss: 165.
- Davis, J. A. (1959). ‘A formal interpretation of the theory of relative deprivation’. *Sociometry*. 22 (4): 280-296.
- Dedehayır, H. (2003). ‘Neden Yetkinlik’, *Kaynak Dergisi*. Sayı:14 (Erişim Tarihi: 01.05.2015).<http://www.baltasbaltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=254&SAYI=14>.
- De Fruyt, F. De Clercq, B.J. Miller, J. Rolland, J.P. Jung S.C. Taris R. Furnham A. ve Van Hiel A. (2009). “Assessing Personality at Risk in Personnel Selection and Development”. *European Journal of Personality*. (23): 51–69.
- De Lara Pablo, Z. M. Tacoronte, D.V. ve Ting Ding, J.M. (2005). ‘Procedural Justice and Workplace Deviance: The Mediating Role of Perceived Normative Conflict in Work Groups’. *University of La Rioja Decisiones Organizativas*. s. 381.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi. İzmir.
- Demir, M. (2010). ‘Örgütsel Sapma Davranışlarının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma’. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26(1): 196-207.

- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). ‘Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Bilimi Arasındaki İlişki’. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 21(1): 64-74.
- Demir, M. (2011). ‘İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği’. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt:8. Sayı:1. 760-784
- Demirbilek, S. (2007). ‘Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi’. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44 (511): 11-27.
- De Waal, J. Currie, I. ve Erasmus, G. (2005). *The Bill of Rights Handbook* 182. 3rd edition. Juta: Cape Town.
- Doğan, S. Kılıç, S. (2014). ‘Üretkenlik Karşıtı Davranışların Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi’. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 32. Sayı: 2. 103-132
- Dökmen, Z. (2004). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dunlop, P.D. ve Lee, K.I. (2004). ‘Workplace deviance, organizational citizenship behavior and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel’. *Journal of Organizational Behavior*. Vol: 25. s. 67-80.
- Duryea, S. Galiani, S. Nopo, H. Piras, C. (2007). ‘The Educational Gender Gap in Latin America and Caribbean’. *Inter-American Development Bank Research Department Working Paper Series*. No: 600.

- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Eğimli, T. A. ve Çakır, Y.S. (2011). ‘Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansıması’. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 3. No: 2. 37-50
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). ‘Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations’. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (5): 185-202.
- Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997), ‘Mobbing I Arbeidslivet (Bullying at Work)’. *University of Bergen*. Bergen.
- Eitzen, D. S. ve Baca Zinn, M. (2003). *Social Problems, Ninth Edition*. Pearson Education. Boston.
- Enloe, C. (2003). *Muzlar, Plajlar ve Askeri Üsler: Feminist Bakış Açısından Uluslararası Siyaset*. İstanbul: Çitlembik Yayınları.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). ‘Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik’. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 30 (3) 211-216
- Erci, B. (2005). ‘Genel Algılanan Öz-Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe versiyonu’. 3. *Uluslararası-10. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı*. İzmir.
- Erel, D. (2001). ‘The Concept of Self Efficacy and Self Efficacy - Performance Relationship’. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. Cilt: 55-4. s.19.
- Erwin, D. (2009). ‘Changing Organizational Performance: Examining the change process’. *Hospital Topics: Research and Perspectives on Healthcare*. (87): 28-40.

- Eymen, U.A. (2007). *SPSS 15. 0 Veri Analiz Yöntemleri*. İstatistik Merkezi Yayın No: 1, (Erişim Tarihi: 24.10.2015). (e-kitap) www.istatistikmerkezi.com.
- Feldman, D. C. (1984). 'The development and enforcement of group norms'. *Academy of Management Review*. (9): 47-53.
- Felson, R. B. (1982). 'Impression management and the escalation of aggression and violence'. *Social Psychology Quarterly*.(45): 245-254.
- Fillieule, O. (2010). 'Some Elements of an Interactionist Approach to Political Disengagement'. *Social Movement Studies*. Vol: 9. No: 1, 1-15.
- Fischer, E. ve Arnold, S. J. (1994). 'Sex, Gender Identity, Gender Rol Attitudes, and Consumer Behavior'. *Psychology & Marketing*. John Wiley & Sons, Inc. Vol: 11(2): 163-182
- Foley, S. Ngo, H.Y. ve Wong, A. (2006). 'Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Out Comes'. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (Akt: Onay M. 2009). 'Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma'. *Ege Akademik Bakış*. 9 (4): 1101-1125.
- Fox, S. ve Spector, P.E. (1999). 'A Model of Work Frustration-Aggression'. *Journal of Organizational Behavior*.(20): 915-931.
- Galperin, B.L. (2003). 'Can workplace deviance be constructive?' (Ed: A. Sagie, S. Stashevsky & M. Koslowsky). *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations*. Palgrave Macmillan. 154-170.

- Galperin, H. (2005). 'Wireless Networks and Rural Development: Opportunities for Latin America'. *Information Technologies and International Development*. 2(3): 47-56
- Gemzøe Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002). 'Relationships between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy'. *Scandinavian Journal of Psychology*. (43): 397-405.
- Gender and Reproductive Rights. (1948). (Erişim Tarihi: 23.04.2015)
<http://www.who.int/reproductive-health/gender/glossary.html>
- German, L. (2006). *Cinsiyet Sınıf ve Sosyalizm*. (Çev: Yıldız Önen), İstanbul: Babil Yayınları.
- Giacalone, R.A. Rosenfeld, P. (1987). 'Reasons for Employee Sabotage in the Workplace'. *Journal of Business & Psychology*. 1(4): 367-378.
- Giacalone R.A. ve Greenberg, J. (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage, s. 916.
- Gillies, V. (2003). 'Family and Intimate Relationships: A Review of the Sociological Research'. *Families & Social Capital ESRC Research Group Working Paper No: 2, South Bank University. London*. (Erişim Tarihi: 03.05.2015),
<http://www.lsbu.ac.uk/families/workingpapers/familieswp2.pdf>.
- Gilliland, S. W. (1993). 'The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective'. *The Academy of Management Review*. Vol: 18. No: 4: 694-734.

- Gist, M.E. (1987). 'The Effects of self-efficacy training on training task performance'. *Academy of Management Proceedings*. (Erişim Tarihi: 29.04.2015). http://en.wikipedia.org/wiki/Core_competence
- Gist, M.E. Schwoerer, C. Rosen, B. (1989). 'Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training'. *Journal of Applied Psychology*, 74(6): 884-891.
- Gist, M.E. Mitchell, T.R. (1992). 'Self-efficacy a theoretical analysis of its determinants and malleability'. *Academic of Management Review*. 17(2): 183-211.
- Goddard, R. G. Hoy, W. K. ve Woolfolk Hoy, A. (2004). 'Collective efficacy: Theoretical development, empirical evidence, and future directions'. *Educational Researcher*. 33(3): 3-13.
- Golparvar, M. Taleb, M. Abdoli, F. Abedini, H. (2015). 'Stress Coping Styles Moderating the Relationship Between Job Stress and Deviant Behaviors: Some Gender Discriminations'. *American Journal of Economics, Finance and Management*. Vol: 1. No: 5. 377-387
- Gooty, J. M. Gavin, P. Johnson, M. L. Frazier, D. Snow, D. (2009). 'In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance'. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 15 (4): 353-367.
- Gordon, M. *Sosyoloji Sözlüğü*. (1992). (Çev: O. Akınhay-D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları. ss: 210.

- Gordon, C. Lim, L. Mckinnon, D. ve Nkala, F. (1998). 'Learning Approach, Control Orientation And Self-Efficacy Of Beginning Teacher Education Students'. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education & Development*. 1(1): 53-63.
- Gök, F. (1993). *Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar, 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. (Der: Şirin Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gökçe, B. (1992). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Gözüm, S. ve Bağ, B. (1998). 'Etkin sağlık eğitiminde sosyal bilişsel öğrenme kuramının kullanımı'. *Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. (1): 32-43.
- Grant, D. Hennessy, C. (2011). 'Age and Gender Discrimination' . *Social Policy and Social Work (SWAP)*. (Erişim Tarihi: 23.04.2015) (e-dergi: The Higher Education Academy) www.swap.ac.uk
- Grasmick, H.G. Kobayashi, E. (2002). 'Workplace deviance in Japan: applying an extended model of deterrence'. *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal*. (23): 21-43.
- Griffith, J.A. Pattullo, A. Alexander, R. Jelinek, J.A. ve Foster, D.A. (2006). 'Is anybody managing the store? National trends in hospital performance'. *Journal of Healthcare Management*.(51): 392-406.
- Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. (Çev. ve Ed: Veysel Bozkurt). İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Gruys, M. L. (1999). 'The Dimensionality of Deviant Employee Performance in the Workplace', *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Minnesota.

- Gruys, M.L. ve Sackett, P.R. (2003). 'Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior'. *International Journal of Selection and Assessment*. 11 (1): 30-43.
- Gunderson, M. (1978). 'The Influence of Status and Sex Composition of Occupations on the Male – Female Earnings Gap'. *Industrial and Labor Relations Review*. 31(2).
- Gutek, B.A. Cohen, A.G. ve Tsui, A. (1996). '2Reactions to Perceives Discrimination', *Human Relations*. 49(6): 791-814.
- Gül, İ.I. Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı Kavramı, Hukuk, İzleme ve Belgeleme* (Ed: Burcu Yeşiladalı – Gökçe Çiçek Ayata). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları 13.
- Gürkan, Ü. (1978). 'Ev Kadınlarının Hak Ve Sorumlulukları Alanında Eşitlik İlkesinin Sağlanması İçin Ekonomik Güvenceye Sahip Kılınmaları Sorunu'. Ankara: *Türkiye Kadın Yılı Kongresi, Türk Üniversiteli Kadınlar Der. Yayınları*. No:1.
- Gürler, K.E, Üçdoğruk, Ş. (2007). 'Türkiye'de cinsiyete göre gelir farklılığının ayrıştırma yöntemiyle uygulanması'. *Journal of Yasar University*. (2): 571-589.
- Gürsözlü, S. (2012). *Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul.
- Hacettepe Üniversitesi (HÜ). Nüfus Etütleri Enstitüsü. (2004). Ankara: *Türkiye Nüfus ve Sağlık*.

- Hacıbebekoğlu, A. Hacıbebekoğlu, M. Yiğitbaşı, O.G. (2007). ‘Kadının İş Hayatındaki Yeri 2007 Raporu’. şanlıurfa: şanlıurfa Girişimci İş Kadınları Derneği tarafından Progem Eğitim Danışmanlık Ltd. şti Hazırlatılan Rapor.
- Hair, J. William C.B. Babin B.J. Anderson R.E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6. Basım. Prentice Hall, New Jersey. ss:816.
- Hang, Y. Ngo, S. Foley, A. Wong R. (2003). ‘Who Gets More of the Pie? Predictors of Perceived Gender Inequity at Work’, *Journal of Business Ethics*, Vol. 45, No. 3: 227-241
- Henslin, J. M. (2003). *Sociology: A Down to Earth Approach, Sixth Edition*. Boston, Allyn and Bacon. s. 288-289.
- Henslin, Peter A. Khele U. C. (2006). ‘Self-Efficacy’. (Ed: Rogelberg S.G.). *Encyclopedia of Industrial / Organizational Psychology* Cilt: 2.
- Henson, R. K. (2001). ‘Teacher self-efficacy: substantive implications and measurement dilemmas’. *Paper presented at the annual meeting of the educational research exchange*.
- Hepple, B. (2001). ‘Equality and Empowerment for Decent Work’, *International Labour Review*. Vol: 140. No:1. 5–18.
- Hervey, T. (1993). ‘Justifications for Sex Discrimination in Employment’. *Butterworth & Co (Publishers) Ltd*. Israel. Foubert.
- Hobsbawm, E. J. (2003). *Sanayi ve İmparatorluk*. (Çev: Abdullah ERSOY) Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi yayınları.

- Hofstede, G.(1983). ‘The Cultural Relativity Of Organizational Practices And Theories’,
Journal Of International Business Studies (Pre-1986). Fall. 14, 000002;
Abi/Inform Global. s. 75.
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). ‘Employee Deviance: A Response to the Perceived
Quality of the Work Experience’. *Work and Occupations*. (9): 97-114.
- Hollinger, R.C. ve Clark, J.P. (1982). ‘Formal and Informal Social Controls of Employee
Deviance’. *The Sociological Quarterly*. 23 (3): 333-343.
- Hollinger, R. C. (1986). ‘Acts against the Workplace: Social Bonding and Employee
Deviance’. *Deviant Behavior* (7): 53-75.
- Howell, D. C. (2013). “*Statistical Methods for Psychology*”. Wadsworth, Cenga-ge
Learning, 8.Edt. Belmont.
- Huffman, K. Vernoy, M. Vernoy, J. (1994). *Psychology in Action*. 3.baskı. New York, 32
- Human Rights and Equal Opportunity Commision, (2006). (Erişim Tarihi 03.05.2015)
www.humanrights.gov.au.
- ILO. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*. Declaration on
Fundamental Principles and Rights at Work. (No. 111)
- ILO. (2002). *Decent Work and the Informal Economy. ReportVI*. UN, 2007
- ILO. Director-General. (2003) ve (2007). op cit; Vosko. 2006 op cit: Pat Armstrong and
Mary Cornish. 1997. *Restructuring Pay Equity for a Restructured Work Force:
Canadian Perspectives*. Oxford. Gender. Work and Organization. UK:
Blackwells.

- ILO. (2006). *The Employment Relationship*. Report V (1). International Labour Conference. 95th Session. International Labour Office. Geneva. Fudge, op cit. and Armstrong and Cornish, op cit.
- ILO. (2007). Cornish, M. Faraday, F. ve Verma V. (2006). 'Securing Gender Justice, The Challenges Facing International Labour Law.' (Ed: Craig J. And Lynk M.). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University.
- ILO. (2008). *Global Employment Trends for Women, March 2008, International Labour office, Geneva European Commission*. Report on Equality Between Women and Men 2009. Belgium.
- Işık, İ. (2001). *Öz yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından İnceleme*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Işığık, Ö. Aytaç, S. Sevüktekin, M. (2002). 'Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği'. *TİSK*. s. 12.
- İlhan, T. (2009) . *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Uyumu Modeli: Yaşam Amaçları, Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve Öznel İyi Oluş*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim bilimleri ABD Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık BD. Doktora Tezi. Ankara.
- İslamoğlu, A.H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. İstanbul: Beta Yayım ve Dağıtım A.Ş. ss:332
- İş Kanunu (İK). Madde 5. Kanun No: 4857, (Kabul Tarihi: 22.5.2003) (Erişim Tarihi: 22. 04. 2015). http://www.alomaliye.com/kanunlar_1_ana_sayfa.htm

- İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- İyigün N.Ö. ve Çetin C. (2012). ‘Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Araştırma’. *Öneri Dergisi*: 15-29. (Erişim Tarihi:03.04.2015) <http://www.e-dergi.marmara.edu.tr/maruöneri/issue/view/1012000033>.
- Jack, A. E. (2003). ‘Gender and Armed Conflict – Overview Report, Bridge (development – gender’. *Institute of Development Studies*. (Erişim Tarihi: 29.04.2015) <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/cep-conflict-report.pdf>.
- Jaquette, J. S. (2000). ‘Women in Power: From Tokenism to Critical Mass’. (Ed: Robert M. JACKSON). *Global Issues 2000/2001. Sixteenth Edition*. Dushkin/McGraw-Hill, Guilford.
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1981). ‘The General Self-Efficacy Scale (GSE) (Erişim Tarihi:23.05.2015).www.web.fu.berlin.de/Tuurish_General_SelfEfficacy_Scale/haupptteil_general_self-Efficac_scale.htm
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1992). ‘Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. (Ed: R. Schwarzer)’. *Self-efficacy: Thought Control of Action, Washington. DC: Hemisphere*. 195-213.
- Johnson, C. L. (1988). ‘Socially controlled civility’. *American Behavioral Scientist*. (31): 685-701.

- Johansson, M. K. Katz, ve Nyman, H. (2001). 'Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998'. *Research Papers in Economics, No. 15, Stockholm University, Department of Economics.*
- Judge, T.A. Scott, B.A. Ilies, R. (2006). 'Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multi-level model'. *J Appl Psychol.* Vol: 91, No:1. 126-138.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSSGM) Yayını. (1998). *Kadınlar ve Erkekler Hakkında Bildiğiniz Birkaç Şey/ Cinsiyete Karşı Duyarlılık Eğitimi.* Ankara.
- Kaiser, H.F. (1970). 'A second generation Little Jiffy'. *Psychometrika.* (35): 401-415.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* 2.Basım. Ankara: Asil. s. 426.
- Kalaycı, N. Hayırsever, F. (2014). 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Ders Kitabına Yönelik Bir İnceleme ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi'. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi.* 14(3): 1049-1074.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4. Baskı.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaptan, F. ve Korkmaz, H. (2002). 'Probleme Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Hizmet Öncesi Fen Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ve Öz-Yeterlik İnanç Düzeylerine Etkisi'. Ankara: *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Bildiriler Kitabı.*

- Kara, M. ve Mirici, A. (2002). 'KOAHA öz-etkililik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği'. *Atatürk Üniversitesi Tıp Dergisi*. (34): 61–66.
- Karan, U. (2012). *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve, Ayrımcılık: çok boyutlu yaklaşımlar*. (Der: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. ss: 140
- Karademir, N. (2010). 'Coğrafya öğretmenlerinin alanlarına ilişkin öz-yeterlik algılarının incelenmesi'. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 5(4): 2034–2048.
- Kardam, N. (2003). *Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle Uluslararası İlişkiler*, (Der: Ayhan Kaya ve Günay Göksu Özdoğan). Uluslararası İlişkilerde Sınır Tanımayan Sorunlar -Göç, Yurttaşlık, İnsan Hakları, Toplumsal Cinsiyet, Küresel Adalet ve Güvenlik. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Katrinli, A. Timurcanday, N. (1986). 'Yönetici Olarak Kadınlar'. Ankara: *O.D.T.Ü. IV Ulusal Psikoloji Kongresi, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi*, s.3-4.
- Kayhan, F. (1999). *Feminizm*. İstanbul: BDS Yayınları. s. 11-28
- Kaypak, Ş. (2013). *Toplumbilim. Basılı Ders Notları*, MKÜ, Antakya.
- Keashly, L. (1998). 'Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issues'. *Journal of Emotional Abuse*. Vol: 1 No: 1. 85-117.
- Kelly, R. B. Zyzanski, S. J. ve Alemagno, S. A. (1991). 'Prediction of Motivation and Behaviour Change Following Health Promotion: Role of Health Beliefs, Social Support, and Self-Efficacy'. *Social Science & Medicine*. (32): 311–320.

- Kenny, RF. Park, CL. Van Neste-Kenny, JMC. Burton, P. Qayyum, A. (2012). ‘ Using self-efficacy to assess the readiness of nursing educators and students for mobile learning’. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning(IRRODL)*. 13(3): 277–296.
- Keser, A. (2005). ‘İş Doyumu ve Yasam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama’. *Çalışma ve Toplum*. (4): 77-95.
- Keskin, Ü. G. Orgun, F. (2006). ‘ Öğrencilerin öz etkinlik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi’. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. (7): 92-99.
- Kılıç, T. (2013). *Bireysel ve Kollektif Yeterlilik Süreci, belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önermesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme ABD. Doktora Tezi.
- Kırel, Ç. Kocabaş, F. Özdemir, A.A. (2010). ‘İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması’. *Çimento İşveren Dergisi Mayıs sayısı*. 5-15 işveren
- Kıyıcı, G. Kahraman, N. ve Abalı, Y.(2011). ‘Kimya Bölümü Öğrencilerinin Endüstriyel Kimyaya Yönelik Tutumları ve Öz-yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Celal Bayar Üniversitesi Örneği’. *II. Ulusal Kimya Eğitimi Kongresi*.
- Kidwell, R.E. Kochanowski, S.M. (2005). ‘The morality of employee theft: teaching about ethics and deviant behavior in the workplace’. *Journal of Management Education*. Vol: 29. No:1. 135-152.

- Kidwell, R.E. Martin, C.L. (2005). 'The Prevalence (and Ambiguity) of Deviant Behavior at Work' (Ed: Kidwell, R.E. ve Martin, C.L.). *In: Managing Organizational Deviance Sage Publications*. USA.1-37.
- Kim, H. Chung, W. J. (2003). 'Changes in morbidity and medical care utilization after the recent economic crisis in the Republic of Korea'. *Bulletin of the World Health Organization*. 81: (8).
- Kim, Y. Cohen, T. R. ve Panter, A. T. (2015). 'The reciprocal relationship between counterproductive work behavior and workplace mistreatment: Its temporal dynamics and boundary conditions'. *Paper presented at the annual meeting of the Interdisciplinary Network for Group Research (INGroup)*. Pittsburgh, PA.
- Kinney, J. A. (1995). *Violence at work*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Kira, A. İ. Shuwiekh, H. Bujold-Bugeaud, M. (2015). 'Gender Discrimination (GD): A Conceptual Trauma-Based Framework for GD and the Development of Gender Discrimination Inventory'. *Scientific Research Publishing*. (6): 2041-2070.
- Kiser, M. D.(2008). 'Developmental Students Sources Of Self-Efficacy And The University Academic Support Program Impact'. *Unpublish Dissertation, Texas Tech University*.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). 'Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress'. *Journal of Educational Psychology*. 102(3), 741–756.
- Koray, M. Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (2000). 'Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği'. Ankara: *T.C. Başbakanlık KSSGM Yayınları*. 214-215.

- Korkmaz, H. (2014). ‘Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu’. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Yıl: 2. Sayı: 5. 1-14.
- Kotaman, H. (2008). ‘ Öz yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması’. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1):111-133.
- Kura, M. K. Shamsudin, M.F. Chauhan, A. (2013). ‘Self-regulatory Efficacy as Potential Moderator on the Relationship Between Organisational Formal Controls, Perceived Group Norms and Workplace Deviance: A Proposed Framework’. *Jurnal Teknologi, Social Sciences*. 64(2): 33–38.
- Kreitner, R. Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. 5.Bsk. Irwin McGraw-Hill.
- Kurbanoglu, S. (2004). ‘Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi’. *Bilgi Dünyası*. Cilt: 5. Sayı: 2. 137-152.
- Kurt, T. (2012). ‘Öğretmenlerin Öz Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algıları’. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Vol: 10. No: 2. 195-227.
- Kuzgun, Y. ve Deryakulu, D. (2000), *Eğitimde bireysel farklılıklar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kwok, C.K. Au, W.T. Ho, J.M.C. (2005). ‘Normative controls and self-reported counterproductive behaviors in the workplace in China’. *Applied Psychology: An International Review*. Vol: 54. No:4. 456–475.
- Langabeer, J. (2008). ‘Hospital turnaround strategies’. *Hospital Topics*.(86): 3-10.

- Lawrence, T.B. ve Robinson, S.L. (2007). 'Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance'. *Journal of Management*. 33(3): 378-394.
- Lenz, E. R. ve Shortridge-Baggett, L. M. (2002). *Self-efficacy in nursing*. New York: Springer. s. 63.
- Leymann, H. (1996). 'The Content And Development Of Mobbing At Work'. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 5(2): 165- 185.
- Liao, H. Aparna J. ve Aichia C. (2004). 'Sticking Out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work'. *Personnel Psychology*. Sayı:57. 969-1000.
- Linnenrink, E. A. Pintrich, P.R. (2003). 'The Role Of Self-Efficacy Beliefs İn Student Engagement And Learning İn The Classroom'. *Reading & Writing Quarterly*. Cilt: 19. Sayı: 2. 119- 137
- Lobel, T.E. (2000). 'Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study'. *Sex Roles: A Journal of Research*. 43(5/6): 395-403.
- Lockwood, N. (2004). *The glass ceiling: domestic and international perspectives*. Society Human Resource Management (SHRM) yayınları (Erişim Tarihi: 23.04.2015) www.careerbuilder.com.
- Lombardo, T. (2006). 'Thinking Ahead: The Value Od Future Consciousness'. *The Futurist*. 40(1): 45-50.
- Lowdermilk, D.L. Cashion, M.C, Perry, S.E. (2011). 'Maternity and Women's Health Care'. *10th edition*. StLouis. MO. Mosby.

- Luszczynska, A. Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). 'The General Self Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies'. *The Journal of Psychology*. Vol: 139. No: 5. 439- 457.
- Luszczynska, A. Gutie'rrez-Don~a, B. Schwarzer, R. (2005). 'General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries'. (Erişim Tarihi:29.04.2015). http://userpage.fuberlin.de/~health/materials/lu_2005_self.pdf
- Luthans, F. ve Peterson, S. (2001). 'Employee Engagement and Manager Self Efficacy: Implications For Managerial Effectiveness and Development'. *Journal of Management Development*. Vol: 21. No: 5. 376-387.
- Luthans, F. (2002). 'Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths'. *Academy of Management Executive*. (16): 57-72.
- Macionis, J. J. ve Plummer, K. (2002). *Sociology: A Global Introduction, Second Edition*, Prentice Hall. London.
- Mantell, M.R. (1994). *Ticking Bombs: Defusing Violence In The Workplace*. Burr Ridge III: Irwin Professional Publishing. s.7.
- Manza, J. ve Brooks, C. (1998). 'The Gender Gap In U.S. Presidential Elections: When? Why? Implications?'. *American Journal Of Sociology*. Vol:103.
- Marakas, G. M. Yi, M. Y. ve Johnson, R. (1998). 'The multilevel and multifaceted character of computer self-efficacy: Toward a clarification of the construct and an integrative framework for research'. *Information Systems Research*. 9(2): 126–163.

- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). 'Antecedents Of Counterproductive Behavior At Work: A General Perspective'. *Journal Of Applied Psychology*. 89(4): 647-660.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Masuch, M. (1985). 'Vicious circles in organizations'. *Adminis-trative Science Quarterly*. (30): 14-33.
- McKinnon, D. P. Fairchild, A. J. ve Fritz, M. S. (2010). 'Mediation Analysis', *Annual Review of Psychology*. (58): 593-614.
- Mercanlıoğlu, Ç. (5-7 Mart 2009). 'Cinsiyete dayalı eşitsizlik kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri'. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi. 35-44.
- Meydan, C. H. (2011). 'İş Tatmini ve Öz-Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma' *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 20, Sayı 1, 2011, Sayfa 25-40
- Mills, A. J. (1988). 'Organization Gender, and Culture'. *Organization Studies*. Vol:19.
- Mor Barak, M.E. Cherin, D.A. ve Berkman, S. (1998). 'Organizational and personal dimensions in diversity management: Ethnic and gender differences in employee perceptions'. *Journal of Applied Behavioral Sciences*.(34): 82-104.
- Morgan, W. J. (1971). 'Convection plumes in the lower mantle'. *Nature* 230 (5288): 42-43.
- Morrison, E. W. (2006). 'Doing the Job Well: An Investigation of Pro-Social rule breaking'. *Journal of Management*. (32): 5-28.

- Muretta, R.J. (2004). *Exploring the four sources of self-efficacy*. Phd Thesis, Touro University International. California.
- Murray, S, (2006). 'Editorial', *Policy & Practice: A Development Education Review*. (3): 1-4.
- Nasta, K. A. (2007). 'Influence Of Career Self-Efficacy Beliefs On Career Exploration Behaviors'. *Unpublished Master's Thesis*. The State University of New York at New Paltz.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1997). 'Aggression in the work-place'. (Ed: R. A. Giacalone & J. Greenberg). *Antiso-cial behavior in organizations*. Thousand Oaks. CA: Sage. 37-67.
- Ngo, H.Y. (2000). 'Trends in Occupational Sex Segregation in Hong Kong'. *The International Journal of Human Resource Management*. 11(2): 251-263.
- Nicholson, L. ve Seidman S. (1995). *Social Postmodernism*, Cambridge University Press, Cambrigde. ss: 11
- Norman, S. M. Avey, J. B. Nimnicht, J. L. Pigeon, N. G. (2010). 'The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee OrganizationalCitizenship and Deviance Behaviors'. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17(4): 380-391.
- Nunnally, JC. (1967). *Psychometric Theory*. McGraw Hill, New York.

- Nzaid – New Zealand’s International Aid & Development Agency (2011). *Achieving Gender Equality and Women’s Empowerment*. (Erişim Tarihi: 23.05.2015)
<http://www.aid.govt.nz/library/docs/gender-doco.pdf>.
- OECD, (Gender Equality Practice Note) (2002). *Practice Note*. (Erişim Tarihi: 23.04.2015). <http://www.undp.org/policy/docs/policynotes/gender-9dec02.doc>.
- O’Heron, CA. Orlofsty, JL. (1990). ‘Stereotypic and nonstereotypic sex role trait and behavior orientations gender identity, and psychological adjustment’. *Jof Personalty and Social Psychology*. 58 (1): 134-143
- O’Leary-Kelly, A.M. Griffin, R.W. ve Glew, D.J. (1996). ‘Organization-motivated aggression: A research framework’. *Academy of Management Review*. 21(1): 225-253.
- Olsson, S. Walker, R. (2003). ‘Through a Gendered Lens? Male and Female Executives’ Representations of One Another’. *The Leadership & Organization Development Journal*. Vol: 24/7. s.387.
- Omay, U. (2011). ‘Kadınlar ve Yedek İşgücü Ordusu: Perçinci Rosie Örneği’. *12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*. Ankara: Türk-İş Yayınları. 250 – 274.
- Onaran, Y. M. (2000). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*. İstanbul: BETA Basım A.Ş.
- Onay, M. (2009). ‘Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma’. *Ege Akademik Bakış*. 9(4): 1101-1125.

- Otacıoğlu, S.G.(2008). ‘Müzik Öğretmenliği Okul Deneyimi Uygulamalarına Katılan Öğretmen Adaylarının Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi’. *Cumhuriyet Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 32. Sayı: 1. 163-170.
- Öğüt, A. (2006). ‘ Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu’. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. Cilt:1. Sayı:1 56-78.
- Öğüt, A. Kaplan, M. (2011). ‘Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (30): 191-206.
- Özçatal, Ö. (2009). ‘Kadınların işgücü piyasasına katılımın ve çalışma koşullarını etkileyen sosyo - demografik ve kültürel faktörler’. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi: 45- 54.
- Özdamar, K. (2003). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Yayınları. 5. Baskı.
- Özdevecioğlu, M. (2003). ‘Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21 (2): 77-96.
- Özen, S. (2007). ‘İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri’. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 9(3): 1-24.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). ‘Türkiye’de Kadın Çalışanların İş gücünün Panel Veri Analizi’. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1), 55-86.

- Özgener, Ş. ve İraz, R. (2006). "Customer relationship management in small-medium enterprises: The case of Turkish tourism industry". *Tourism Management*. (27): 1356-1363.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). 'Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma'. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 24. s.93.
- Öztan, E. (2003). 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık'. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 59-(1): 201-218.
- Pajares, F.ve Schunk, D. H. (2001). 'Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept and school achievement'. (Ed: In R. Riding ve S. Rayner). *Self-perception* (239-266). London: Ablex Publishing.
- Pajares, F. (2002). 'Overview of social cognitive theory and of self-efficacy'. (Erişim Tarihi: 29.04.2015) <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html>
- Pajares, F. ve Cheong, Y. F. (2003). 'Achievement Goal Orientations in Writing: A Developmental Perspective'. *International Journal of Educational Research* (39): 437-455.
- Pajares F. (2004). 'Introduction'. (Ed: Salanova M.). *Nuevos Horizontes En La Investigacion Sobre La Autoeficacia*, Castello de la Plana, Universitat Jaume I, s.22
- Pajares, F. (2005). 'Self-Efficacy during Childhood and Adolescence. Implications for Teachers and Parents'. (Ed: F. Pajares & T. Urdan Eds.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Vol: 5, Greenwich. CT: Information Age Publishing. 339-367

- Parks, C. D. (2004). 'Group Norms'. *Encyclopedia of Leadership*. SAGE Publications. 627-630
- Parrillo, V. N. (2002). *Contemporary Social Problems, Fifth Edition*. Allyn and Bacon, Boston.
- Pearson, C.M. Andersson, L.M. Porath C.L. (2005). 'Workplace Incivility', (Ed: S. Fox, P.E. Spector). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington, DC: American Psychological Association. 177-200
- Pelizzon, S.M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*. (Çev. İhsan Ercan Sadi ve Cem Somel). Ankara: İmge Kitabevi.
- Pender, NJ. (1987), *Health Promotion in Nursing Practice, 2nd ed*. Appleton&Lange. USA.
- Perlow, R. ve Latham, L. L. (1993). 'Relationships of client abuse with locus of control and gender: A longitudinal study'. *Journal of Applied Psychology*. (78): 831-834.
- Perry, J. A. ve Perry, E. K. (2003). *Contemporary Society: An Introduction to Social Science, Tenth Edition*. Allyn and Bacon, Boston.
- Peterson, R. D. Wunder, D. F. ve Mueller, Harlan L. (1999). *Social Problems, Globalization in the Twenty- First Century*. New Jersey.
- Peterson, D.K. (2002). 'Deviant Workplace Behavior And The Organization's Ethical Climate'. *Journal of Business and Psychology*. 17(1): 47-61.
- Powell, T.ve Simon, Enright S. (1990). *Anxiety and Stress Management*. Routledge. London.

- Propst, D.B. ve Koesler, R.A. (1998). 'Bandura Goes Outdoors: Role of Self Efficacy in the Outdoor Leadership Development Process'. *Leisure Sciences*. Vol: 20. 319-344.
- Puffer, S.M. (1987). 'Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior, and Work Performance Among Commission Salespeople'. *Journal of Applied Psychology*. 72 (4): 615-621.
- Rackely, R. A.(2004). *A Longitudinal Investigation Of Change In Teacher Efficacy And Perceptions Of Leadership Following Participation In A Technology Integration Program*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Studies Of Teaxs A&M University.
- Rayner, C. (1997). 'The incidence of workplace bullying'. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. Vol: 7 No: 3. 199-208.
- Reskin, B. F. (2000). 'The Proximate Causes of Employment Discrimination'. *Contemporary Socology*. 29 (2): 319-328.
- Robinson, S. L. ve O'Leary-Kelly, A. (1996). 'Monkey see, mon-key do: The role of role models in predicting workplace aggression'. *Proceedings of the Academy of Management*: 288-292.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1997). 'Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes'. (Ed: R. Lewicki, B. Sheppard, & R. Bies.). *Research on negotiation in organizations*. Vol. 6: 3-27. Greenwich, CT: JAI Press.

- Robinson, S.L. ve O'Leary-Keely A.M. (1998). 'Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees'. *Academy of Management Journal*. 41(6): 658-672.
- Robinson, S.L. ve Greenberg, J.(1998). 'Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance'. *Trends in Organizational Behavior* (Ed: C.L. Cooper ve D.M. Rousseau). New York: John Wiley & Sons, ss:16.
- Robinson, S. L. ve Bennett, J.R. (2003). 'The Past, Present, and Future of Workplace Deviance'. (Ed: Greenberg, J.). *Organizational Behavior: The State of The Science*. Mahwah, USA. 247-274.
- Robbins, S. P. Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. 13. Bsk. Pearson- Prentice Hall.
- Rothman, R. A. (2002). *Inequality and Stratification: Race, Class, and Gender, Fourth Edition*. Prentice Hall: New Jersey.
- Ryan, R. M. ve Powelson, C. L. (1991). 'Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education'. *The Journal of Experimental Education*. 60(1): 49-66.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sackett, P.R. (2002). 'The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships With Facets Of Job Performance'. *International Journal of Selection and Assessment*. 10 (1/2): 5–11.

- Sahranç, Ü. (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). 'Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması'. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17(49): 47-58.
- Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A.(2001). 'The Science of Training: A Decade of Progress'. *Annual Review of Psychology*. Vol: 52. 471-499.
- Sancar, S. (2009). *İmkânsız iktidar: Ailede, piyasada ve sokakta erkekler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Sanchez, Juan I. ve Brock P. (1996). 'Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?'. *The Academy of Management Journal*. Vol: 39. No. 3. 704-719
- Sathishah, (Nishi) R. (2005). *Workplace Discrimination Against Durban University of Tevhology (DUT) Trainees within the Hotel and Catering Industry*. In the Faculty of Commerce Department of Office Management and Technology Durban University of Technology Graduate Thesis. Durban. s. 3.
- Savcı, İ. (1999). 'Toplumsal cinsiyet ve Teknoloji'. *Ankara üniversitesi SBF Dergisi*. 54(1): 130-142.
- Savcı, İ. (2000). 'Veri Girişinde Kadın Çalışanlar: 4s ve 4s Dışı Deneyimleri'. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 55(4): 132-145.

- Schunk, D. H. (1990). 'Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning'. *Educational Psychologist*. 25 (1).
- Schunk, DH. (1991). 'Self-efficacy and academic motivation'. *Educational Psychologist*. 26(3-4): 207-231.
- Schwarzer, R. (1994). 'Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview'. *Psychology & Health*.(9): 161-180.
- Schwarzer, R. Fuchs, R. (1995). 'Self-efficacy and Health Behaviours, To appear in: Conner, M., & Norman, P. Predicting Health Behaviour: Research and Practice with Social Cognition Models. Buckingham:' *Open University Press*. (Erişim Tarihi 29. 04. 2015). <http://web.fuberlin.de/gesund/publicat/conner9.html>
- Schwarzer, R. ve Schroder, K. E. E. (1997). 'Effects of self-efficacy and social support on postsurgical recovery of heart patients'. *Irish Journal of Psychology*. (18): 88-103.
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*. Özsen matbaası. Ankara
- Sheridan, J. C. ve Lyndall G. S. (2001). *SPSS: Analysis Without Anguish: Version 10.0 for Windows*. Melbourne: John Wiley & Sons Ltd. s. 147.
- Silverman, D. (1985). *Quantitative Methodology and Sociology: Describing the Social World*. Gower. Aldershot.
- Sipahi, B. Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss:215.

- Sivakumar, M. (2008). *Gender Discrimination and Women's Development in India*
MPRA Paper. No. 10901. Munich Personal Repec Archive. Munich University
Library. Munich.
- Skarlicki, D.P. ve Folger, R. (1997). 'Retaliation in the Workplace: The Roles of
Distributive, Procedural, and Interactional Justice'. *Journal of Applied
Psychology*. 82(3): 434-443.
- Smith, M. S. (2002). 'Using The Social Cognitive Model To Explain Vocational Interest
In Information Technology'. *Information Technology, Learning, and Performance
Journal*. (20): 1-9.
- Snyder, L. A. Chen P.Y. Grubb P.L. Roberts, R.K. Souter S.L. Swanson N.G. Pamela
L.P. (2004). 'Workplace Aggression and Violence Againsts Individuals and
Organizations: Causes, Consequences, Interventions'. *Exploring Interpersonal
Dynamics*. Vol: 4. Emerald Group Publishing Limited. 1 – 65.
- Sobel, M. E. (1982). 'Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations
models'. (Ed: S. Leinhardt. *Sociological methodology*. San Francisco: Jossey-Bass.
290-312
- Solmuş, T. (2004). 'İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke - Saldırganlık
Ve Romantik İlişkiler'. *İsgüç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6
(1).
- Solomon, R. C. (1995). 'Adalet Tutkusu – Toplum Sözleşmesinin Temeli ve Temelindeki
Duygular'. (Çev. Ertuğ Altınay). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Spector, P.E. (1975). 'Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees'. *Journal of Applied Psychology*. (60): 635-637
- Spector, P.E. Fox, S. (2002). 'An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior'. *Human Resource Management Review*. Vol: 12. 269–292.
- Spector, P. E. ve Fox S. (2005). '*The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*'. (Ed: S. Fox ve P. E. Spector). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: American Psychological Association. 151-174.
- Spector, P.E. S. Fox, L.M. Penney, K. Bruursema, A. ve Goh, S. K. (2006). 'The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?'. *Journal of Vocational Behavior*. 68(3): 446-460
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*'. 5.bsk. John Wiley & Sons. New Jersey: 202-216.
- Spratlen, L.P. (1995). 'Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace'. *Violence and Victims*. Vol: 10 No: 4. 285-97.
- Steenbargen, BN. Greenberg, RP. (1990). 'Sex roles, stress, and distress A study of person by situation contingency'. *Sex Roles*. 22 (1/2): 59-68
- Stipek, D.(2001), 'Young children's attitudes toward school: Causes and consequences'. *T. Valeski. Child Development*. 1198-1213.

- Strecher, V. J. McEvoy DeVellis, B. Becker, M. H. ve Rosenstock, I. M. (1986). 'The Role of Self-Efficacy in Achieving Health Behaviour Change'. *Health Education & Behaviour*. 13(1): 73–92.
- Sullivan, T. J. (2003). *Introduction to Social Problems, Sixth Edition*. Pearson Education. Boston.
- Süzek, S.(2005). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Bilimlerde Bilimsel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tayfur, Ö. (2005). *Antecedents of Feedback Seeking Behavior*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile Psikolojisi İkinci Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı. Ankara.
- Tekin, H. (1977). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Mars Matbaası.
- Thomas, R.K. (2003). 'Society and Health Sociology for Health Professionals'. *Kluwer Academic Publishers*. ABD. s. 277.
- Tınaz, P. (2006). 'İşyerinde Psikolojik Taciz'. *Çalışma ve Toplum*. (11): 13-27. Erişim Tarihi: 24.04.2015) <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>
- Tomei, M. (2004). 'Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Eşitlik: Kavramsal Bir Değerlendirme'. (Çev: Şerife Geniş). Sendikal Notlar. 56–75.
- Tsay, SL, Healstead, M. S. (2002). 'Self-Efficacy, Depression and Quality Of Life Among Patients Receiving Hemodialysis In Taiwan'. *Int J Nurs Study*. (39): 245–251.

- Tunçer, M. (2010). *Mobbing (Yıldırma)*. (Erişim Tarihi: 24.03.2015)
www.kadinhanlilarplatformu.com/?menu=yazaroku.phb-nosu=99
- Turcan, H.G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-yeterlilik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi Teftişi. Planlaması ve Ekonomisi BD Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Türkbal, A. (1981). *Bilimsel Araştırma Metodları ve Uygulamalı İstatistik*. Erzurum: Atattürk Üniversitesi Yayınları. ss:276.
- Türk Dil Kurumu (TDK). *Büyük Türkçe Sözlük*. (Erişim Tarihi: 29.03.2015)
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts
- Türker, E. (2012). 'İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığı'. *Galie Dergisi*. Sayı: Mart 2012. 1-3
- Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) Anayasası. (1982). madde 10. (Erişim Tarihi: 23.04.2015)
www.tbmm.gov.tr/anayasa.html
- Tütüncü, Ö. (2000) 'Kar amacı gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi'. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt:2. Sayı: 3. ss:78.
- Tziner, A. Erich, C. F. Gil, S. Perla B. Nord, T. (2010). 'Constructive Deviance, Leader-Member Exchange and Confidence in Appraisal: How Do They Interrelate, if at All?'. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*. 26 (2): 95-100.

- Uğur, E. (2010). *Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi. İstanbul.
- UNESCO (2000). *The Dakar Framework for Action*. Dakar-Senegal.
- UNESCO (2003). *Gender and Education for All: The Leap to Equality, Summary Report*. The EFA Global Monitoring Report Team. UNESCO Publishing. France.
- United Nations (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. The Fourth World Conference on Women.
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2006). *Davranış Bilimleri: Sosyal Psikoloji*. 5. Baskı. İzmir: Fakülteler Kitabevi.
- Uysal, B. (1984). *Siyasal Katılma Ve Katılma Davranışına Ailenin Etkisi*. Ankara: TODAİ yayımları.
- Ünal, I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Epar Yayınları.
- Ünsar, S. (2009). ‘Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirmesi’. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt: 10. Sayı: 1. 43-56.
- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). ‘Misbehavior in organizations: a motivational framework’. *Organization Science*. Vol: 7. No:2. 151-165.
- Vardi, Y. ve Weitz, E. (2002). ‘Organizational misbehavior: Hypotheses, research and implications. Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy’. *Emerald Group Publishing Limited*. (4): 51 – 84.

- Vartia, M. (1996). 'The sources of bullying ± psychological work environment and organizational climate'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (5): 203-14.
- Wade, C. ve Tavris, C. (2008). Invitation to Psych- Myspsychlab Edition. (4. Baskı), USA.
- Walumbwa, F. O. Lawler, J. J. Avolio, B. J. Peng, W. ve Kan, S. (2005). 'Transformational Leadership and Work-Related Attitudes: The Moderating Effects of Collective and Self-Efficacy Across Cultures'. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 11(3): 2–16.
- Warren, D. (2003). 'Constructive and destructive deviance in organizations'. *Academy of Management Review*. (28): 622-632.
- Weichselbaumer, D. (2003). 'Sexual Orientation Discrimination in Hiring'. *Labour Economics*. 10(6): 629–642.
- Welle B. Heilman M. E. (2005). 'Formal and Informal Discrimination Against Woman at Work The Role of Gender Stereotypes'. *Working Papers Center For Public Leadership report:2*.
- Williams, J. E. Bennett, S. M. (1979). "Sex trait stereotypes in France, Germany and Norway". *Journal of Cross Cultural Psychology*, 10(2): 133-156
- Wirth, L. (2001). 'Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management'. *International Labour Office*. Geneva.

- World Health Organization (WHO). (1998). *The world health report*. Geneva. Switzerland. Retrieved from. (Erişim Tarihi: 28.03.2015) <http://who.int/whr/1998/en>.
- Yamuç, V.A. ve Türker, D. (2015). ‘Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme’. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt: 13. Sayı: 25. 389-423.
- Yanaşma, G. (2011). *Farklılıklar yönetiminin yönetsel etkinliğe katkıları: Çorum’da kamu kurumu örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD. Çorum.
- Yardımcı, F. ve Başbakkal Z. (2011). ‘İlköğretim öğrencilerinin öz-yeterlik düzeylerinin ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi’. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 27(2): 19-33.
- Yenilmez, K. Kakmacı, Ö. (2008). ‘İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri’. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 9. Sayı: 2. 1-21.
- Yeşilay, A. (1996). *Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi*. (Erişim Tarihi: 02.05.2015), <http://userpage.fuberlin.de/~health/turk.htm>.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). ‘Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması’. *Türk Psikiyatri Dergisi*. Cilt: 21. Sayı: 4. 301-318.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşveren Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

- Yılmaz, M. Gürçay, D. ve Ekici, G. (2007). ‘Akademik özyeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması’. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (33): 253-259.
- Yiğitbaş, Ç. Yetkin, A. (2003). ‘Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin Değerlendirilmesi’. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. (7): 6-13.
- Young, P.V. (1968). *Bilimsel Sosyal İncelemeler ve Araştırma*. (Çev: Gazanfer Bingöl ve Necati İşçil). Ankara: Ege Yayınları, ss. 324.
- Yüksel, O.M. (2000). ‘*Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın – Erkek Eşitliği*’ İstanbul: Beta Basım.
- Zapf, D. (1999). ‘Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work’. *Germany International Journal of Manpower, Vol. 20 No. 1/2, Johann Wolfgang Goethe-Universita, MCB University Press, Frankfurt*. ss:70.
- Zerbe, W. J. (2009). ‘Chapter 6 Emotional deviance and organizational discipline: a study of emotions in grievance arbitration. Emotions in Groups’. *Organizations and Cultures*. Vol: 5. Emerald Group Publishing Limited. 123 – 149.
- Zeyneloğlu, S. (2008). *Ankara’da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zhang, J. X. ve Schwarzer, R. (1995). ‘Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-Efficacy Scale’. *Psychologia*. 38(3): 174-181

Zhao, Z ve Hou, J. (2009). 'The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team'. *International Journal of Psychological Studies*. 1(2): 35-40.

Zimmerman, B. J. Bandura, A., ve Martinez-Pons, M. (1992). 'Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting'. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676.

(Erişim Tarihi:24.04.2015) <http://www.ihc.org.uk/members/pubs/fact/64fact.html>

(Erişim Tarihi: 25.03. 2015) <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html>

(Erişim Tarihi: 25.02.2016) <http://weforum.org> (World Economic Forum)

(Erişim Tarihi: 23.04.2015) <http://worldnet.scout.org/scoutpax/en/8/8>

(Erişim Tarihi: 12.11.2015) <http://afhayes.com/spss-sas-and-plus-macros-and-code.html>.

**EK – 1:
ANKET FORMU**



Sayın Katılımcı;

Bu anket formu Gaziosmanpaşa Üniversitesi İşletme Bölümü'nde yürütülen bir doktora tez çalışmasına veri toplamak için hazırlanmıştır. Bu araştırmaya katılımınız gönüllüdür. Anketin doldurulması, yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve hiçbir soruyu yanıtız bırakmayınız. Sorulara içtenlikle cevap vermeniz bizim için yeterlidir. Anketten elde edilecek kişisel bilgiler, yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak, kesinlikle hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Bu anketi doldurmak için zaman ayırdığınız ve katkınız için teşekkür ederiz.

Doç Dr.: Kubilay ÖZYER
Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü

Dok Öğren. : Müslüme AKYÜZ
Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü
muslumeakyuz@hotmail.com

BÖLÜM 1 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER

Cinsiyetiniz: Kadın() Erkek()
Yaşınız:.....
Medeni durumunuz: Evli() Bekar()
Eğitim durumunuz:.....
Mesleğiniz:.....
Çalışma süreniz:.....

BÖLÜM 2 CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Aşağıda 1-3 nolu ifadeler cinsiyet ayrımcılığını belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

GÖRÜŞLER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır.					
2. İşyerimde, pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtıyorlar.					
3. İşyerimde diğerlerinin, benim cinsiyetimden dolayı faaliyetlerinde beni ayrı tuttuğunu hissedirim.					

BÖLÜM 3 ÖZ-YETERLİLİK

Aşağıda 1-9 no arasındaki ifadeler sizin öz-yeterlilik düzeyinizi belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir). “Kararsızım” kutucuğunu ancak aşağıdaki ifadelerle ilgili hiçbir fikriniz olmadığı durumlarda işaretleyiniz.

GÖRÜŞLER	Tamamen Yanlış	Yanlış	Kararsızım	Doğru	Tamamen doğru
1. Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim.					
2. Bana karşı çıktığımda, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.					
3. Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum					
4. Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.					
5. Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.					
6. Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.					
7. Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.					
8. Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.					
9. Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.					

BÖLÜM 4. ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI

Aşağıda 1-30 no arasındaki ifadeler sizin ve çalışma arkadaşlarınızın kurum içindeki davranışlarınızı belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyiniz. (Her ifade için yalnız bir kutu işaretlenecektir).

GÖRÜŞLER	Asla	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşyeri kurallarına uymam.					
2. İşyerinde kabul edilenden daha uzun mola veririm.					
3. Hasta olmadığım halde, olduğumu söylerim.					
4. Çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcarım.					
5. Kasıtlı olarak yapabileceğimden daha yavaş çalışırım.					
6. İzinsiz olarak işyerini erken terk ederim.					
7. İzinsiz olarak işyerine geç gelirim.					
8. Çalışırken az çaba gösteririm.					
9. İş arkadaşım dalgıç olurum.					
10. İş arkadaşlarımla kırıncı konuşurum.					
11. İş arkadaşlarıma küfür ederim.					
12. İş arkadaşlarıma küçük düşürürüm.					
13. İş arkadaşlarıma kaba davranırım.					
14. İş arkadaşlarıma herkesin içinde utandırırım.					
15. İşyerinde dini ya da etnik söylemlerde bulunurum.					
16. İş arkadaşları işyeri kurallarına uymazlar.					
17. İş arkadaşları işyerinde kabul edilenden daha uzun mola verir.					
18. İş arkadaşları hasta olmadıkları halde, olduğunu söyler.					
19. İş arkadaşları çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar					
20. İş arkadaşları kasıtlı olarak yapabileceklerinden daha yavaş çalışır.					
21. İş arkadaşları izinsiz olarak işyerini erken terk eder.					

GÖRÜŞLER	Asla	Nadiren	Arasira	Çoğu zaman	Herzaman
22. İş arkadaşlarım izinsiz olarak iş yerine geç gelir.					
23. İş arkadaşlarım çalışırken az çaba gösterir.					
24. İş arkadaşlarım iş arkadaşlarıyla dalga geçer					
25. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarıyla kırıcı konuşur.					
26. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarına küfür eder.					
27. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarını küçük düşürürler.					
28. İş arkadaşlarım işyerindeki arkadaşlarına kaba davranır.					
29. İş arkadaşlarım İşyerindeki arkadaşlarımı herkesin içinde utandırır.					
30. İş arkadaşlarım İş yerinde dini yada etnik söylemlerde bulunur.					

EK – 2:
MALATYA KAMU HASTANELER BİRLİĞİ KURUMUNDAN
ALAN ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



Sağlık Bakanlığı
Türkiye Kamu
Hastaneleri Birliği
Genel Sekreterliği
İdari Hizmetler Başkanlığı

T. C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Malatya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
İdari Hizmetler Başkanlığı

Sayı : 94346804.770. 15' 110

OS:112/2014

Konu : Anket çalışması

Sayın: Müslüme AKYÜZ
Yeşilyurt Hasan Çalık Devlet Hastanesi

MALATYA

ngi : 04/12/2014 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçenize istinaden, Birliğimize Bağlı Hastanelerde Mktora tez çalışmamız kapsamında; Ocak 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında anket çalışması talebiniz, Genel Sekreterliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğini rica ederim.

Harun Kurt

Dr. Harun KURT
Genel Sekreter a
İdari Hizmetler Başkanı

GELEN EVRAK	
TARİH	09.12.2014
SAYI	1754
GEİOİGİ YER	K.H.B. 05.
BİRGİMİ	

İlgiliye tebliği

Yasemin DÖĞAN
Yeşilyurt Hasan Çalık
Devlet Hastanesi
İdari ve Mali Hizmetler Birliği

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Müslüme AKYÜZ

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum Tarihi ve Yeri: 28. 08. 1975, Malatya

Medeni Durumu: Bekar

Email: muslumeakyuz@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Sütçüimam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2009
Lisans	İnönü Üniversitesi, İİBF İşletme	2001
Yüksek okul	Anadolu Üniversitesi, Hemşirelik	1998
Lise	İzmir Atatürk Sağlık M.L.	1993

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
1993-2016	Sağlık Bakanlığı	Hemşire
2016-	-	-

YABANCI DİL

İngilizce

YAYINLAR

Uluslar arası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler.

Akyüz, M. Omaç, M. Taşlıyan, M. Murat, E. (2010). ‘Sağlık Hizmetlerinde Hasta ve Çalışan Memnuniyet Değerlendirilmesi: Malatya Devlet Hastanesinde Bir Alan Çalışması’. *II. Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*. ss:389-400.

Omaç, M. Murat, E. Akyüz, M. ve Açar, V. (2011). ‘Malatya Devlet Hastanesinde Çalışanların Hizmet Kalite Standartlarını Hasta Hakları Yönünden Algılama Düzeyleri Ve Görüşleri’. *III. Uluslar arası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*. ss: 218-227

Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Taşlıyan, M. ve Akyüz, M. (2010). ‘Sağlık Hizmetlerinde Hasta Memnuniyet Araştırması’. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12 (19): 61-66.

Taşlıyan, M. ve Akyüz, M. (2010). ‘Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Memnuniyeti: Malatya Devlet Hastanesinde Bir alan Çalışması’. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Yıl: 2010 Cilt: 7 Sayı: 2.

Bakan, İ. Akyüz, M., Eyitmiş, A.M. ve Doğan, İ.F. (2011). ‘Ekonomik Krizin İnsan Davranışları Üzerine Etkilerine Yönelik Malatya’da Bir Alan Çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Yıl: 1. Cilt: 1. Sayı: 1. ss: 1-23

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan bildiri kitabında basılan bildiriler

Erol, Y. Akyüz, M. ve Sözbilir, F.(2015), ‘Örgüt Kültürünün Şekillenmesindeki Bileşenlerden Biri Örgütsel Hikayeler: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması’. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ss:442-449.

Akyüz, M. Özyer, K. (2016). ‘Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma’. 4. *Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.

