



TOROS ÜNİVERSİTESİ

İktisadi, İdari, Sosyal Bilimler Fakültesi

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ISSN 2147-8414

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETÇİLİK ÖLÇEKLERİ GELİŞTİRME VE TOROS ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR UYGULAMA

Linda Küçük*

Mehmet Miman*

ÖZ

Bu çalışma, çalışanların hem cinsleriyle veya karşı cinsle çalışmalarından nasıl etkilendiğini ölçmek üzere Hemcinsçilik Ölçeği ve Karşıcinsçilik Ölçeği geliştirmekte, yapılan analizler geliştirilen ölçeklerin yüksek derecede geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Toros Üniversitesi'nde 2013-2014 eğitim döneminde görev alan ve kolayda örnekleme ile seçilen 31 öğretim elamanı ile gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada çalışanların demografik özelliklerinin geliştirilen ölçeklerle belirlenen hemcinsçiliğe ve karşıcinsçiliğe etkisi normal dağılıma sahip çoklu değişkenler için ANOVA ile, ikili değişkenler için bağımsız örneklemlili t-testi ile incelenmekte olup, elde edilen bulgular çalışanların cinsiyet, medeni hal ve kurumdaki tecrübelerinin kendi cinsleriyle veya karşı cinsle çalışmaya karşı tutumlarını etkilemediğini göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Hemcinsçilik, karşı cinsçilik, ölçek geliştirme, Toros Üniversitesi.

Jel Classification: Z3, Z39

*Öğretim Görevlisi, Toros Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Lojistik,
linda.kucuk@toros.edu.tr

*Yrd. Doç. Dr., Toros Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği,
mehmet.miman@toros.edu.tr
iThenticate sistemi tarafından taranmıştır.

**DEVELOPMENT OF SCALES FOR GENDER DISCRIMINATION AT
WORK AND APPLICATION IN TOROS UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study develops scales for gender discrimination in order to measure how employees are affected by working with colleagues of the same gender and colleagues of the opposite gender. Analysis indicate that the scales have high level of validity and reliability. Application of these scales to a sample of 31 academic personnel that works in Toros University in 2013-2014 academic calendar and selected through convenience sampling reveals that gender, marital status and experience of academic personnel do not affect their attitudes towards working with the colleagues of the same gender or colleagues of opposite gender. To determine the effects of demographic factors; for normally distributed multi-level demographic factors, ANOVA and two level demographic factors independent samples t-tests are used.

Kew words: gender discrimination, scale development, Toros University.

GİRİŞ

Ecevit (2011), cinsiyetçiliği cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmak, bir cinsi diğerinden üstün tutmak olarak tanımlamaktadır. Bora ve Üstün (2005) cinsiyetin toplumsal ilişkilerde bir iktidar ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan cinsiyetçilik algısı toplumsal olarak çok önemli bir yere sahiptir. Toplumdaki en önemli sorunlardan biri toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır (Dökmen, 2006). Akhun (2000), bir toplumda gerçek anlamda demokrasinin varlığından söz edilebilmesi için kadın ve erkeklere eşit olanakların tanınması gerektiğine değinmektedir.

Çalışma ortamında cinsiyetçilik algısı incelendiğinde, erkek çalışanların yönetici kadınlara ilişkin olumsuz tutumlarının kadın çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir (Özkan, 2006). Cinsiyetçilikle ilgili çalışmalarda sıklıkla, ilk olarak Glick ve Fiske (1996) tarafından geliştirilen 11 tane düşmanca cinsiyetçiliği ve 11 tane de korumacı cinsiyetçiliği ölçen toplamda 22 önermeden oluşan, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (ÇDCÖ) kullanılmaktadır (Glick ve Fiske geliştirdikleri ölçeğin güvenilirliği 6 örnekleme test etmişler ve bu farklı örneklemlere göre güvenilirlik katsayısı, Cronbach's Alpha'yı en yüksek olarak 0.92 en düşük olarak 0.83 olarak belirtmişlerdir). Bu ÇDCÖ toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır (Hlebain, 2013; Sakallı, 2002).

ÇDCÖ yakın zamanda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kapsamında üniversite gençlerinin cinsiyet algısına yönelik bir araştırmada kullanılmıştır (Alptekin, 2014). Yine Altınova ve Duyan (2013) bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını değerlendirmeye yönelik 25 maddeden oluşan ve Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısını 0.872 olarak belirttikleri Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği geliştirmişlerdir.

Bu çalışma ile çalışanların iş ortamında hemcinsçilik (aynı cinsiyete bakış açısı) ve karşı cinsçilik (karşı cinse bakış açısını) ölçmeye yönelik, Toros Üniversitesi kuruluş dönemi (2013) çalışanlarının katılımıyla, iki tutum ölçeği geliştirmek ve çalışanların demografik özellikleriyle hemcinslerine ve karşı cinse bakış açıları arasındaki ilişkilerin tespiti amaçlanmaktadır. Böylece demokratik kültürün oluşturulması açısından geliştirilmesi gereken insan kaynakları politikalarına yardımcı olacak verilere ulaşılma amaçlanmaktadır.

1.Çalışma Modeli Ve Yöntem

Ölçek geliştirme çalışmasında geçerlik analizi keşfedici faktör analizi ile gerçekleştirilmiş, geçerlilik analizleri gerçekleştirilmeden önce örneklem uygunluğu Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Barlett testi ile incelenmiştir. KMO katsayısı 0,70'in üzerinde değer veren veri kümeleri faktörleşme için uygundur (Pett *vd.*, 2003). Bartlett testi sonucunda elde edilen değerler istatistiksel açıdan anlamlı olduğu durumda verilerin faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmiş olur (Munro, 2005). Geliştirilen ölçeğin güvenirlik analizleri Cronbach's Alpha ile ölçülmüştür. Geçerlilik ve güvenirlik analizlerinden sonra akademisyenlerin hemcinsçiliğe ve karşıcinsçiliğe karşı tutumları tarama yaklaşımıyla (Karasar, 1999) araştırılmıştır.

Çalışma kolayda örnekleme ile seçilen 31 öğretim elemanı ile gerçekleştirmiş, çalışanların kişisel demografik özellikleriyle (cinsiyet, medeni hal, kurumdaki tecrübesi) çalışma ortamındaki cinsiyetçilik özellikleri (en yakın çalışılan cinsiyet, en yakın amirin cinsiyeti ve birlikte çalışılmak istenilen cinsiyet) arasındaki ilişkiler Ki-Kare Testi ile incelenmiştir. Benzer şekilde geliştirilen hemcinsçilik ölçeği (HCÖ) ve karşıcinsçilik ölçeği (KCÖ) nde üzerinde en çok ve en az katılman maddeler için çalışanların katılım derecelerine kişisel özelliklerin etkisi de Ki-Kare testi ile araştırılmıştır. Gerçekleştirilen ki-kare testlerinde ilişkileri ifade eden çapraz tablolarda her bir gözdeki beklenen değer 5'ten büyükse Pearson ki-kare testi; herhangi bir gruptaki beklenen değer 5'ten küçükse Fisher kesin ki-kare testi kullanılmıştır (Boyacıoğlu ve Güneri, 2006). Çalışanların kendi cinsleriyle ve karşı cinslerle çalışmaktan etkilenmelerine onların demografik özelliklerinin etkisini incelemek için normallik testi yapılmıştır. 50 den daha az boyuttaki gruplar için Shapiro-Wilk normallik analizi sonuçları dikkate alınmıştır (Bakınız: Ek). Yapılan normallik testleri sonucunda çalışanların kendi cinsleriyle ve karşı cinslerle çalışmaktan

etkilenme durumlarına etkisi araştırılan demografik faktörlerin tamamının normal dağılıma sahip olduğu görülmüş olup, ikili değişkenler için bağımsız örneklemli t-testi; çoklu değişkenler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan bütün testlerde anlamlılık seviyesi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. İstatistiksel analizler SPSS v22.0 ile gerçekleştirilmiştir.

2. Analiz ve Bulgular

Bu bölüm çalışmaya katılanların demografik özellikleri, geliştirilen anketin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini ve demografik faktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri ile ölçeklerde en çok katılan ve en az katılan ifadelerle olan etkisini incelemektedir.

2.1. Demografik Özellikler

Çalışma hayatında kadın-erkek ilişkilerini değerlendirmeye yönelik geliştirilen ölçekler Toros Üniversitesi'nde çalışan ve kolayda örnekleme (uygun örnekleme) yolu ile seçilen toplam 80 civarında çalışandan 31 kişiye uygulanmış ve çalışmaya katılanların kişisel özellikleriyle cinsiyetçiliğe ilişkin özellikleri sırasıyla Tablo 1 ve Tablo 2 de betimsel olarak belirtilmiştir. Uygun örnekleme, özellikle insana yönelik araştırmalarda çok yaygın olarak kullanılan bir örnekleme tekniği olup, pratik ve ekonomik olması açısından tercih edilir (Monette *vd.*, 1990). Betimsel araştırmalar için, evrenin %10'unu oluşturan bir örneklem, olabilecek en az oran olarak dikkate alınırken, daha küçük evrenler için %20 gerekebileceği, korelasyona bakan araştırmalarda en azından %30'luk bir örneklem, bir ilişkinin varlığı ya da yokluğunu kanıtlamada gerekli görüldüğü (Özen ve Gül, 2007) düşünüldüğünde örneklemin boyutunun uygun olduğu kanısına varılabilir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Demografik Özelliklerine göre Dağılımları.

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	10	32,3	32,3
	Erkek	21	67,7	100,0
Medeni Hal	Evli	17	54,8	54,8
	Bekar	14	45,2	100,0
Kurumdaki Tecrübesi	0-1 yıl	15	48,4	48,9
	2-3 yıl	12	38,7	87,1
	4 yıl ve üzeri	4	12,9	100,0

Toros Üniversitesi'nin 2009 yılında kurulduğunda istihdam edilen ilk öğretim elemanlarının çoğunun erkek (%67,7), hemen hemen eşit oranda evli ve bekar olduğu ve üniversitede istihdamın giderek arttığı (kurumda en çok yeni çalışmaya başlayanların bulunduğu -0-1 yıl tecrübeye sahipler %48,4-) görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetçilik ile İlgili Dağılımları.

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çalışılan Cinsiyet	Kadın	11	35,5	35,5
	Erkek	20	64,5	100,0
Amirin Cinsiyeti	Kadın	5	16,1	16,1
	Erkek	26	83,9	100,0
Birlikte Çalışmada Cinsiyet Tercihi	Kadın	17	54,8	54,8
	Erkek	14	45,2	100,0

Mevcut çalışanların cinsiyetine paralel olarak, çalışmaya katılanların en çok erkeklerle (%64,5) birlikte çalıştıkları ve gene en çok erkek amire (%83,9) sahip oldukları görülmektedir. Yönetici pozisyonundaki erkek üstünlüğü çarpıcı gözükmemektedir. Bununla birlikte mevcut çalışanlar yarıdan biraz fazla da olsa en çok çalışma arkadaşı olarak kadınları (%54,8) tercih etmektedir.

2.2.Geçerlilik Analizi

Bu bölüm geliştirilen hemcinsçilik ve karşıcinsçilik ölçeklerinin (HCÖ ve KCÖ) geçerlilik analizleri ve bulgularına yer vermektedir.

2.2.1.Hemcinsçilik Ölçeği (HCÖ)

Çalışanların aynı cinsle birlikte çalışmaya karşı tutumlarını ölçmeye yönelik 10 ifadeden oluşan (Tablo 3) 5-li likert tipi (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum) bir ölçek önerilmektedir.

Tablo 3. HCÖ Maddeleri.

Madde No	İfade
M1	Hem cinslerimle çalışırken işe daha çok motive olurum.
M2	Hem cinslerimle çalışmak beni mutlu eder.
M3	Hem cinslerimle çalışırsam daha başarılı olurum.
M4	Hem cinslerimle çalışırsam iş için hazırlıklarımı daha erken tamamlarım.
M5	Hem cinslerimle çalışırken daha kısa sürede işimi tamamlarım.
M6	Hem cinslerimle çalışmak verimliliğimi artırır.
M7	Hem cinslerimle çalışırsam hatalarım azalır.
M8	Hem cinslerimle çalışma ortamında yeni fikirler üretmekte zorluk çekmem.
M9	Hem cinslerimle daha iyi takım çalışması yapabilirim.
M10	Hem cinslerimle iş dışı sosyal etkinliklere daha rahat katılırım.

Örneklemin faktör analizini uygunluğunu incelemek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testinin sonuçları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. HCÖ için KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Measure of Sampling Adequacy	0.863
	Ki-Kare	229,129
Bartlett Testi	Serbestlik Derecesi	45
	Sig.	0,000

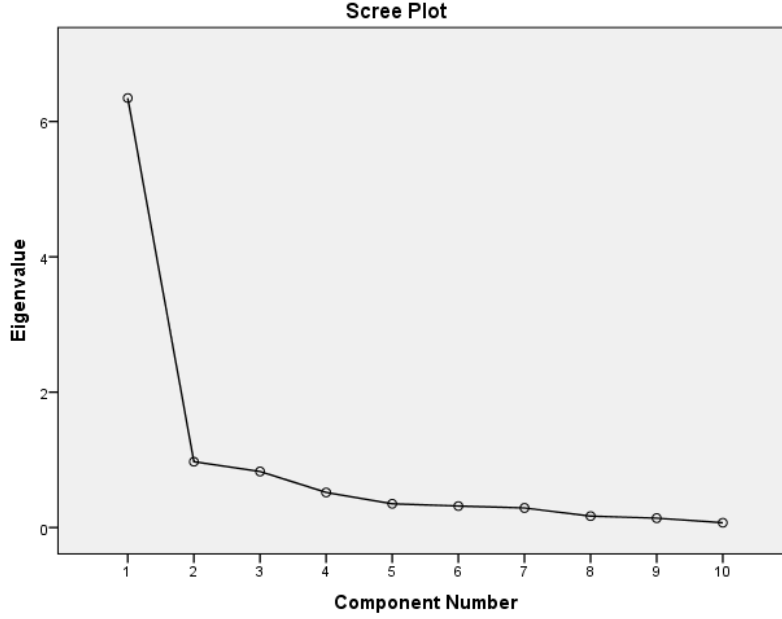
Test sonuçlarına göre KMO katsayısı ,863- Kalaycı (2006)’ya göre “çok iyi”; Bartlett testi ki-kare değeri 229,129 (sd=45) ve istatistiksel açıdan anlamlı (sig.=.000) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre verilerin temel bileşenler analizi için uygun olduğu anlaşılmış ve bileşenleri belirlemek için varimax rotationı kullanılarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar maddelerin ortalama değerleri (5 üzerinden) ve standart sapmaları ile birlikte Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. HCÖ’nin Ayırt Edici Özellikleri.

Madde	\bar{X}	SS	Extraction	Component Matrix (a)
M1	2,74	1,15	0,650	0,806
M2	3,03	0,94	0,529	0,727
M3	2,61	0,95	0,613	0,783
M4	2,67	1,04	0,575	0,758
M5	2,58	1,14	0,713	0,844
M6	2,70	1,27	0,637	0,798
M7	2,38	1,08	0,712	0,844
M8	2,32	1,07	0,746	0,863
M9	2,83	1,21	0,730	0,854
M10	2,87	1,14	0,443	0,666

a: 1 component extracted.

Tablo 5’te görüldüğü gibi ölçekteki bütün maddeler tek bir bileşen (faktör) de toplanmış ve her bir maddenin eşik yük değerlerinin 0,40’ın altında olmadığı görülmektedir. Tek faktör olduğu için (Bu durum aynı zamanda Şekil 1’deki Yamaç-Birikinti, Scree Plot, tan ikinci noktaya kadarki keskin düşüş ve ikinci noktadan sonra çizginin yatay bir seyre geçmesinden de anlaşılmaktadır.) rotation uygulanamamıştır. Geliştirilen HCÖ ölçeğinin varyansı açıklama oranının % 63,46 olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 1. HCÖ için Scree Plot

Tablo 5'te hemcinsçilik ölçeğini oluşturan 10 ifadeye ortalama katılım incelendiğinde genellikle 3 (karasızım) puanın altında değerler aldığını bu da genel olarak Toros Üniversitesi'nde çalışanların kendisiyle aynı cinsteki çalışanlara yönelik özel bir tutuma sahip olmadığını göstermektedir. Çalışmaya katılanların üzerinde en çok katıldıkları ifade ile M2 ("Hem cinslerimle çalışmak beni mutlu eder", $\bar{X} = 3.03$) en az katıldıkları ifadeye M8 ("Hem cinslerimle çalışma ortamında yeni fikirler üretmekte zorluk çekmem", $\bar{X} = 2.32$) çalışanların katılım derecelerine kişisel özelliklerinin (cinsiyet, medeni hal ve kurumdaki tecrübesi) etkisi ki-kare testleriyle incelenmiş ve sonuçlar sırasıyla Tablo 15 ve Tablo 16'da gösterilmektedir.

2.2.2. Karşıcinsçilik Ölçeği (KCÖ)

Çalışanların karşı cinsle birlikte çalışmaya karşı tutumlarını ölçmeye yönelik HCÖ'deki 10 ifadeye benzer 5-li likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Karasızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 10 ifade için (Tablo 6) benzer şekilde geçerlilik analizi yapılmıştır.

Tablo 6. KCÖ için Maddeler.

Madde No	İfade
M1	Karşı cinsle çalışırken işe daha çok motive olurum.
M2	Karşı cinsle çalışmak beni mutlu eder.
M3	Karşı cinsle çalışırsam daha başarılı olurum.

M4	Karşı cinsle çalışırsam iş için hazırlıklarımı daha erken tamamlarım.
M5	Karşı cinsle çalışırken daha kısa sürede işimi tamamlarım.
M6	Karşı cinsle çalışmak verimliliğimi artırır.
M7	Karşı cinsle çalışırsam hatalarım azalır.
M8	Karşı cinsle çalışma ortamında yeni fikirler üretmekte zorluk çekmem.
M9	Karşı cinsle daha iyi takım çalışması yapabilirim.
M10	Karşı cinslerimle iş dışı sosyal etkinliklere daha rahat katılırım.

Tablo 7. KCÖ için KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Measure of Sampling Adequancy	0.788
	Ki-Kare	255,052
Bartlett Testi	Serbestlik Derecesi	45
	Sig.	0,000

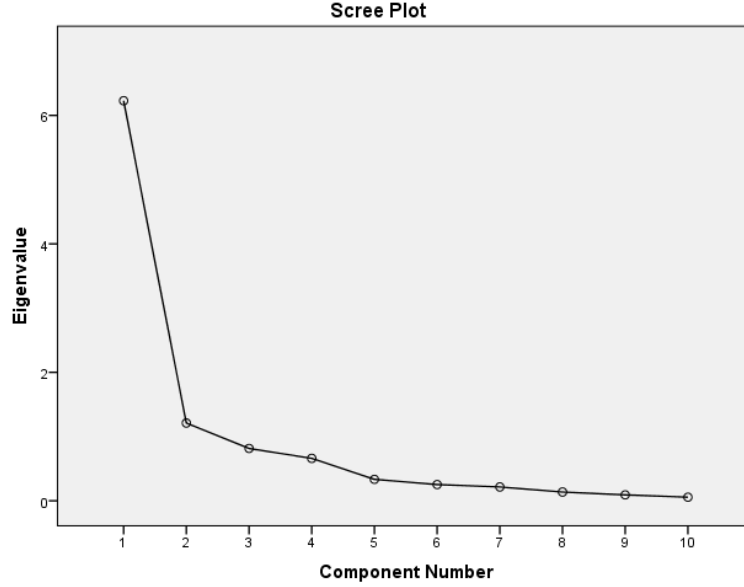
Test sonuçlarına göre KMO katsayısı ,788; Bartlett testi ki-kare değeri 255,052 (sd=45) ve istatistiksel açıdan anlamlı (sig.=.000) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre varimax rotationı kullanılarak gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 8’te verilmiştir.

Tablo 8. KCÖ’nin Ayırt Edici Özellikleri.

Madde	\bar{X}	SS	Extraction	Döndürülmüş Bileşenler Matrisi	
				1	2
M1	2,74	1,06	0,613	0,723	0,301
M2	2,90	1,13	0,799	0,847	0,285
M3	2,64	1,05	0,751	0,839	0,217
M4	2,54	1,12	0,728	0,818	0,243
M5	2,35	1,01	0,723	0,770	0,360
M6	2,51	1,06	0,764	0,706	0,515
M7	2,58	1,17	0,713	0,844	-0,026
M8	2,77	1,14	0,712	0,759	0,369
M9	2,48	0,99	0,780	0,191	0,861
M10	2,54	0,92	0,855	0,226	0,897

Tablo 8’e göre KCÖ’ği 2 faktörden oluşmaktadır. Her bir maddenin içinde yer aldığı faktör sırasıyla mavi ve kırmızı ile işaretlenmiş, eşit yük değerlerinin (0.40) altında kalan madde olmadığı görülmüştür. Ayrıca her maddenin iki faktördeki yük değerleri arasındaki fark 0.1’den büyük olduğundan binişik madde olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8 bir boyutta yer alırken madde 9 ve 10 diğer boyutta yer almaktadır. Bu maddelerin içeriklerine bakıldığında ilk boyutun bireysel durum hakkında ikinci boyutun ise grup halinde karşı cinsçiliğe yönelik

tutumları içerdiği görülmekte olup bundan dolayı bu boyutlar sırasıyla bireysel karşı cinsiyetçilik ve grup ortamında karşı cinsiyetçilik olarak adlandırılmıştır.



Şekil 2. KCÖ için Scree Plot

Şekil 2'deki Yamaç-Birikinti, Scree Plot, tan üçüncü noktaya kadarki keskin düşüş ve üçüncü noktadan sonra çizginin yatay bir seyre geçtiği görülmekte, üçüncü noktaya kadar olan nokta aralıkları sayıldığında bunun iki olduğu görülmekte olup bu da keşfedici faktör analizinin ölçek için verdiği boyut sayısının iki olarak belirlenmesinin tutarlılığını göstermektedir. Geliştirilen KCÖ ölçeğinin varyansı açıklama oranının %74,38 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8'de karşıcinsçilik ölçeğini oluşturan 10 ifadeye ortalama katılım incelendiğinde genellikle 3 (karasızım) puanın altında değerler aldığı bu da genel olarak Toros Üniversitesi'nde çalışanların karşı cinsle çalışmaya yönelik özel bir tutuma sahip olmadığını göstermektedir. Çalışmaya katılanların üzerinde en çok katıldıkları ifade ile M2 ("Karşı cinsle çalışmak beni mutlu eder", $\bar{X} = 2.90$) en az katıldıkları ifadeye M5 ("Karşı cinsle çalışırken daha kısa sürede işimi tamamlarım", $\bar{X} = 2.35$) çalışanların katılım derecelerine kişisel özelliklerinin (cinsiyet, medeni hal ve kurumdaki tecrübesi) etkisi ki-kare testleriyle incelenmiş ve sonuçlar sırasıyla Tablo 17 ve Tablo 18'de gösterilmektedir.

2.3.Güvenirlilik Analizi

Geçerliliği yapılan HCÖ ve KCÖ için güvenirlilik analizi Cronbach's alpha ile yapılmıştır. HCÖ için Cronbach's alpha değeri 0.934 olarak, KCÖ

için bu değer 0,931 ve KCÖ'nün bireysel karşıcinsçilik boyutu için 0,939 ve grup ortamında karşıcinsçilik boyutu için 0.808 olarak bulunmuştur. Özdamar (1997) nin Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uygulanan değerlendirme kriterlerine göre geliştirilen ölçekler ve boyutları yüksek derecede güvenilirdir. Geliştirilen ölçeklerin detaylı madde toplam istatistikleri Tablo 9 ve Tablo 10 da verilmektedir.

Tablo 9. HCÖ için Madde Toplam İstatistikleri.

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Ölçek Varyansı Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach'sAlpha Değeri
M1	24,0323	62,299	,751	,927
M2	23,7419	66,065	,672	,931
M3	24,1613	65,273	,721	,929
M4	24,0968	64,557	,694	,930
M5	24,1935	61,628	,797	,925
M6	24,0645	60,862	,749	,928
M7	24,3871	62,578	,789	,925
M8	24,4516	62,189	,822	,924
M9	23,9355	60,529	,811	,924
M10	23,9032	64,824	,605	,935

HCÖ ölçeğindeki ifadeler için her bir madde silindiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,924 ile 0,935 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ölçekteki bütün sorular gereklidir. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakıldığında her bir değer 0,20 den büyük olduğu görülmekte bu da ölçekte bütün maddelerin birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak HCÖ'deki bütün maddeler oldukça güvenilir olup, maddeler birbiriyle ilişkili ve ölçek için gereklidir.

Tablo 10. KCÖ için Madde Toplam İstatistikleri.

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Ölçek Varyansı Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach'sAlpha Değeri
M1	23,3548	58,037	,719	,924
M2	23,1935	55,295	,843	,918
M3	23,4516	57,189	,789	,921
M4	23,5484	56,523	,774	,921
M5	23,7419	57,465	,798	,920
M6	23,5806	56,518	,827	,919

M7	23,5161	57,658	,659	,928
M8	23,3226	55,826	,799	,920
M9	23,6129	61,778	,515	,934
M10	23,5484	61,789	,562	,931

KCÖ ölçeğindeki ifadeler için her bir madde silindiğinde Cronbach's Alpha değerinin 0,918 ile 0,934 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ölçekteki bütün sorular gereklidir. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakıldığında her bir değer 0,20 den büyük olduğu görülmekte bu da ölçekte bütün maddelerin birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak KCÖ'deki bütün maddeler oldukça güvenilir olup, maddeler birbiriyle ilişkili ve ölçek için gereklidir.

2.4.Puanlandırma

Çalışanların kendi cinslerinden ve karşı cinsten nasıl etkilendiklerini ölçmek için geliştirilen HCÖ ve KCÖ ölçekleri 10'ar maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert şeklinde oluşturulan ölçekte maddelerde belirtilen düşünceye bireylerden “kesinlikle katılıyorum (5), katılıyorum (4), karasızım (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1)” olmak üzere beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. HCÖ'den alınabilecek puanlar 10-50 arasında olup, yüksek puanlar hemcinslele çalışmaktan olumlu etkilendiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde KCÖ' nin genelinden alınabilecek puanlar 10-50 arasında olup, yüksek puanlar karşı cinslerle çalışmaktan olumlu etkilendiğini ifade etmektedir.

2.5.Hipotez Testleri

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri arasındaki ilişkilerle, kişisel özelliklerin geliştirilen her bir ölçekte bulunan ve üzerinde en çok katılınan ifadelerle üzerinde en az katılınan ifadelere etkisi Ki-Kare testleriyle incelenmiştir. Kişisel özelliklerden ikili değişkenlerin (cinsiyet ve medeni hal) kendi cinsiyle ve karşı cinsle çalışmaya karşı tutuma etkisi bağımsız örneklemlili t-testi ile; çoklu değişkenin etkisi (tecrübe) tek yönlü varyans analizi ile araştırılmıştır. Bu anlamda Toros Üniversitesi öğretim elemanlarına ilişkin test edilen hipotezler Tablo 11 de belirtilmektedir.

Tablo 11. Araştırma Hipotezleri.

Hipotez No	Açıklama
1	Öğretim elemanlarının cinsiyeti ile medeni halleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2	Öğretim elemanlarının cinsiyeti ile kurumdaki tecrübeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3	Öğretim elemanlarının cinsiyeti ile en yakın çalıştıkları cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4	Öğretim elemanlarının cinsiyeti ile en yakın amirlerinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5	Öğretim elemanlarının cinsiyeti ile birlikte çalışmak istedikleri cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
6	Öğretim elemanlarının medeni hali ile kurumdaki tecrübeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
7	Öğretim elemanlarının medeni hali ile en yakın çalıştıkları cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
8	Öğretim elemanlarının medeni hali ile en yakın amirlerinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
9	Öğretim elemanlarının medeni hali ile birlikte çalışmak istedikleri cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
10	Öğretim elemanlarının kurumdaki tecrübesi ile en yakın çalıştıkları cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
11	Öğretim elemanlarının kurumdaki tecrübesi ile en yakın amirlerinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
12	Öğretim elemanlarının kurumdaki tecrübesi ile birlikte çalışmak istedikleri cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
13	Öğretim elemanlarının en yakın çalıştıkları cinsiyet ile birlikte çalışmak istedikleri cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
14	Öğretim elemanlarının en yakın çalıştıkları cinsiyet ile en yakın amirlerinin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
15	Öğretim elemanlarının en yakın amirlerinin cinsiyeti ile birlikte çalışmak istedikleri cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.
16	Öğretim elemanlarının cinsiyetleri ile hemcinslerine karşı tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
17	Öğretim elemanlarının medeni halleri ile hemcinslerine karşı tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
18	Öğretim elemanlarının kurumdaki tecrübeleri ile hemcinslerine karşı tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
19	Öğretim elemanlarının cinsiyetleri ile karşı cinse tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
20	Öğretim elemanlarının medeni halleri ile karşı cinse tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
21	Öğretim elemanlarının kurumdaki tecrübeleri ile karşı cinse tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 12 hipotez 1-15 için; Tablo 19 hipotez 16-21 için test sonuçlarından elde edilen anlamlılık değerlerini (p-değeri) rapor etmektedir.

Tablo 12. Demografik Faktörler Arasındaki İkili İlişkiler: p-Değerleri.

	Medeni Hal	Tecrübe	En Yakın Çalışılan Cinsiyet	En Yakın Amirin Cinsiyeti	Çalışılmak İstenilen Cinsiyet
Cinsiyet	0,441 ^a	0,247 ^a	0,106 ^a	0,296 ^a	0,280 ^a
Medeni Hal		0,885 ^a	0,153 ^a	0,148 ^a	0,623 ^b
Tecrübe			0,021 ^{a*}	1,000 ^a	0,099 ^a
En Yakın Çalışılan Cinsiyet				0,003 ^{a*}	0,057 ^a
En Yakın Amirin Cinsiyeti					1,000 ^a

* p<0.05, anlamlı ilişki

a: Fisher kesin ki kare testinden elde edilmiştir.

b: Pearson ki kare testinden elde edilmiştir.

Tablo 12'e göre demografik faktörler arasındaki ikili ilişkilerden "tecrübe" ile "en yakın çalışılan cinsiyet" ve "en yakın çalışılan cinsiyet" ile "en yakın çalışılan amir" arasındaki 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Erkek çalışanların ve amirlerin kadınlara göre fazla olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Anlamlı bulunan ilişkiler hakkında detaylı çapraz çizelgeler (Tablo 13-14) aşağıda sunulmuştur.

Tablo 13. Tecrübe * En Yakın Çalışılan Cinsiyet Çapraz Tablosu.

			En Yakın Çalışılan Cinsiyet		Toplam
			Kadın	Erkek	
Tecrübe	0-1 yıl	Sayı	4	11	15
		%	26,7%	73,3%	100,0%
	2-3 yıl	Sayı	3	9	12
		%	25,0%	75,0%	100,0%
	4 yıl ve üzeri	Sayı	4	0	4
		%	100,0%	0,0%	100,0%
Toplam		Sayı	11	20	31
		%	35,5%	64,5%	100,0%

Tablo 13'e göre, yeni çalışanlar en fazla erkeklerle yakın olarak çalışırken, tecrübesi fazla olanlar ise kadınlarla çalışmaktadır. Bu da istihdamda erkeklerin daha çok yerleşmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 14. En Yakın Çalışılan Cinsiyet * En Yakın Amirin Cinsiyeti Çapraz Tablosu.

			En Yakın Çalışılan Amirin Cinsiyet		Toplam
			Kadın	Erkek	
En Yakın Çalışılan Cinsiyet	Kadın	Sayı	5	6	11
		%	45,5%	54,5%	100,0%
	Erkek	Sayı	0	20	20
		%	0,0%	100,0%	100,0%
Toplam		Sayı	5	26	31
		%	16,1%	83,9%	100,0%

Tablo 14'e en yakın erkeklerle çalışanların tamamı erkek amire sahiptir. Bu durumun istihdama paralel olarak yönetici pozisyonunda da erkeklerin ağırlıkta olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 15. Seçilen Demografik Özelliklerin HCÖ'deki M2 İfadesine Katılım Derecelerine Etkisi.

Demografik Özellikler			Katılım Derecesi					Toplam
			1	2	3	4	5	
Cinsiyet	Kadın	f	1	2	3	4	0	10
		%	10,0	20,0	30,0	40,0	0,0	100,0
	Erkek	f	1	5	7	8	0	21
		%	4,8	23,8	33,3	38,1	0,0	100,0
	Toplam	f	2	7	10	12	0	31
		%	6,5	22,6	32,3	38,7	0,0	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 1,000								
Medeni Hal	Evli	f	0	5	4	8	0	17
		%	0,0	29,4	23,5	47,1	0,0	100,0
	Bekar	f	2	2	6	4	0	14
		%	14,3	14,3	42,9	28,6	0,0	100,0
	Toplam	f	2	7	10	12	0	31
		%	6,5	22,6	32,3	38,7	0,0	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,220								
Tecrübe	0-1yıl	f	1	3	7	4	0	15
		%	6,7	20,0	46,7	26,7	0,0	100,0

2-3 yıl	f	1	2	3	6	0	12
	%	8,3	16,7	25,0	50,0	0,0	100,0
4 yıl ve üzeri	f	0	2	0	2	0	4
	%	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0
Toplam	f	2	7	10	12	0	31
	%	6,5	22,6	32,3	38,7	0,0	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,506							

*p<0.05,ilişki anlamlı

Yapılan Fisher Ki-Kare testine göre; Toros Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının hemcinslerine karşı tutumlarından “Hem cinslerimle çalışmak beni mutlu eder.” ifadesine katılma dereceleri ile onların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal ve tecrübe) arasında 0.05 hata düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 16. Seçilen Demografik Özelliklerin HCÖ'deki M8 İfadesine Katılım Derecelerine Etkisi.

Demografik Özellikler		Katılım Derecesi					Toplam	
		1	2	3	4	5		
Cinsiyet	Kadın	f	3	5	1	0	1	10
		%	30,0	50,0	10,0	0,0	10,0	100,0
	Erkek	f	4	8	5	4	0	21
		%	19,0	38,1	23,8	19,0	0,0	100,0
	Toplam	f	7	13	6	4	1	31
		%	22,6	41,9	19,4	12,9	3,2	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,328								
Medeni Hal	Evli	f	3	8	4	2	0	17
		%	17,6	47,1	23,5	11,8	0,0	100,0
	Bekar	f	4	5	2	2	1	14
		%	28,6	35,7	14,3	14,3	7,1	100,0
	Toplam	f	7	13	6	4	1	31
		%	22,6	41,9	19,4	12,9	3,2	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,789								
Tecrübe	0-1yıl	f	3	6	4	2	0	15
		%	20,0	40,0	26,7	13,3	0,0	100,0
	2-3 yıl	f	4	3	2	2	1	12
		%	33,3	25,0	16,7	16,7	8,3	100,0

4 yıl ve üzeri	f	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Toplam	f	7	13	6	4	1	31
	%	22,6	41,9	19,4	12,9	3,2	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,464							

*p<0.05,ilişki anlamlı

Yapılan Fisher Ki-Kare testine göre; Toros Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının hemcinslerine karşı tutumlarından “Hem cinslerimle çalışma ortamında yeni fikirler üretmekte zorluk çekmem.” ifadesine katılma dereceleri ile onların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal ve tecrübe) arasında 0.05 hata düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 17. Seçilen Demografik Özelliklerin KCÖ'deki M2 İfadesine Katılım Derecelerine Etkisi.

Demografik Özellikler		Katılım Derecesi					Toplam	
		1	2	3	4	5		
Cinsiyet	Kadın	f	1	3	4	0	2	10
		%	10,0	30,0	40,0	0,0	20,0	100,0
	Erkek	f	2	6	6	6	1	21
		%	9,5	28,6	28,6	28,6	4,8	100,0
	Toplam	f	3	9	10	6	3	31
		%	9,7	29,0	32,3	19,4	9,7	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,264								
Medeni Hal	Evli	f	1	7	4	4	1	17
		%	5,9	41,2	23,5	23,5	5,9	100,0
	Bekar	f	2	2	6	2	2	14
		%	14,3	14,3	42,9	14,3	14,3	100,0
	Toplam	f	3	9	10	6	3	31
		%	9,7	29,0	32,3	19,4	9,7	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,387								
Tecrübe	0-1yıl	f	1	3	6	3	2	15
		%	6,7	20,0	40,0	20,0	13,3	100,0
	2-3 yıl	f	1	3	4	3	1	12
		%	8,3	25,0	33,3	25,0	8,3	100,0
	4 yıl ve üzeri	f	1	3	0	0	0	4
		%	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Toplam	f	3	9	10	6	3	31
	%	9,7	29,0	32,3	19,4	9,7	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,570							

*p<0.05, ilişki anlamlı

Yapılan Fisher Ki-Kare testine göre; Toros Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının karşıcinslere olan tutumlarından “Karşı cinsle çalışmak beni mutlu eder.” ifadesine katılma dereceleri ile onların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal ve tecrübe) arasında 0.05 hata düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 18. Seçilen Demografik Özelliklerin KCÖ'deki M5 İfadesine Katılım Derecelerine Etkisi.

Demografik Özellikler		Katılım Derecesi					Toplam	
		1	2	3	4	5		
Cinsiyet	Kadın	f	3	5	1	0	1	10
		%	30,0	50,0	10,0	0,0	10,0	100,0
	Erkek	f	3	7	10	0	1	21
		%	14,3	33,3	47,6	0,0	4,8	100,0
	Toplam	f	6	12	11	0	2	31
		%	19,4	38,7	35,5	0,0	6,5	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,172								
Medeni Hal	Evli	f	4	7	6	0	0	17
		%	23,5	41,2	35,3	0,0	0,0	100,0
	Bekar	f	2	5	5	0	2	14
		%	14,3	35,7	35,7	0,0	14,3	100,0
	Toplam	f	6	12	11	0	2	31
		%	19,4	38,7	35,5	0,0	6,5	100,0
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,606								
Tecrübe	0-1 yıl	f	3	4	7	0	1	15
		%	20,0	26,7	46,7	0,0	6,7	100,0
	2-3 yıl	f	3	4	4	0	1	12
		%	25,0	33,3	33,3	0,0	8,3	100,0
	4 yıl ve üzeri	f	0	4	0	0	0	4
		%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Toplam	f	6	12	11	0	2	31	
	%	19,4	38,7	35,5	0,0	6,5	100,0	
Fisher Ki-Kare Testi p = 0,336								

*p<0.05, ilişki anlamlı

Yapılan Fisher Ki-Kare testine göre; Toros Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının karşıcinsle olan tutumlarından “Karşı cinsle çalışırken daha kısa sürede işimi tamamlarım.” ifadesine katılma dereceleri ile onların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal ve tecrübe) arasında 0.05 hata düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 19. Demografik Faktörlerin Kendi Cinsiyle ve Farklı Cinsle Çalışmaya Etkisi: p-Değerleri.

Demografik Faktör	HCÖ Puanı	KCÖ Puanı
Cinsiyet	0,840 ^a	0,593 ^a
Medeni Hal	0,995 ^a	0,409 ^a
Tecrübe	0,518 ^b	0,443 ^b

* p<0.05, anlamlı ilişki

a: Bağımsız Örnekli t-testi ile elde edilmiştir.

b: Tek yönlü varyans analizi ile elde edilmiştir.

Toros Üniversitesi'nde çalışan öğrenim elamanlarının cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve kurumdaki tecrübelerinin kendi cinsleriyle çalışmaya veya karşı cinsle çalışmaya karşı etkisi %95 güven seviyesinde saptanamamıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada Hemcinsçilik Ölçeği (HCÖ) ve Karşıcinsçilik Ölçeği (KCÖ) nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çalışanların kendi cinslerine ve karşı cinse olan tutumlarını ölçmek üzere geliştirilen ölçekler 10 madden oluşmakta olup, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerinin yüksek olması çalışanların kendi cinslerine ve karşı cinse olan tutumlarını değerlendirmede kullanılabileceğini göstermektedir. Keşfedici ve öncü niteliğinde olan bu çalışmayla geliştirilen ölçeklere Toros Üniversitesi öğretim elemanlarından katılımcıların cevapları analiz edildiğinde çalışanların cinsiyetlerinin, medeni hallerinin ve kurumdaki tecrübelerinin hem cinsleriyle veya karşı cinslerle çalışmalarına yönelik tutumlarına etkili olmadığı görülmüş, genel olarak cinsiyetçilik yaklaşımının Toros Üniversitesi çalışanlarında hakim olmadığı anlaşılmakla birlikte üniversitede erkek yoğun bir istihdamın olduğu görülmektedir.

Bu durum Türkiye'deki erkek istihdam oranının kadın istihdam oranının iki katı olmasıyla ve kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranının sadece %9.4 olmasıyla tutarlı olarak görülmektedir (TÜİK, E.T.15.12.2015). Bu çalışmayla elde edilen bulgular Türkiye'deki akademik yaşamda kadın yönetici ve istihdamıyla da orantılı gözükmemektedir (%30.20 Kadın Profesör, %34.06 Kadın Doçent, %37.6 Kadın Yardımcı Doçent ve %7.5 Kadın Rektör; KADER, E.T.15.12.2015). Bütün bunlara rağmen, Toros Üniversitesi'nde hakim olan demokrasi kültürünün, burada çalışanları

kendi cinslerine ya da karşı cinse ayrımcılık yapmaya veya bunlardan farklı şekilde etkilenip, farklı tutum almaya yöneltmediği anlaşılmaktadır.

Test edilen 21 hipotezin sonuçları toplu olarak Tablo 20 de verilmektedir.

Tablo 20. Araştırılan Hipotez Test Sonuçları.

Hipotez No	Sonuç	Hipotez No	Sonuç	Hipotez No	Sonuç
1	X	8	X	15	X
2	X	9	X	16	X
3	X	10	√	17	X
4	X	11	X	18	X
5	X	12	X	19	X
6	X	13	X	20	X
7	X	14	√	21	X

X: İlişki %95 güvenirlilik seviyesinde anlamlı değil.

√: İlişki %95 güvenirlilik seviyesinde anlamlı.

Çalışma Toros Üniversite'sinin kurulum aşmasında gerçekleştirilmiş olup, kolayda örnekleme ile ulaşılabilen öğretim elemanlarının katılımıyla sınırlıdır. Aynı çalışma güncel olarak daha büyük örneklerle tekrarlanabilir. Geliştirilen ölçekler yıllara göre cinsiyet ayrımcılığına yönelik eğilimleri belirlemek amacıyla düzenli olarak kullanılabilir. Benzer şekilde geliştirilen ölçekler diğer üniversitelerde ve iş kollarında uygulanabilir ve çalışanların kendi cinsleriyle veya karşı cinsle çalışmalarından nasıl etkilendikleri belirlenebilir.

KAYNAKÇA :

- Akhun, İ. (2000), **Kız çocuklarının mesleki eğitime ve istihdama yönelimleri**, Ankara: Cem Ofset.
- Alptekin, D. (2014), “**Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma**”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32: 203-211.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013), “**Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması**”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2): 9-22.
- Bora, A. ve Üstün, İ. (2005), “**Sıcak aile ortamı: demokratikleşme sürecinde kadın ve erkekler**”, İstanbul: Tesev Yayınları.

- Boyacıoğlu, H. ve Güneri, P. (2006), “**Sağlık Araştırmalarında Kullanılan Temel İstatistik Yöntemler**”, Hacettepe Dış Hekimliği Fakülte Dergisi, 30(3): 33-39.
- Dökmen, Z. Y. (2006), “**Toplumsal cinsiyet**”, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ecevit, Y. (2011), “**Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç**”, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Ed.: Yıldız Ecevit & Nadide Karkıner, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Glick, P. and Fiske, S. T. (1996), “**The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism**”, Journal of Personality and Social Psychology, 70(3): 491-512.
- Hlebain, A. (2013), “**The Impact of Gender Roles on Benevolent Sexism**”, Sentience The University of Minnesota Undergraduate Journal of Psychology, 8: 5-7.
- KADER (2015), **Karne İstatistikler**, <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/Show/400/kader-istatistikleri.html>
Erişim Tarihi:15.12.2015.
- Kalaycı, Ş. (2006), “**Faktör Analizi**”, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ed:Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (1999), “**Bilimsel Araştırma Yöntemleri**”, 9. Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Monetle, D.R., Sullivan, T.J. and De Jong, C.R. (1990), “**Applied Social Research**”, New York: Harcourt Broce Jovanovich, Inc.
- Munro, B. H. (2005), “**Statistical methods for health care research**”, (5. Edition). USA: Lippincott Williams and Williams
- Özdamar, K. (1997), “**Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I**”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007), “**Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örneklem Sorunu**”, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 7: 394-422.
- Özkan, D. (2006), “**Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmeleri ile İlgili Yapılan Yüklemeler, Cinsiyetçilik, Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumlar ve Cinsiyet Farklılıkları Arasındaki İlişki**” Ortadoğu

Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Psikoloji Bölümü,
Yüksek Lisans Tezi.

Pett, M. A., Lackey, N. R. and Sullivan, J. J. (2003), “**Making sense of factor analysis: the use of factor analysis for instrument development in health care research**”. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Sakallı-Uğurlu, N. (2002), “**Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması (Ambivalent Sexism Inventory: A Study of Reliability and Validity)**”, Türk Psikoloji Dergisi (Journal of Turkish Psychology), 17: 47-58.

TÜİK (2015). **İstatistiklerle Kadın**,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619>,
Erişim Tarihi: 15.12.2015.

EK

Shapiro-Wilk Normallik Test Sonuçları

Demografik Faktörler		HCÖ			KCÖ		
		İstatistik	sd	Sig.	İstatistik	sd	Sig.
Cinsiyet	Kadın	0,905	10	0,248	0,961	10	0,796
	Erkek	0,961	21	0,544	0,936	21	0,179
Medeni Hal	Evli	0,980	17	0,961	0,950	17	0,455
	Bekar	0,967	14	0,833	0,917	14	0,197
Tecrübe	0-1 yıl	0,963	15	0,748	0,944	15	0,434
	2-3 yıl	0,964	12	0,844	0,955	12	0,712
	4 yıl +	0,853	4	0,235	0,945	4	0,683

* p<0.05, normal dağılıma sahip değil