

ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



Cilt / Vol. : 1

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Pages: 53 - 76

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Sekreteryaya / Secretary

Mustafa CANBEK

ISSN:2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363 / 2388 Fax: +90 356 252 16 73

E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Endonezyalı Fotoğraf Sanatçısı Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Indonesian Photographer Andian LUTFI for cover photo...



**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)**

**THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)**

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with it’s articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business environment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be prepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN
Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM
Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ
T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Farzand Ali JAN
Comsats University

Prof. Dr. Aşkın KEŞER
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY
Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR
Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Himmet KARADAL
Akşaray Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL
Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP
Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ
Marmara Üniversitesi

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU
Hacettepe Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU
Hitit Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKMEN
Çankırı Karatekin Üniversitesi



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

- 1. Sanal Kaytarma Türü Sapkın Davranışın Örgütsel Yapı İle Olan İlişkisi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği**
Cyberloafing As A Deviant Behavior And Its Relationship With Organizational Structure: An Example Of A Public Institution
Burak ÖZDEMİR, Deniz TAŞCI..... 1 – 14
- 2. Y Kuşağı Çalışanların İş Değerlerinin Araştırılması: Konya İli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**
A Study On The Business Values Of Generation Y Employees: An Application On Industrial Enterprises In The Province Of Konya
İlknur ÇEVİK TEKİN, Tahir AKGEMCİ..... 15 – 52
- 3. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma**
The Impact of Gender Discrimination On Organizational Deviation Behavior: A Study on Health Institutions
Müslüme AKYÜZ, Kubilay ÖZYER..... 53 – 76
- 4. Duygusal Zekanın Dışadönüklük Üzerine Etkisi**
The Effect of Emotional Intelligence on Extraversion
Ahmet MUMCU, Metin GÜNAY..... 77 – 97

CİNSİYET AYRIMCILIĞININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Dr. Müslüme AKYÜZ*
Sağlık Bakanlığı

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ÖZET

Fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılımı' şeklinde ifade edilen cinsiyete dayalı ayrımcılık sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkabilen ve daha çok kadınlar aleyhine gelişen bir ayrımcılık türüdür. Örgüt içerisinde çalışana hissettirilen cinsiyet ayrımcılığı algısı örgütte adaletin olmadığı düşüncesini oluşturabilecektir. Buna bağlı olarak hayal kırıklığı ve adaletsizlik hissi gibi belirleyicileri olan ve çalışanlar tarafından örgüte ya da üyelerine yönelik kasıtlı yapılan ve zarar verme eğiliminde olan örgütsel sapma davranışlarını göstermeye başlayabilecektir. Bu çalışmada da kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı algısı ve bu algının örgütsel yaşamdaki etkileri test edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığının belirlenmesidir. 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 davranışları üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Örgütsel Sapma Davranışları, Sağlık Kurumları.

THE IMPACT OF GENDER DISCRIMINATION ON ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIOR: A STUDY ON HEALTH INSTITUTIONS

ABSTRACT

Gender-based discrimination can be characterized as 'different dissolution of awards, opportunities and resources different according to sex'. This type of discrimination can see in almost all sides of our lives. And generally this can be against to the women. Gender discrimination hinted at running in the organization will be able to create the perception that there is no justice in the organization. Because of this, organizational members can be able to show some

*Sağlık Bakanlığı
muslumeakyuz@hotmail.com

harmful behavior for organization. In this study, the perception of gender discrimination against women and the impact on organizational life has been analyzed. The main objective of gender discrimination perceived by the study was to determine whether employees have an impact on organizational deviant behaviors. Created with the help of the research model and hypotheses have tried to reveal such relationships. Developed hypothesis, correlation on the data obtained from 314 health professionals working in the health sector and has tried to explain the regression analysis. The results are in accordance with the main purpose of the sex discrimination study demonstrate the effect on organizational deviant behaviors.

Key Words: *Gender Discrimination, Deviant Organizational Behavior, Health Institutions.*

Giriş

Klasik yönetim anlayışının iş görene yeterince değer vermeyen yapısının aksine, günümüz dünyasında örgütsel verimliliğin sağlanması, sadece sürekli ve daha fazla üretime bağlı değildir. Bunun dışında sosyo-psikolojik faktörler de önemini artırmıştır. Bu nedenle toplumsal yaşamda sağlıklı ve sürekli ilişkilerin oluşabilmesi için gerekli olan güven algısı ön plana çıkmaktadır (Topaloğlu, 2010: 97).

Bireyin örgütünde güvenle çalışabilmesi ve örgütünde en yüksek verimliliği gösterebilmesi için örgütlerin iş görene karşı sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukların başında örgütlerin çalışanlarına karşı eşit mesafede durması gelir. Bunun tam tersi bir durumda yani “bir kişinin herhangi bir niteliğine dayanılarak keyfi ya da haksız bir davranışta bulunması ve bu suretle mağdur edilmesi” anlamını taşıyan (Hervey, 1993: 24) ayrımcılığın yapıldığı örgütlerde ise sağlıklı bir işleyişin olması çok zordur (Aydın, 2002: 60) ve örgütler her anlamda büyük kayıplara uğrar. Eğer örgütler bu kayıplarla karşılaşmak istemiyorlarsa insan unsurunu merkeze yerleştirmek zorundadırlar (Bhadury vd. , 2000: 144).

Ayrımcılık kavramı temelde cinsiyet ve ücret ayrımcılığına dayanmaktadır. Ancak ülkemiz ve dünyadaki konjonktür düşünüldüğünde çok farklı ayrımcılık türleri olabilmektedir. Bu



türlerden bazıları pozitif ayrımcılık, ücret ayrımcılığı, özürlü birey ayrımcılığı, ırk ayrımcılığı ve din ayrımcılığıdır (Alıcı, 2015: 3). Ayrımcılığın özel bir türü olan ve ‘fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması’ (Reskin ve Padavic, 1994: 13) şeklinde ifade edilen cinsiyet ayrımcılığı sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkan ve daha çok kadınlara yönelik engeller olarak algılanan bir durumdur (Blau ve Tatum, 2000: 11). Cinsiyet ayrımcılığı toplumun tüm yapılarında ve yine toplum yapısının bir parçası olan örgütlerde 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’ (Robinson ve Bennett, 1995: 556) şeklinde tanımlanan örgütsel sapma çalışanların performans, moral ve motivasyonu azaltırken (Liao vd., 2004: 970), örgütün varlığına da zarar vermektedir (Colbert vd., 2004:599).

Değişimin ve rekabetin önem kazandığı modern çalışma hayatı içerisinde yer alan söz konusu iki kavram çalışanların daha güvenli ve adil bir çalışma hayatını sürdürmeleri için önem arz etmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını anladıkları anda, örgüte karşı olumsuz duygular geliştirebilir. Cinsiyetleri nedeniyle engellendiklerini düşündükleri ölçüde, tepki olarak örgütsel sapma davranışları gösterebileceklerdir. Bu da örgütsel sonuçlar üzerinde olumsuz etkiler yaratacak, örgüte bir maliyet unsuru olacaktır. Aynı zamanda örgütlerde, “o, diğeri vb.” olmanın başka bir deyişle dışarıda bırakılan çalışanların, morallerinin düşük olduğu, kendilerini ortamlardan sürekli izole ettikleri, performanslarının düşük olduğu, kariyerin alt basamaklarında yer aldıkları ve kariyer ilerlemelerinin yavaş olduğu belirtilmektedir. (Esty vd.,1995:6). Bu



çalışmada, çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde bir etki yaratabileceği düşünülmüş ve oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler yardımıyla söz konusu etki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada kavramlar bir bütün halinde irdelenip, aktarılmaya çalışılmış, kavramlar arasındaki etki kamusal alanda sağlık hizmetleri sunan ve Malatya’da bulunan 11 devlet hastanesi örneğinde gerçekleştirilerek uygulamalı bir çalışma ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Cinsiyete dayalı 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, kadınların hukuk, siyaset, örgütlenme, eğitim hizmetlerinden yararlanabilme alanlarında olduğu gibi bir iş girebilme, işlerinde ilerleyebilme gibi alanlarda da karşılıklarına çıkma ihtimali vardır (Altan, 2006: 229).

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). Bu tanıma göre cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeleri içermektedir (Guttek vd., 1996: 792). Cinsiyet ayrımcılığı, teorik açıdan tüm çalışanlara yönelik gerçekleşebilir olmakla birlikte, yapılan pek çok araştırmanın da gösterdiği gibi pratikte çoğunlukla kadınlar üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Gök,



1993: 181-182). Bunun nedeni ise çalışma hayatının tipik olarak erkek egemen değerleri benimseyen ve cinsiyete bağlı değerlere itaat eden uygulamaları desteklemesidir. 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 CEDAW'ın 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 ayrımcılık hala çalışma hayatının bir parçası olmaya devam etmektedir (Weichselbaumer, 2003: 630).

Dünyanın hemen her ülkesinde kadınlar nüfusun önemli bir bölümünü oluşturmalarına rağmen gerek geçmişte gerekse günümüzde çalışma yaşamında erkeklerin gerisinde "ikincil işgücü" olarak kalmaktadırlar. Bu durum büyük ölçüde kadın ve erkeğin biyolojik özellikleri bağlamında oluşan geleneksel iş bölümünden kaynaklanmaktadır. Cinsiyete dayalı bu işbölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da, temelde çocuk doğurmak, büyütme ile ev işlerini yapma kadınların temel görevleri arasında yer alırken, çalışarak para kazanma işi



erkeklerin esas görevi olarak kabul edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 62). Kadın ve erkek işgücündeki bu karşılaştırma beraberinde ayrımcılık kavramını da gündeme getirmektedir. (Aksu, 2008: 17). Karşılaşılan duruma bağlı olarak çalışanın bazı kişisel özelliklerinde ve örgüte karşı bakış açısında değişiklikler olabilmektedir. Kişisel özelliklerindeki değişimlere örnek olarak öz-yeterlilik algısının azalması (Baird, 1995: 1-84) ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunun sonucunda da örgütsel normlardan sapma davranışları gösterebilmektedirler (Anvar vd., 2011: 193-197).

1. 2. Örgütsel Sapma Davranışları Kavramı

Örgütler çevreleriyle var olduğundan çevresel değişim ve gelişimlerden etkilenmektedirler. Örgütlerin değişim ve gelişim yönünde içeriden ve dışarıdan gelen baskılara karşı uyum göstermek ya da bir tepki vermek gibi zorunlulukları vardır. Bu baskılara karşı uyum gösterirken de tepki verirken de bazı norm ve kurallara uyulmaları gerekmektedir. Ancak bu tepkiler zaman zaman belirlenmiş kurallar ve normların dışına çıkabilmektedir (Demir, 2009: 42). Örgütsel sapma davranışları olarak isimlendirilen kavramın, çok geniş kapsamlı olması sebebiyle çok farklı tanımları bulunmaktadır (Akıncı, 2002: 39). Ancak bu farklılıklara rağmen bu tanımların ortak noktaları vardır. Bu noktalardan ilki, sapma davranışları örgüt üyeleri tarafından, örgüte ya da üyelerine yönelik olarak gerçekleştirilmiş olması, ikincisi ise, sapma davranışlarının zarar verme eğiliminde olmasıdır. Üçüncü ve son olan ise, sapma davranışları kazara değil kasıtlı olarak yapılan davranışlardır (Avcı, 2008: 32-33).

Örgütsel sapma davranışı, “örgüt içi kültür tarafından belirlenen, örgüte ilişkin kurallara, normlara, değerlere, beklentilere, örf-adetlere ve yasal düzenlemelere uygun olmayan, örgüte, iş görenlere ve her ikisine birden zarar veren ancak istemli olarak yapılan davranış” olarak



tanımlanmaktadır (Avcı, 2008: 32; Bennett ve Robinson, 2000: 356; Kidwell ve Martin, 2005: 5). 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).

Örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkması ve derinleşmesi, örgütü olumsuz ve organize davranışlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu tip davranışlar örgütün etkinliğini ve performansını olumsuz etkilemekte, maliyetler açısından da büyük kayıplara neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel sapma, örgütler için önemli bir problem olarak değerlendirilmektedir (De Lara vd,2005:381).

Örgütsel sapma davranış alanı oldukça geniştir. İşletmelerde birimlerin ve iş görenlerin faaliyet ve işleyişini etkileyen örgütsel sapma davranışı, örgüte veya örgüt üyelerine zarar verebilecek işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü saldırı, sabotaj ve hırsızlık gibi davranışları içermektedir. Buna ek olarak yalan söylemek, dedikodu, taciz, kumar, itaatsizlik, şiddet uygulama, dolandırıcılık yapma gibi pek çok konu örgütsel sapma içinde yer almaktadır. (Demir, 2010:197). Bu kavram ile ilgili araştırmalar, ilk olarak tek tür davranışlar üzerinde yapılmış ve hırsızlık, sabotaj, iş yavaşlatma gibi davranışlar ayrı ayrı incelenmiştir. Daha sonraları, örgütsel sapma kavramının tek boyutlu olmadığı anlaşılmış ve araştırmacılar bu kavramı farklı şekillerde boyutlandırılmıştır (İyigün, 2012: 48).

Örgütsel sapma davranışını kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışma Hollinger ve Clark (1982) tarafından yapılmıştır. Daha sonraki dönemlerde Robinson ve Bennet, Hollinger ve Clark tarafından yapılan araştırmaların cinsel istismar gibi bireyler arası sapma davranışlarını içermediğini belirtmiş ve Hollinger ve Clark'ın çalışmalarını daha kapsamlı bir hale getirmek için çabalamışlardır (Sackett, 2002: 6). Bu çalışma sonucunda araştırmacılar örgütsel sapma davranışları



tipolojisinin iki boyuttan oluştuğu ve her grubun da kendi içinde iki grup davranışı içerdiği belirlenmiştir. Boyutlar, örgüte karşı sapma ve bireyler arası sapma olarak ikiye ayrılmıştır. (Avcı, Küçükusta ve Tütüncü, 2007:2).

1. 3. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sapma Davranışları 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 kalmaktadırlar. Kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmakta ve çalışmaları karşılığında düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar (Johansson vd., 2001: 4). Dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturmasına ve dünyadaki işlerin üçte ikisini kadınların yapmasına rağmen toplam gelirin onda birine sahip olmaları cinsiyet ayrımcılığını net bir şekilde ortaya koymaktadır (Sivakumar, 2008: 4). Olumsuz uygulama ve davranışlar kadınları çalışma hayatında ikincil konuma itmekte ve kadınlar için olumsuz çalışma koşulları oluşmaktadır (Ecevit, 1998: 268).

Çalışma hayatında bireylerin kişisel özellikleri nedeniyle dışlanması, haklarının elinden alınması, gelecek planlarının ertelenmesi ya da engellenmesi örgütsel yapının ayrımcılık temelleri üzerine kurulduğunu göstermektedir (Demir ve Tütüncü, 2010: 70). 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 iş görenlerin birbirlerine karşı farklı davranışlar sergileyerek kutuplaşmalara yol açabilmektedir (Alparslan, 2015: 69). Karşılaşılan ayrımcılık uygulama ve davranışları kişilerin çalışma hayatında



örgütsel sapmanın oluşmasında tetikleyici bir rol oynayabilmektedir (Demir ve Tütüncü, 2010: 65).

Literatürde de yapılan araştırmalarda da çalışma hayatında kadınların daha çok ayrımcılığa uğradıkları görülmüştür. Kobbs ve Arvey'in (1993: 255-264) 132 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmada, cinsiyet değişkeni ile sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ve erkek çalışanların daha fazla sapma davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Avcı, Küçükusta ve Tütüncü'nün (2007) araştırmasında da erkeklerin kadın çalışanlara göre daha fazla sapma davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Grasmick ve Kobayashi (2002: 26) ise, cinsiyetin sapma davranışı üzerinde etkili olduğunu ifade ederken erkeklerin kadınlara göre daha fazla saldırganlık gösterdikleri, kadınların daha çok fiziksel ve sözlü tacize uğradıklarını belirtmektedir. Tütüncü ve Demir (2002: 65) ise, genelde çalışanlar arasında üstlerin astlara karşı tacizde bulduklarını belirtmektedir. Ancak, kadınların daha çok ise devamsızlık, geç gelme, erken ayrılma gibi yollara başvurdukları görülmektedir

Kim, Cohen ve Panter'in (2015) ABD'de 1514 katılımcı ile yaptığı çalışmaya göre ise bireyin çalışma hayatında karşılaştığı kötü uygulamaların, düşmanca davranışların, ayrımcılığın örgütsel sapma üzerinde etkili olabileceği ve her geçen gün bu davranışların bireyin algısını şekillendireceği saptanmıştır. Golparvar *vd. nin* (2015) 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 biride çalışma hayatında algıladığı cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu algı sonucunda kadın çalışanların stres düzeyleri artarken, buna bağlı olarak örgütsel sapma gösterme oranları da artmaktadır.



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 çalışanlarının oluşturmaktadır. Temel amacı insan sağlığını korumak ve geliştirmek olan ve çok disiplinli bir ekip ile çalışan sağlık kurumlarında; çalışanlar arasındaki iletişimsizlik, çatışmalar, sorunların anında giderilmemesi gibi bireyler arası ve örgüte yönelik sapma davranışları, geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurabilmektedir (Bradley vd., 2009: 2). Bu nedenle sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanları için örgütsel sapma davranışlarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

Hizmet sektörünün önemli bir unsuru olan sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda cinsiyet ayrımcılığı algısının örgütsel sapma davranışlarını tetikleyen bir rol üstlendiği görülmektedir.

Yukarıda özetlenenler ışığında bu çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H3: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H4: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.



2. Araştırmanın Metodolojisi

2. 1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki ilişkiye vurgu yapmak ve cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerindeki olası etkisini göz önüne getirmektir. Böylece, örgütsel boyuttaki yansımalarını gözler önüne serilebilecek ve bu sayede cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarından birinci derece de sorumlu olan yöneticilere, yol gösterici bir takım ipuçları da sunulabilecektir.

2. 2. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Bu araştırmanın çalışma alanı sağlık sektörüdür. Buradan hareketle çalışmanın evrenini Malatya ilinde faaliyet göstermekte olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için 0.95 güven aralığında 345 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50). Bu amaçla sağlık çalışanlarına 400 adet anket formu dağıtılmış bunun 361 tanesi geri dönmüş ancak eksik doldurulmalar nedeni ile toplam 314 anket formu kullanılmıştır. Bu oran yaklaşık çalışan sayısının % 10'una tekamül etmektedir. Ayrıca araştırmayı uygulamak için Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden resmi izin alınmıştır.

2. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın modelinde değişkenlerin ölçümünü yapabilmek için 2 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçekler ve içerikleri şu şekildedir:

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeği: Bu ölçek Sanchez ve Brock (1996: 713) tarafından geliştirilmiştir. Foley, Hang –Yue ve Wong (2006:



1105) tarafından araştırmalarda kullanılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinde toplam 4 ifade bulunmaktadır ve ölçek tek boyutludur. Araştırmayı uygulamak için Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden resmi izin alınmıştır. Ancak bu süreçte bürokrasi nedeniyle bazı sorunlar yaşanmış ve resmi izinin alınması esnasında cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinden 1 soru kurum tarafından çıkarılmıştır. Ölçekte “kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır, işyerimde, pek çok kişinin cinsiyetle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerini davranışlarıyla yansıtırlar” gibi olumsuz ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel Sapma ölçeği: Örgütsel sapmayı ölçmede Bennett ve Robinson'un (2003: 247) geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin aslında örgütsel boyut için 12 ifade, bireyler arası boyut için 7 ifade olmak üzere toplam 19 ifade bulunmaktadır. Ancak Avcı'nın (2008: 128) 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 ölçekte, örgütsel sapma ölçeğinde, örgüt boyutunda 8 ifade, bireyler arası boyutunda ise 7 ifade ile toplam 15 ifade bulunmaktadır. 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 iş görenlerin kendilerini değerlendirmelerinde yanlış davranabilecekleri düşünülerek, ölçek iki yönlü olarak ele alınmıştır. Ölçekte bulunan ifadelerden bireyin kendisini değerlendirmesine yönelik ifadelerin yanında, iş arkadaşlarını değerlendirmeye yönelik olarak ifadeler de kullanılmıştır. Ölçekte kullanılan ifadeler (iş arkadaşlarına kaba davranmak gibi) olumsuz ifadelerden oluşmaktadır.



2. 4. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler

Tablo 3. 1. 'de çalışanların demografik özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 3. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

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



“Demografik Özellikler” bölümünde çalışanları tanımaya yönelik olarak sorulan sorular frekans tabloları halinde düzenlenmiştir. Tablo 3. 1’de sunulan verilere 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 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 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. 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) kalan % 19,4’ünün ise tıbbi sekreter, memur ve teknik elemanlar oluşturmaktadır. Son olarak çalışanların toplam çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, 10 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların oranı % 41,7 iken 10 yıldan fazla süresine sahip çalışanların oranı %58,3’tür.



Tablo 3. 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
Cinsiyet Ayrımcılığı (1)	1	.388**	.392**	.389**	.366**	.383**	.519**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi (genel) (2)		1	.737**	.978**	.974**	.737**	.707**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşı (genel) (3)			1	.723**	.715**	.978**	.960**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi (üretkenlik karşıtı) (4)				1	.905**	.727**	.691**
Örgütsel sapma çalışanın kendisi (bireylerarası) (5)					1	.711**	.690**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları (üretkenlik karşıtı) (6)						1	.897**
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları (bireylerarası) (7)							1



Tablo 3.2.'de ise değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları gösterilmektedir. Tablo 3. 2. incelendiğinde bazı değişken ve boyutların birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) tüm boyutları ile (üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma) ile pozitif ilişki içindedir. Çalışanların kendileri için örgütsel sapma boyutları kendi aralarında incelendiğinde ise üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ile bireylerarası örgütsel sapma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma arkadaşları için örgütsel sapma boyutları kendi aralarında incelendiğinde ise üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ile bireylerarası örgütsel sapma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada 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). Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Kalaycı, 2009: 268). Tablo 3. 3. incelendiğinde örgütsel sapma bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon modelinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Zira tüm toleranslar 0,1'den büyük (Özgener ve İraz, 2006: 1362) ve varyans etkileme faktörleri (VIF) 5'ten küçüktür (Bozic, 2007: 117).

Tablo 3. 3. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri için) Boyutları Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	ß	T
Cinsiyet ayrımcı.	Üret. karşıtı örgütsel sapma	0.152	55.782	0.000	0.389	7.469
	Bireyler arası örgütsel sapma	0.134	48.290	0.000	0.366	6.949



Tablo 3. 3'e göre cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) toplam varyansının %15'ini, bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) % 13,4'ünü açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde ise cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapmayı (çalışanların kendileri için) pozitif yönde ($\beta = 0,389$), bireylerarası örgütsel sapmayı (çalışanların kendileri için) yine pozitif yönde ($\beta = 0,366$) etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında H1 ve H2 kabul edilmiştir.

Tablo 3. 4. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (çalışma arkadaşları için) Boyutları Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	T
Cinsiyet ayrımcı.	Üret. karşıtı örgütsel sapma	0.147	53.665	0.000	0.383	15.907
	Bireyler arası örgütsel sapma	0.269	115.019	0.000	0.519	6.949

Tablo 3. 4'e göre cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışma arkadaşları için) toplam varyansının yaklaşık %15'ini, bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışma arkadaşları için) % 26,9'unu açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde ise cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı örgütsel sapmayı (çalışma arkadaşları için) pozitif yönde ($\beta = 0,383$), bireylerarası örgütsel sapmayı (çalışma arkadaşları için) yine pozitif yönde ($\beta = 0, 519$) etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında H3 ve H4 kabul edilmiştir.

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 araştırmanın çalışma alanı sağlık sektörüdür. Buradan hareketle çalışma Malatya’da görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır.

Çalışmanın temel amacı; cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma kavramları hakkında teorik bilgiler sunmak, cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Değişimin ve rekabetin önem kazandığı günümüz modern çalışma hayatı içerisinde yer alan bu iki 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 (Akgündüz, 2013: 182).

Çalışmada çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerinde bir etki yaratabileceği düşünülmüş ve bir araştırma modeli geliştirilerek hipotezler yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma modeli ve hipotezlerinin testi amacıyla yapılan araştırma örnekleminde elde edilen bulgulara göre, cinsiyet ayrımcılığı yapılan sağlık çalışanlarının yaşadığı olumsuz duygular örgütsel sapma davranışlarında bulunma olasılığını artırmaktadır. Bu sonuçlara göre cinsiyet ayrımcılığı gibi olumsuz olaylar kişilerin performansından



ziyade cinsiyetine göre değerlendirilmesi bireylerin örgüte karşı olumsuz kasıtlı davranışlarda bulunmalarını mümkün kılmaktadır.

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 araştırmalarında gösterdiği gibi 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 ışığında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerinde bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Örgüt performansı ve sürdürülebilir rekabet için hayati önem taşıyan insan faktörünün çalışma hayatında sadece cinsiyeti ile değerlendirilmesi gibi olumsuzluklar yaşamayı örgütsel sapma davranışlarında bulunma olasılığını artırmaktadır. Araştırma sonuçları araştırmanın örneklemini ile birlikte incelendiğinde elde edilen bilgilerin daha büyük önem taşıdığı düşünülebilir. Sağlık sektörü gibi hayati önem taşıyan bir sektörde çalışan sağlık çalışanlarının bu tarz olumsuzluklarla karşılaşması kritik bir önem taşımaktadır. Bu noktada yöneticilere ve insan kaynakları departmanlarına bu yaşanan olumsuzluklarla ilgili büyük sorumluluklar düşmektedir.

Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma davranışları konularında araştırma eksikliği vardır. Bu nedenle bundan sonra bu konularda yapılacak çalışmalar yazına katkıda bulunacaktır. Cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma konularını ele alacak bundan sonraki çalışmaların farklı büyüklükteki örgütler, sektörler ve meslek grupları



üzerinde karşılaştırma olarak analiz edilmesi yararlı olabilecektir. Ayrıca değişkenlerin farklı değişkenlerle birlikte incelenmelerinin veya farklı değişkenlerin de araştırma modeline dahil edilmesinin faydalı olabileceği düşünölmektedir.



Kaynakça

- 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)", *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Çalışmaları ABD*. Ankara. 1-32.
- Akıncı, F.S. (2002). *Kriminoloji*. 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.
- Aksu, N. (2008). *Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi Ve Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Aksu, B. (2012). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık". (Der: Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan). *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul. 175-188.
- 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. 66-82.
- Altan, Ö.Z. (2006). *Sosyal Politika Dersleri*. 2.Baskı, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları. Eskişehir.
- 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, 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: 47.
- Avcı, N. Küçükusta, D. ve Tütüncü, Ö. (2007). "İşyeri Sapma Davranışı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu*. İzmir.
- 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.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Baird C. M. (1995). *Perceived Gender Discrimination Among Academic Woman: Psychological Effects and Coping*. Massey University Psychology department master of thesis. ss: 1- 84
- Bayın, G. Yeşilaydın, G. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*. C.6. S.3. 81-107.
- 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.



- Bhadury, H. Mighty, E. J. And Damar, H. (2000). "Maximizing Workforce Diversity in Project Teams: A Network Flow Approach". *The International Journal of Management Science*. (28): 143-153.
- Blau, G. ve Tatum, D. (2000). "Correlates of Perceived Gender Discrimination For Female Versus Male Medical Technologists". *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(1/2): 105-118.
- Bozic, L. (2007). "The effects of market orientation on product innovation". *Croatian Economic Surve*. 9: 107-124.
- Bradley, E.H., Curry, L.A. Ramanadhan, S. Rowe L. Nembhard, I.M. Krumholz, H.M., (2009). "Research in action: using positive deviance to improve quality of health care", *Implementation Science*. Vol.25. No:4. 1-11.
- 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.
- Colbert, A.E. Mount M.K. L. A. Witt L.A. James K. Harter J.K. Murray R. B. (2004). "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*. Vol.89(4).
- Convention on the Elimination of All Forms of Dis Crimination Against Women (CEDAW). (1979). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu. Mad. 1.
- Chullen, C.L. Dunford, B. Angermeier, I., Boss, R.W. Boss, A.D. (2010). "Minimizing deviant behavior in healthcare organizations: the effects of supportive leadership and job design". *J Healthc Manag*. Vol.55. No:6. 381-397.
- De Lara, P.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*.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2002). "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Hareketlerinin Analizi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C: 5. S:2: 146-169.
- 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.
- Ecevit, Y. (1998). "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler". *Tarih Vakfı Yayınları*, İstanbul. 267–284.



- Esty, K. C, Griffin R., Marcie Schorr Hirsch M. S. (1995) *Workplace Diversity: A Manager's Guide to Solving Problems and Turning Diversity into a Competitive Advantage*. Avon, Massachusetts: Adams Media Corporation.
- 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.
- Gender and Reproductive Rights, (1948) (Erişim: <http://www.who.int/reproductive-health/gender/glossary.html>. 08.09.2015).
- Gök, F. (1993). *Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar, 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (Der: Şirin Tekeli). İletişim Yayınları. İstanbul.
- Golparvar M. Taleb M. Abdoli F. Abedini H. (2015). "Stress Coping Styles Moderating the Relationship Between Job Stress and Deviant Behaviors: Some Gender Discrimination". *American Journal of Economics, Finance and Management*, Vol. 1, No. 5: 377-387.
- Grasmick, H.G. ve Kobayashi, E.(2002). "Workplace Deviance In Japan: Applying An Extended Model Of Deterrence" *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal*. 23: 21-43.
- Gutek, B.A. Cohen, A.G. ve Tsui, A. (1996), "Reactions to Perceived Discrimination". *Human Relations*. 49(6): 791-814.
- Hervey, T. (1993). 'Justifications for Sex Discrimination in Employment'. *Butterworth & Co (Publishers) Ltd*. Israel. Foubert, s. 328.
- Hollinger, R. C., ve Clark, J. P. (1982). "Formal and informal social controls of employee deviance". *The Sociological Quarterly*, (23): 333—343
- İyigün, Ö. (2012). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Johansson, M. K. Katz ve H. Nyman (2001). "Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998". *Research Papers in Economics, No. 15. Stockholm University, Department of Economics*.
- Kalaycı Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 2.Basım. Asil Yayınları. Ankara.
- 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, 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.
- Kobbs, S.W., Arvey, R.D., (1993). "Distinguishing deviant and non-deviant nurses using the personnel reaction blank", *Journal of Business and Psychology*. Vol.8 . No:2 . 255-264.
- 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.
- 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.



- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş gücünün Panel Veri Analizi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C:03. Sayı: 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.
- Reskin, B. Padavic, I. (1994). “Women and Men at Work”. *Fine Forge Press*. Thousand Oaks. CA, 4-17.
- Robinson, S.L. Bennett, R.J. (1995). “A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study”, *Academy of Management Journal*, Vol.38. No:2. 555- 572.
- Sackett, P.R. (2002). “The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships With Facets Of Job Performance”. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume: 10. Number: ½. pp: 5–11.
- Sanchez, Juan I. and 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
- Sivakumar, M. (2008). “Gender Discrimination and Women’s Development in India”. MPRA Paper, No. 10901. Munich Personal Repec Archive, Munich University Library. Munich.
- Topaloğlu, I.G. (2010). *İş görenlerde Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi SBE. Ankara.
- Weichselbaumer, D. (2003). “Sexual Orientation Discrimination in Hiring”. *Labour Economics* 10(6): 629–642.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık. Ankara.

