



İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Türkçe Uyarlama Çalışması¹

Tolga GÜL^{1*}

¹ Asst. Prof. Dr., Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 19.09.2023

Doi: 10.31200/makuubd.1362673

Kabul Tarihi/Accepted: 28.09.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

ÖZET

Bu çalışmada “İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin” Türkçe uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini Isparta ili merkezinde finans sektöründe çalışmakta olan 357 beyaz yakalı özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında “İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı” ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda tek boyutlu “İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği'nin” yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen istatistiksel bulgular ölçeğin Türk kültürüne uygun olarak uyarlandığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Kadın Çalışan, Ölçek Uyarlama.

Turkish Adaptation Study of The Workplace Gender Discrimination Scale

ABSTRACT

In this study, it was aimed to conduct a Turkish adaptation study of the “The Workplace Gender Discrimination”. The research sample consists of 357 white-collar private sector employees working in the finance sector in the center of Isparta. “The Workplace Gender Discrimination” scale was used to collect data. As a result of the research findings, the Cronbach alpha coefficient of the scale was determined as 0,86. As a result of the exploratory factor analysis and confirmatory factor analyses, the construct validity of the unidimensional “The Workplace

¹ E-96714346-050.9 493 nolu 161 sayılı karar ile Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulundan etik kurul izni alınmıştır.

Gender Discrimination” was confirmed. The statistical findings obtained as a result of the study show that the scale was adapted to Turkish culture.

Keywords: Gender Discrimination, Working Woman, Scale Adaptation.

1. GİRİŞ

Ayrımcılık, kişinin ırk, cinsiyet, din, dil gibi kişisel özelliklerine dayalı olarak yaşamın herhangi bir alanında haksız muamele gördüğüne dair algısı olarak tanımlanmaktadır (Kim vd., 2020). İşyerinde ayrımcılık ise bir çalışanın işyerinde ırk/etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik veya kültürel geçmiş gibi bireysel özelliklerden kaynaklanan farklı muameleye ilişkin algısını ifade eder (Li vd., 2023). Birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir olgu olan, işyerinde ayrımcılık içerisinde yer alan, cinsiyet ayrımcılığında bireyler geçmişe dayalı, ön yargıları ile bu ayrımcılık içerisinde yer almaktadır (Lobel vd., 2000). Örgüt ortamındaki en yaygın işyeri ayrımcılığı türlerinden biri olan iş yerinde cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin cinsiyetinden dolayı iş yerinde eşit muamele görmemesi olarak tanımlanabilir (Triana vd., 2019). Kişinin kimlik grubu, etnik köken, cinsiyet veya yaş gibi benzer demografik özelliklere sahip bireyleri içerebilir, bireyler cinsiyet ayrımcılığını algıladıklarında, kendi cinsiyetlerine mensup kişilerin iş yerinde diğer cinsiyete göre sistematik olarak dezavantajlı olduğuna inanırlar (Foley vd., 2005). İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak haksız muameleye maruz kalmasıdır ve bazen kadınlara öncelikle eş ve anne rolleri biçen kültürel kalıp yargılara dayanmaktadır (Patterson & Walcutt, 2013). Tanımlayıcı kalıp yargılar, bu kalıp yargılarla ilişkili özellikler söz konusu iş veya görev için gerekli olan özelliklerle uyumsuz olduğunda ayrımcılığa dönüşmektedir ve dolayısıyla erkeklerin egemen olduğu mesleklerdeki kadınlar bu tür ayrımcılığa özellikle yatkın olabilmektedir (Bobbitt-Zeher, 2011).

İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı; bir çalışanın yalnızca cinsiyeti nedeniyle olumsuz çalışma koşul ve muamelesine maruz kaldığında ortaya çıkan doğrudan ayrımcılık, herhangi bir önyargı durumu olmamasına rağmen belirli bir cinsiyet grubunun zarar gördüğü durumlarda ortaya çıkan dolaylı ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Arısoy & Demir, 2007). Doğrudan ayrımcılık işe giriş aşamasında, çalışma esnasında ve işten ayrılma durumunda ortaya çıkarken, dolaylı ayrımcılık evlilik-aile içindeki konumdan ve kısmi süreli çalışmadan kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır (Arısoy & Demir, 2007). Cinsiyet ayrımcılığının, personel kararlarının bireyin nitelikleri veya iş performansı yerine atfedilen bir özellik olan cinsiyete dayandırıldığı durumlarda ortaya çıktığı söylenmektedir (Guttek vd., 1996). Cinsiyetleri dışında her açıdan benzer olan iş adayları ve çalışanlar arasında işe alma, seçme ve eğitim fırsatlarında

bir ön yargı olduğunda ortaya çıkan işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı stres, sosyal anksiyete ve depresyon gibi birçok sağlık sorunu ile ilişkilidir (Kim vd., 2019).

İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık hem erkek hem de kadın çalışanların başına gelebilmesine karşın, ağırlıklı olarak kadın çalışanların başına gelen bir sorundur. Kadın çalışanlar, erkekliğin (rasyonel, güçlü, heteroseksüel veya erkek olmanın) kadınlık (duygusal, zayıf, heteroseksüel olmayan veya kadın olmanın) üzerindeki gücünü vurgulayan cinsiyetçilik inançları nedeniyle iş yerinde sıklıkla ayrımcılığa uğradığı araştırmalara konu olmaktadır (Denissen & Saguy). İşyerinde eşitliği teşvik etmeye çalışan düzenlemelere rağmen, kadınlar gibi belirli sosyal gruplara karşı ayrımcılık hala devam etmektedir ve kadınlar gelir, işsizlik ve mesleki dağılım da dahil olmak üzere ekonomik eşitliğin çoğu ölçütünde erkeklerden daha kötü durumdadır (Trentham & Larwood, 1998). Kadınlar geleneksel olarak çocuklarının yetiştirilmesinde birincil ailevi sorumluluğu üstlendiğinden, bu tür sorumluluklardan kurtulan erkekler için, iş yerindeki sorumluluklarına tamamen odaklandıkları ve daha iyi performans gösterdikleri algısı oluşmaktadır. Bazı örgütler ideal çalışan bir insanın erkek olması gerektiğini ve bu erkek çalışanın çocuk bakımı gibi ebeveynlik görevlerinde eşine güvenen, böylece uzun günler çalışabilen ve sık sık seyahat edebilme özgürlüğü bulunan bir birey olması gerektiğini savunurlar (Gregory, 2003). Böyle bir çalışma ortamı, kadın çalışanları olumsuz etkilediğinden, işyerini çalışan annelerin sorumluluklarını karşılayacak şekilde yapılandırmayan örgütler işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa göz yumarak örgüt içi dengelerin bozulmasına neden olacaktır. Bu tür eşitsiz muamele içerisinde olan, kadınların deneyim ve algılarını dışlayan normlara göre inşa edilen örgütlerin bozulmaya uğraması olasıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık algısının yüksek olduğu örgütlerde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları ile birlikte iş tutumuna ait olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği söylenmektedir (Triana vd., 2019). Depresyon, çatışma ve stres cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireyler üzerindeki sonuçları iken, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, azalan iş tatmini, düşük düzeyde örgüte bağlılık ve güvensizlik, çalışma arkadaşları ile işbirliğine dayalı ilişkilerden kaçınma gibi durumlar da bu ayrımcılığın örgütler üzerindeki sonuçlarındandır (Kırel vd., 2010). Ayrıca örgüt içerisinde algılanan ayrımcılık çalışanların bütünleşmiş bir kültür oluşturma veya ortak değerleri paylaşma derecesini etkileyebilmekte ve bu da örgütün politika ve günlük yaşamında olumsuz değişikliklere sebebiyet verebilmektedir (Ensher vd., 2001). Özellikle kadın çalışanlar tarafından algılanan ayrımcılık, iş çatışması ve üretkenliğin azalması gibi olumsuz sonuçlar ile ilişkilendirilmektedir (Kim, 2015).

Bu çalışmada işyeri cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapı güvenirlik ve geçerliliğini test ederek bu alanda nicel çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kullanabilecekleri bir ölçek sunmak amaçlanmıştır.

2. METODOLOJİ

2.1. Katılımcılar

Araştırmanın örnekleme Isparta ili merkezinde özel finans kuruluşlarında çalışmakta olan 357 beyaz yakalı katılımcıdan oluşmaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anket formu Google form üzerinden oluşturulmuş ve katılımcılara çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Ayrıca çalışma için E-96714346-050.9 493 nolu 161 sayılı karar ile Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulundan etik kurul izni alınmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik dağılımları

Boyutlar	Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	196	%54,9
	Erkek	161	% 45,1
Medeni Durum	Bekâr	226	% 63,3
	Evli	131	% 36,7
Eğitim	Lise ve altı	62	% 17,4
	Ön Lisans	112	% 31,4
	Lisans	124	% 34,7
	Lisansüstü	59	% 16,5
Toplam		357	% 100

Katılımcılara ait Tablo 1’de yer alan demografik özellikler incelendiğinde n = 196’sı (%54,9) kadın, n = 161’i (%45,1) erkek ve n = 226’sı (%63,3) bekâr, n = 131’i (%36,7) evlidir. Katılımcıların eğitim düzeylerine yönelik frekans dağılımı incelendiğinde ise Lisansüstü mezun sayısının n = 59 (%16,5), Lisans mezunu n = 124 (%34,7), ön lisans mezunu n = 112 (%31,4) ve Lise ve altı mezun n = 62 (%17,4) kişiden oluştuğu görülmektedir.

2.2. Veri Toplama Aracı

İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği (The Workplace Gender Discrimination) işyerindeki cinsiyet ayrımcılığını işe alma, terfi, ücret, işten çıkarma gibi boyutlarını kapsayan bir ölçüm

aracıdır. Ölçek toplam 6 madde tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (4) Kesinlikle Katılıyorum arasında cevaplandırılmaktadır. Kim'in (2010) araştırmasında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,70 olarak bulunmuştur (Kim vd., 2010). Ölçüm aracının orijinali Kore Kadın Gelişim Enstitüsü (KWDI) tarafından boylamsal araştırmalarda kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir (Kim, 2014).

2.3. Analiz

İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine ait 6 madde Türkçe çeviri yapılması amacıyla bir tercümana gönderilmiştir. Çevirisi yapılan ifadeler Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapmakta olan ve alanları İngilizce olan 3 ayrı öğretim elamanına gönderilmiş ve uzman görüşü alınmıştır. Gerçekleştirilen çeviri ve öneriler sonrasında 6 maddelik İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeği veri formu oluşturulmuştur.

İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği'nin madde analizi için öncelikle madde toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA uygulanması için öncelikle örneklemin yeterliliği için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde Direct Oblimin ve Temel Bileşenler Analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ölçeğe uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda oluşan faktör yapısına uyumlu olarak oluşan tek boyutlu yapı DFA ile test edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda CMIN/df, CFI, GFI ve RMSEA uyum indeksleri incelenerek yapının geçerliliği test edilmiştir.

Ölçeğin güvenirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı, normallik dağılımında ise skewness ve kurtosis değerleri incelenmiştir. Son olarak çalışmada ölçek maddelerinin ortalamaları, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları, yarıya bölüm güvenirlik katsayıları ve CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır.

3. BULGULAR

İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin ortalamaları, standart sapmaları, skewness-kurtosis değerleri ve madde toplam korelasyonları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İşyeri cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine yönelik madde analizi sonuçları

Madde	Ortalama	S.S.	Skewness	Kurtosis	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Maddelerin Silinmesi Durumunda Cronbach Alfa
1	2,02	0,93	0,672	-0,359	0,70	0,82
2	2,13	0,95	0,487	-0,662	0,75	0,81
3	1,81	0,87	0,967	0,295	0,66	0,83
4	2,54	0,96	-0,125	-0,938	0,39	0,88
5	2,08	0,95	0,548	-0,604	0,75	0,81
6	1,89	0,87	0,785	-0,036	0,66	0,83
<i>Toplam</i>	<i>2,07</i>	<i>0,70</i>	<i>0,432</i>	<i>-0,146</i>	<i>Toplam C.Alfa = 0,86</i>	

Gerçekleştirilen madde analiz sonuçları incelendiğinde ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının 0,39 ile 0,75 arasında yer aldığı görülmektedir. Büyüköztürk (2003), madde korelasyonunda ifadelerin ayırt etme seviyesinin 0,30'dan büyük olmasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Ölçekte madde çıkarılması durumunda yeni oluşacak Cronbach alfa katsayıları 0,71 ile 0,88 arasındadır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı ise 0,86'dır. Bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Ölçeğin 6 ifadeli şekli ile elde edilen cronbach alfa katsayısının güvenilir olması sebebiyle ölçekten herhangi bir ifade çıkarma işlemi yapılmamıştır. İfadelerin normallik dağılımını gösteren skewness, kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçta ifadelerin normal dağılımına uyumlu olduğunu göstermektedir (Tabachnick vd., 2013)

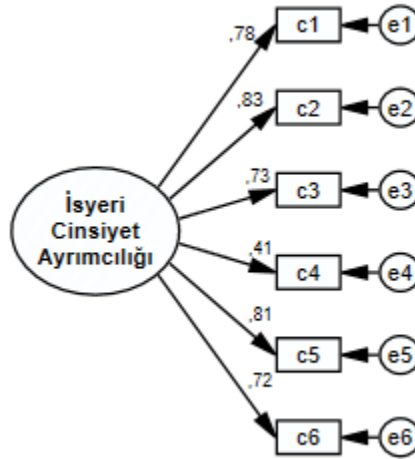
İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğine yönelik gerçekleştirilen madde korelasyon ve güvenilirlik analizi sonrasında yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İşyeri cinsiyet ayrımcılığı ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

	İfadeler	
1	Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlardan daha kolay işe alınmaktadır.	0,82
2	Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlardan daha hızlı terfi etmektedir.	0,85
3	Çalıştığım kurumda, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak verilmektedir.	0,79
4	Çalıştığım kurumda, erkeklere ve kadınlara farklı işler verilir.	0,50
5	Çalıştığım kurumda, İş geliştirme konusunda erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat tanınmaktadır.	0,85
6	Çalıştığım kurumda, kadınlar erkeklerden daha fazla işten çıkarılmaktadır.	0,78
Toplam Varyans = 59,755; KMO = 0,88; Özdeğer= 3,585		

Tablo 3'te yer alan açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,50 ile 0,85 arasında yer aldığı görülmektedir. Nunnally (1978), faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması ifadelerin ölçekte yer alması açısından yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple ölçekten herhangi bir madde çıkarımı olmamıştır. Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü ölçeğin toplam varyansı 59,755, özdeğeri 3,585 şeklinde gerçekleşmiştir. Faktör yükleri üzerinden hesaplanan AVE ve CR değerleri sırasıyla 0,60 ve 0,90 şeklindedir. Bu değerlerin "AVE > 0,50 ve CR > 0,70 ve CR > AVE" koşullarını sağlaması faktörlerin benzeşme geçerliliğini ve kompozit güvenilirliğini sağladığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981; Gürbüz, 2019).

Yapı geçerliliğinin testinde ölçeğe ayrıca Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin diyagramı ve sonuçları Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. İşyeri cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi

İşyeri cinsiyet ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin uyum indeksleri CMIN/DF= 2,681; CFI= 0,98; GFI= 0,98; RMSEA=0,07 şeklinde gerçekleşmiştir. Analizler sonucunda elde edilen uyum indeksleri, veri ile yapının uyum sağladığını göstermektedir (Forza & Filipini, 1998). Ayrıca maddelerin faktör yüklerinin de istenilen 0,40'tan yüksek olduğu görülmektedir (Şencan, 2005).

4. SONUÇ

Çalışma yaşamında ayrımcılık, dışlanma, mobbing, zorbalık ve şiddet gibi olumsuz davranışlar hem örgütleri hemde bireyleri olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu davranışlardan özellikle ayrımcılığın cinsiyet, ırk, dil, mezhep gibi birçok nedenlerden dolayı yapıyor olması,

çalışma yaşamında sık karşılaşılmamasına neden olmaktadır. Ayrımcılık sosyal hayatın tamamında karşılaşılan bir durum olsa da çalışma yaşamında ayrımcılık türlerinden en çok cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşılmaktadır. İşyerinde karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı ise bireylerde depresyon, kaygı ve stres gibi birçok olumsuz psikolojik etkiler yaratmaktadır (Kim & Park, 2018; Batool, 2020). Çalışma yaşamına dair yapılan çalışmaların ve yaklaşımların son dönemlerde çalışanların performansından ziyade çalışanların mutluluğuna ve ferahına odaklanması işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılacak çalışmaları da önemli ve gerekli hale getirmektedir. Bu sebeple yurtiçinde yapılacak olan araştırmalarda işyerinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik durumların ölçülmesi ve tartışılması önemli olduğu düşünülmüş ve “İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı” ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada Kadın Kore Gelişimin Enstitüsü-KWDI (2007) tarafından geliştirilen İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ölçüm aracının güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010). Ayrıca güvenirlik analizi kapsamında ölçeğin madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmış, CR, AVE, Skewness, Kurtosis değerleri incelenmiş ve istatistiksel anlamda uyumsuz bir sonuca ulaşılmamıştır. Elde edilen katsayıların referans olarak istenilen sınırların içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeğe açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek tek faktörlü yapıda oluşmuş ve maddelerin faktör yüklerinin istenilen katsayılara uygun şekilde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü yapıya Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Uygulanan DFA sonrasında uyum indekslerinin uyum göstermesi sebebiyle herhangi bir modifikasyon işlemi yapılmamış ölçek olduğu haliyle doğrulanmıştır.

Çalışmanın çeviri süreci, veri toplama aşaması ve elde edilen istatistiksel analizlerin bulguları sonucunda tek faktörden oluşan 6 maddeli “İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı” ölçeğinin Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçek kişilerin maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığından ziyade örgütte ayrımcılığının olup olmadığını algısını ölçmektedir. Bu sebeple ölçek kadın, erkek ayırt etmeksizin tüm işgörenlere uygulanabilir. Uyarlaması tamamlanan ölçeğin maddeleri ve cevap seçenekleri aşağıda verilmiştir.

1. Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlardan daha kolay işe alınmaktadır.

2. Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlardan daha hızlı terfi etmektedir.

3. Çalıştığım kurumda, erkeklere kadınlardan daha fazla ücret ve sosyal hak verilmektedir.

4. Çalıştığım kurumda, erkeklere ve kadınlara farklı işler verilir.

5. Çalıştığım kurumda, İş geliştirme konusunda erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat tanınmaktadır.

6. Çalıştığım kurumda, kadınlar erkeklerden daha fazla işten çıkarılmaktadır.

Not: Ölçekte yer alan ifadelere (1) Kesinlikle Katılmıyorum - (2)Katılmıyorum – (3) Katılıyorum (4) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevaplar verilmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Ölçeği kullanmak için atıf yapılması yeterlidir.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Arısoy, İ., & Demir, N. (2007). Gender equality in eu social law in the context of fight against discrimination. *Ege Academic Review*, 7(2), 707-725.
- Batool, F. (2020). Gender discrimination at workplace and mental health of women: A systematic literature review. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(8), 622-633.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Denissen, A. M., & Saguy, A. C. (2014). Gendered homophobia and the contradictions of workplace discrimination for women in the building trades. *Gender & Society*, 28(3), 381-403.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: Overcoming barriers to gender equality*. Rutgers University Press.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human Relations, 49*(6), 791-813.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Cilt 5). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kırel, Ç., Kocabaş, F., & Özdemir, A. A. (2010). İşletmelerde algılanan cinsiyet temelli ayrımcılık: Eskişehir’de özel sektörde bir alan araştırması. *Çimento İşveren Dergisi, 3*(24), 4-15.
- Kim, G., Kim, J., Lee, S. K., Sim, J., Kim, Y., Yun, B. Y., & Yoon, J. H. (2020). Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms. *Plos One, 15*(7).
- Kim, J. H., Oh, S. S., Bae, S. W., Park, E. C., & Jang, S. I. (2019). Gender discrimination in the workplace: Effects on pregnancy planning and childbirth among South Korean women. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(15), 2672.
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration, 20*(1), 51-69.
- Kim, E., & Park, H. (2018). Perceived gender discrimination, belief in a just world, self-esteem, and depression in Korean working women: A moderated mediation model. *Women’s Studies International Forum, 69*, 143-150.
- KWDI (Korea Women’s Development Institute). (2007). *KLoWF (The Korean longitudinal survey of women and families)*. Seoul: KWDI.
- Li, J. Y., Lee, Y., & Xu, D. (2023). The role of strategic internal communication in empowering female employees to cope with workplace gender discrimination. *Corporate Communications: An International Journal, 28*(1), 135-154.
- Lobel, T. E., Mashraki-Pedhatur, S., Mantzur, A., & Libby, S. (2000). Gender discrimination as a function of stereotypic and counterstereotypic behavior: A cross-cultural study. *Sex Roles, 43*, 395-406.
- Patterson, L., & Walcutt, B. (2013). Korean workplace gender discrimination research analysis: A review of the literature from 1990 to 2010. *Asia Pacific Business Review, 19*(1), 85-101.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6). Boston, MA: Pearson.
- Trentham, S., & Larwood, L. (1998). Gender discrimination and the workplace: An examination of rational bias theory. *Sex Roles, 38*(1-2), 1-28.
- Triana, M. D. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of Management, 45*(6), 2419-2447.