

Araştırma Makalesi / Research Article

**ALGILANAN EBEVEYN ETKİSİ VE İŞYERİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI  
ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞYERİ SALDIRGANLIĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ\***

Başak GENÇTÜRK OĞHAN<sup>1</sup>, Nihal MAMATOĞLU<sup>2</sup>

**ÖZET**

*Bu çalışmanın amacı algılanan ebeveyn etkisi ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışmaya Ankara ve Bolu'da görev yapan 182 öğretmen katılmıştır. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığını engelleme ve açık saldırganlığın; kadının 'çalışabileceği' işler boyutunda yapılan ayrımcılığı ise düşmanlık ifadeleri ve açık saldırganlığın yordadığı bulunmuştur. Ayrıca düzenleyicilik analizleri sonucunda anlaşılmıştır ki engelleme, annenin algılanan etkisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkide ve babanın algılanan etkisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır. Öte yandan, annenin ve babanın dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etkisi ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkilerde engelleme ve açık saldırganlığın düzenleyici rolleri bulunmaktadır. Bu çalışma, çevresel bir etki sayılabilecek algılanan ebeveyn tutumunun kişisel bir özellik olan saldırganlık eğilimiyle etkileşiminin bireyin yetişkin yaşamında sergilediği davranışlar üzerinde önemli rolünün olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmaya ebeveyn yetiştirme tarzından ziyade şimdiki zamanda bireyin ebeveynlerinin müdahalesine ilişkin algısının dahil edilmesi çalışmayı alanyazındaki diğer çalışmalardan ayırmaktadır. Son olarak, araştırma verilerinin yalnızca öğretmenlerden toplanmış olması bulguların diğer meslek gruplarına genellenebilirliği açısından sınırlılık oluşturmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Ebeveyn Etkisi, İşyeri Saldırganlığı, İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

**JEL Sınıflandırması:** B59, D13, G40, J71, Z00

**THE MODERATING ROLE OF WORKPLACE AGGRESSION IN THE  
RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED PARENTAL INFLUENCE AND  
GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE**

**ABSTRACT**

*The objective of the study was to explore the moderator role of workplace aggression in the relationships between parental influence and gender discrimination in workplaces. A total of 182 teachers from Ankara and Bolu participated in the study. According to the correlation analyses, gender discrimination in terms of women's working life and marital adjustment was predicted by obstructionism and overt aggression, whereas discrimination against work that women 'can' do was predicted by expressions of hostility and overt aggression. In addition, according to moderation analyses, obstructionism plays a moderating role in the relationship between the mother's perceived influence and the discriminatory attitude toward women's working life and marital adjustment, and in the relationship between the father's perceived influence and the discriminatory attitude toward women's working life and marital adjustment. Furthermore, obstructionism and overt aggression*

\* Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Arş. Gör. Dr. Düzce Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Düzce, Türkiye, basakgencturk@duzce.edu.tr

<sup>2</sup> Prof. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Bolu, Türkiye, mamatoglu\_n@ibu.edu.tr

have moderating roles in the relationships between the perceived influence of the mother and father on decisions about the outside world and the discrimination toward work that women 'can' do. The study emphasizes that the interaction between the perceived parental attitude, which can be considered an environmental factor, and the tendency to aggression, a personal trait, plays an essential role in the behaviors displayed in adult life. In this context, including the individual's current perception of their parent's intervention, rather than the parenting style, is a distinguishing aspect of the study from other research in the literature. Finally, the study's findings are subject to limitations since the data were collected solely from teachers. Therefore, the generalizability of the findings to other occupational groups may be limited.

**Keywords:** Perceived Parental Influence, Workplace Aggression, Gender Discrimination in the Workplace

**JEL Classification Codes:** B59, D13, G40, J71, Z00

## EXTENDED SUMMARY

### Research Questions & Purpose

The study aimed to examine the moderating role of workplace aggression in the relationship between perceived parental influence and workplace gender discrimination. Specifically, it focused on how perceived influences from both mother and father interact with workplace aggression, affecting discriminatory attitudes toward women, particularly regarding their workforce participation and job roles considered appropriate for them.

This research addresses a significant gap in the literature by focusing on adult perceptions of parental intervention, rather than childhood parenting styles typically studied. Additionally, it explores how these perceptions function within aggressive or obstructionist workplace environments, making the study relevant to discussions of workplace gender inequality.

### Literature Review

Research has consistently shown that early socialization plays a key role in shaping gender roles and aggression, which later influence adult behaviors, especially in professional settings. Theories such as Bandura's (1977) social learning model explain that gendered behaviors are learned through family observation and reinforcement. Parental influence, whether direct or subtle, has a lasting impact on individuals' perceptions of gender roles (Hoffman, 1977; Block, 1983). Studies have shown that these early attitudes persist into adulthood; for example, Arditti et al. (1991) found that maternal parenting styles were strongly linked to daughters' gender role development, while Öngen and Aytaç (2013) demonstrated that students with working mothers exhibited more egalitarian attitudes.

Workplace aggression, as defined by Neuman and Baron (1998), exacerbates the effects of these early socializations and contributes to discriminatory behaviors. Aggression and hostility in the workplace are often connected to power dynamics and gender bias. Research has shown that aggressive environments tend to reinforce stereotypical gender roles (Ambrose et al., 2002; Glick et al., 2002). Although workplace gender discrimination has been explored through frameworks like the glass ceiling (Lockwood, 2004) and dual labor market theory (McNabb, 1987), less attention has been given to how perceived parental influence moderates the interaction between workplace aggression and discriminatory attitudes. This study seeks to fill this gap by linking parental influence with workplace discrimination and aggression (Sümer & Güngör, 1999), providing insights into how familial and workplace factors intersect to shape discriminatory behaviors.

### Methodology

The study used a descriptive and correlational research design, employing an applied approach. A sample of 182 teachers from Ankara and Bolu participated. The Perceived Parental Influence Scale was used to measure participants' perceptions of their parents' involvement in key decisions such as career and marital choices. Workplace aggression was measured across dimensions including hostility, obstructionism, and overt aggression, while attitudes toward gender discrimination were evaluated based on beliefs regarding women's roles in work and marriage.

Moderation analyses using regression models were conducted to examine how workplace aggression moderates the relationship between perceived parental influence and workplace discrimination. Gender, work experience, and other covariates were controlled for in the analyses.

## Results and Conclusion

The correlation analyses indicated that gender discrimination regarding women's work life and marital adjustment was predicted by obstructionism and overt aggression, while discrimination against work women 'can' do was predicted by hostility and overt aggression.

Moderation analyses revealed that obstructionism moderated the relationship between the mother's perceived influence and discriminatory attitudes toward women's work life and marital adjustment, as well as between the father's influence and discriminatory attitudes toward the same. Similarly, both obstructionism and overt aggression moderated the relationship between parental influence on outside decisions and discriminatory attitudes toward women's job roles.

Interestingly, the analysis also showed that higher levels of workplace aggression were linked to a reduction in discriminatory attitudes toward jobs women are capable of performing, potentially indicating an underlying form of "protective" or benevolent sexism.

The study highlights the significance of perceived parental influence in shaping adult attitudes toward gender roles in the workplace. The findings demonstrate that early socialization and workplace aggression interact to play a crucial role in perpetuating gender discrimination. This underscores the need for interventions targeting both workplace policies and individual attitudes shaped by family influence and aggression tendencies. By incorporating perceived parental influence into discussions of workplace gender discrimination and aggression, this study offers new insights for both future research and practical applications. It suggests that workplace training programs addressing gender inequality should consider both familial socialization and workplace dynamics as critical factors.

### 1. Giriş

Kadının işgücü piyasasındaki konumu, tarihsel süreçte ikili rol kuramı (Myrdal & Klein, 1956), istatistiksel ayrımcılık kuramı (Arrow, 1973; Phelps, 1972), yedek iş gücü yaklaşımı (Bebel, 1975), insan sermayesi kuramı (Becker, 1975; Chiswick, 1974; Mincer, 1958), feminist kuram (Wollstonecraft, 1978) ve bölünmüş iş gücü piyasası kuramı (McNabb, 1987) gibi yaklaşımlarla incelenmiştir. Örneğin, ikili rol kuramı (Myrdal & Klein, 1956), kadının ücretli işgücü piyasasında yer almasını açıklamak üzere geliştirilmiş ilk kuramdır ve kadının evine bakmasının birincil, işgücü piyasasında yer edinerek maddi kazanç sağlamasının ikincil önceliği olması gerektiğini öne sürer (Ciner, 2003). Dolayısıyla güncel yaklaşımlarla eleştiriye oldukça açık bir yaklaşım gibi görünmektedir. Bölünmüş işgücü piyasası kuramı (McNabb, 1987), bu alanda kadının konumunu belirlemeye çalışır. İşgücü piyasasını birincil (nitelikli ve sürekli eleman çalıştırılmasına uygun, daha yüksek ücretli, mesleki ilerleme olanağı bulunan ve çalışma koşulları daha uygun işlerin yer aldığı) ve ikincil (vasıfsız eleman çalıştırılabilen, düşük ücretli, mesleki ilerlemenin söz konusu olmadığı işlerin yer aldığı) olarak ikiye ayırır. Kurama göre kadının yeri ikincil piyasalar olarak önceden belirlenmiştir (McNabb, 1987). Ev içi sorumlulukların kadınlar üzerinde yarattığı baskı, çocuk bakımı nedeniyle mesleki eğitime erkekler kadar vakit ayıramamaları, evlilik izni ve doğum izni gibi sebeplerle çalışmaya ara vermek durumunda kalmaları nedeniyle sürekli eleman olarak görülmemeleri gibi faktörlerin bu duruma yol açtığı ifade edilmektedir (Uyanık, 1999).

Hal böyle olunca, daha işe başlamadan kadının bir işte çalışması ile ilgili pek çok ayrımcı tutum ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bu kuramlarla sorulmakta olan, bir kadının yeri evi mi, işyeri midir? Çalışacağı iş, ev içi sorumluluklarını engeller mi? gibi sorular kadının çalışmasına yönelik kafa karışıklığını ortaya koymaktadır. Daha yolun başında, meslek seçimi ve mesleğe yönlendirmede avukatlık, mühendislik, bankacılık gibi mesleklerin erkeklere; öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik gibi mesleklerin kadınlara uygun meslekler olarak görülmesi (Özkaplan, 2009) ve yönlendirmelerin bu yönde yapılması, iş bölümüne dayalı ve eşitliği gözetilen bir yaklaşım yerine cinsiyete özgü kalıpyargılara dayanan ve ayrımcılık temelinde bir yaklaşımı ifade etmektedir. İşe alımda ise fiziksel güç açısından kadını daha aşağıda konumlandıran ve kadının doğurganlığını merkeze alan iki ayrı bakış açısı, işverenler tarafından kadınların tercih edilmemesi ile sonuçlanabilmektedir. Erkeklere çoğu zaman sorulmayan ve işle ilişkili olmayan medeni durum, bekârsa evlenmeyi düşünüp düşünmeme, evlyise çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmeme gibi geleceğe yönelik planlar kadınlara detaylıca sorulmaktadır (Dedeoğlu, 2009).

Çalışırken ise gelir dağılımında eşitsizlikler söz konusu olabilmektedir. Örneğin, Onuk (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, üst gelir grubu mesleklerde kadınların oranının erkeklerden daha az olduğu ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan oransal olarak daha düşük ücret aldıkları bulunmuştur. Ücrete ek olarak, cam tavan, cam labirent, cam uçurum gibi görünmez engeller (Lockwood, 2004) genellikle kadınların önüne bariyer edilmektedir. Konuyla ilgili olarak Durmaz (2016), kadınların yükselme olasılığı olmayan alanlara yönlendirilmeleri ve yöneticilik için aday olarak dahi gösterilmeme durumlarını 'kadınların yöneticilik kariyerlerinin ölü doğması' şeklinde ifade etmiştir. Konaklama işletmelerinde yapılan bir çalışmada (Dalkıranoglu, 2006), kadınların yönetici konumuna gelemedikleri; geldikleri durumlarda ise haksız rekabet

sebebiyle işten ayrılan kadın sayısının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur. İşten çıkarmada bile erkeklere göre daha çok kadınların tercih edildikleri görülebilmektedir (Doğru, 2010).

Tüm bu durumların alanyazında kavramsallaştırılmış hali *işyerinde cinsiyet ayrımcılığıdır*. İşgörenin, iş performansı ya da işle ilişkili diğer nitelikleri esas alınmaksızın cinsiyetine bağlı olarak değerlendirilmesi (Gutek vd., 1996) şeklinde tanımlanan işyerinde cinsiyet ayrımcılığının günümüzde de çok fazla araştırmanın merceğinde olmasının nedeni, temelde kadının çalışma meselesinin toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına dayalı rollere indirgenmesi ve bu durumun kadının özgürlük alanını sınırlandırması olarak görülebilir. Bu çalışmada işyerinde cinsiyet ayrımcılığı iki temel açıdan ele alınmaktadır. Bunlardan ilki, kadının geleneksel rollerinden sıyrılarak çalışma hayatına girmesine yönelik ayrımcı tutumlar; ikincisi ise halihazırda çalışan kadına yönelik olarak işyeri uygulamalarında ortaya çıkan olası ayrımcı tutumlardır (Uğurlu, 2016).

## 2. Ebeveyn Tutumları

Kadına yönelik ayrımcılığın temellerinin çocuklukta ebeveynler tarafından atıldığını düşündüren pek çok kuram ve araştırma mevcuttur. Aile, çocuğun genel gelişiminde psiko-sosyal ve ahlaki temelleri atarak tutum ve davranışlarına etki eder (Agulanna, 1999; Akomolafe & Olorunfemi-Olabisi, 2011). Bu noktada ebeveynlerin çocuk yetiştirme tarzının ya da aile siteminin cinsiyet rolleri ve saldırgan davranış gelişimi ile ilişkilendiğini söylemek çok da yanlış olmaz.

Erken yaşlarda aile içinde kız ve erkek çocuklarına yönelik cinsiyet rollerini temel alan farklı tutum ve davranışlar, kızlar ve erkeklerin aile içinde farklı şekillerde sosyalleşmeleri ve farklı cinsiyet rollerini benimsemelerine yol açar (Block, 1973; 1983; Eccles & Hoffman, 1984; Fagot, 1982; Hoffman, 1977; Lytton & Romney, 1991). Ebeveynlerin her biri cinsiyete özgü kalıplaşmış tutumlarını örtük ya da açık olarak ileterek kız ve erkek çocukların üstlendikleri kendilik kavramları, motivasyonları ve davranışlarını etkilerler. Söz konusu süreç Kohlberg (1966) tarafından “çocuğun ailesinden kendi cinsiyetini ve kalıcılığını öğrenerek ‘toplumsal cinsiyete uygun’ bir kendilik kavramı ve buna uygun davranışlar üretmesi” şeklinde bilişsel olarak açıklanmıştır. Çocuğun anne ve babasının kendisine yönelik tutum ve davranışlarına bir cevap olarak kendilik yüklemeleri yapması (Eccles, 1985), ödüller ve cezalar (Fagot, 1978; Witt, 1997), doğrudan sözlü ifadeler ve davranışlar (Hoffman vd., 1993) yoluyla ebeveynlerin kadın ve erkeğin nasıl olduğu ya da olması gerektiği ile ilgili tutumları çocuklarına aktardıklarına değinen çeşitli kuramlar mevcuttur. Bu kuramlar ebeveynlerin çocuğa nasıl davrandıkları ile ilgilidir; bazılarının her ebeveyn tarafından kabul edilen rollerle ilgisi vardır (Baruch & Barnett, 1981); bazılarının ne söyledikleri ile ilgisi vardır (Brooks-Gunn, 1985).

Ebeveyn çocuk yetiştirme tarzının cinsiyet rolleri üzerindeki etkisine işaret eden bazı araştırmalar şu şekilde özetlenebilir. Örneğin, algılanan ebeveyn stiline kız çocuklarının cinsiyet rolü özellikleri ve tercihleri üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada (Arditti vd., 1991), annenin ebeveyn stiline ilişkin algının kızlarının cinsiyet rolü gelişimiyle güçlü bir ilişki içinde olduğu ve annenin cesaretlendirici tutumunun çocuk üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada (Öngen & Aytac, 2013), annesi çalışan öğrencilerin annesi ev hanımı olan öğrencilere kıyasla daha fazla eşitlikçi tutum sergiledikleri görülmüştür. Bununla birlikte, anne-babanın cinsiyetçi tutumlara yaklaşımı çocuğun da yaklaşımını şekillendirmekte ve çocuk görüşlerini ebeveynleriyle paralel şekilde oluşturmaktadır (Kulu, 1990). Çocukların toplumsal cinsiyet algılarını ve tercihlerini inceleyen bazı çalışmalarda, çocuğun oyuncak seçiminin ebeveynlerinin yaklaşımından etkilendiği; ebeveynlerin oyuncaklara ilişkin tutumları ile çocuklarının oyuncak tercihleri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yağan Güder & Alabay, 2016; Yağan Güder & Yıldız, 2016).

Sonuç olarak, çocukların ebeveynleri tarafından nasıl sosyalleştirildiği ve yönlendirildiğinin, çocuklarda cinsiyet rollerinin biçimlenmesi açısından belirleyici olduğu söylenebilir. Hal böyle olunca, daha eşitlikçi bir ailede dünyaya gelen çocuklara göre; geleneksel cinsiyet rollerine vurgu yapan ebeveynler arasında yetişen çocukların, yetişkinlikte iş ve sosyal yaşam içerisinde geleneksel cinsiyet rollerine uygun tutum ve davranış beklentisi içinde olmaları beklenebilir.

Yukarıda özetle ifade edildiği üzere, ebeveyn yetiştirme stili bireylerin yetişkin hayatlarında benimsedikleri cinsiyete dayalı ayrımcı tutumlar ile açıkça ilişkilidir. Ancak ebeveyn yetiştirme stili yetişkin davranışlarını yordayan tekil bir kavram değildir. Kavramının alanyazında algılanan ebeveyn kabul/reddi (Rohner vd., 1978), ebeveyn katılımı (Amato & Ochiltee, 1986), ebeveyn desteği (Cernkovich & Giordano, 1987), ebeveyn stilleri (Baumrind, 1989), ebeveyn beklentileri (Frost vd., 1990) gibi farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise ilk kez kullanılacak bir kavram olarak *algılanan ebeveyn etkisi* kavramı ele alınacaktır. Ebeveyn çocuk yetiştirme stili, ebeveynin çocuğu ile kurduğu iletişim esnasında benimsediği tutumların tamamını (Darling & Steinberg, 1993) ifade eden bir kavram iken; algılanan ebeveyn etkisinde çocukluk döneminden ziyade bireylerin yetişkinliklerini kapsayan dönem içerisinde vermiş oldukları ya da vermeyi planladıkları kararlara anne-babalarının ne derecede etkileri olduğuna dair algıları söz konusudur. Bu çalışmada, algılanan ebeveyn etkisi iki boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bunlardan ilki olan *dış dünyayla ilgili*

*kararlar*, bireylerin yaşamları için önemli olduklarını düşündükleri kararlar alırlarken (eğitim yaşantısı, meslek seçimi gibi geniş kapsamlı ve uzun vadeli kararlar) ebeveynlerinin bu kararlara müdahale etme düzeylerine ilişkin algılarını ifade etmektedir. *Kişisel kararlar* ise bireylerin, eş ve arkadaş seçimi, inançları, maddi meseleleri gibi daha özel konulardaki kararlarına ebeveynlerinin etkisine ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Böylece yetişkin olduklarında bireylerin ebeveynlerinin yetiştirme stilinden ne kadar etkilendikleri; sosyal ya da iş hayatında aldıkları kararlar konusunda anne-babaya ne kadar ihtiyaç duydukları; bir başka deyişle, kişisel hayatları ile iş ve sosyal hayat gibi dış dünya ile ilgili kararlarında ebeveynlerinden ne kadar etkilendikleri ile ilgili algılarının, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ile nasıl bir etkileşim içinde olduğu incelenmiştir. Çalışmada anneden algılanan etki (A); babadan algılanan etki (B) şeklinde ifade edilmiştir.

### 3. İşyeri Saldırganlığı

Cinsiyete yönelik ayrımcı tutumlarda ailenin izlerinin olmasına benzer şekilde, saldırganlık davranışının da aile içinde sosyalleşme ve bilincin gelişmesiyle beraber öğrenilerek ortaya çıktığını ifade eden yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu süreçte gözlem, model alma, ödül-ceza ile öğrenme gerçekleşmektedir (Bandura, 1977; Chermack & Walton, 1999). Çocuklar özellikle sevdikleri ve değer verdikleri kişileri, hemcinslerini, önemli ve saygın olarak belirledikleri kişileri model alma eğiliminde olmaktadır (Taylor vd., 2010). Bu noktada ebeveynler, aile içinde gücü ve otoriteyi temsil eden kişiler olarak, çocuğun olumlu ya da olumsuz davranışlar geliştirmesine model olabilmektedirler. Öte yandan, bireyin çocuklukta katı kuralları olan ve tutarlı olmayan ebeveynlere sahip olması, çocuğun otoriteye boyun eğmek zorunda kalmasına, kişisel ihtiyaçlarını ve beklentilerini ifade etmekten çekinmesine, kendini değersiz hissetmesine, savunma mekanizmalarının devreye girerek duygu ve düşüncelerini bastırmasına neden olabilmekte ve bastırılmış nefret ve saldırganlık duygularını yansıtma yoluyla yetişkinlikte diğer insanlara yöneltmesine sebep olabilmektedir (Adorno vd., 1950; Gürses, 2007; Kağıtçıbaşı, 1999; Teber, 1990).

Üniversite öğrencileriyle yürütülen bir çalışmada öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin, sahip oldukları cinsiyet kalıpyargılarına göre değişiklik gösterdiği; özellikle erkek öğrencilerde cinsiyet rollerine ilişkin kalıpyargıların geleneksel olmasının saldırganlık düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Tok, 2001). Glick vd. (2002), Türkiye ve Brezilya'da kadına yönelik şiddete karşı tutumları ve çelişik duygulu cinsiyetçiliği inceledikleri çalışma sonucunda, iki ülke için de geçerli olmak üzere, cinsiyetçilik ile kadına yönelik şiddeti meşrulaştırma arasında pozitif ilişki bulunmuşlardır. Demirkan (2009) tarafından yapılan başka bir çalışmada, toplumsal cinsiyet rolleri ile şiddet davranışı arasında pozitif ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bu bulgularla paralel bir şekilde, üniversite öğrencileriyle yapılan bir diğer çalışmada cinsiyetçilik ile kadına yönelik şiddeti meşru görme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bızancı, 2014).

Kişinin belirli bir grubu, cinsiyeti, engel durumunu, ırkı, dini, mezhebi hedef alan davranışlarının işyerinde saldırganlığın çeşitli formlarında ortaya çıktığı görülür (Ambrose vd., 2002; Barling vd., 2009; Glomb, 2002; Gettman & Gefland, 2007; Hershcovis vd., 2007; Lapierre vd., 2005; Van De Griend & Messias, 2014). Bu çalışmada, işyeri saldırganlığı Neuman & Baron (1998) tarafından tanımlandığı şekilde, bir işyerinde çalışmakta olan çalışanların diğer çalışanlara yönelik sergiledikleri, örgüt içerisinde ya da dışında devam eden, kasıt içeren, zarar verme amacı taşıyan düşmanca tutumları ve davranışları olarak ele alınmakta ve düşmanlık ifadeleri, engelleme ve açık saldırganlık alt boyutları ile değerlendirilmektedir. *Düşmanlık ifadeleri*, sözel olarak gösterilen çeşitli tepkilerden oluşmakta ve fiziksel ipuçları barındırabilmektedirler. *Engelleme*, hedef kişinin amacına ulaşacağı yolda önüne engel çıkarma ve amacına ulaşmasına mâni olma anlamına gelmektedir. *Açık saldırganlık* ise vurma, incitme, silah kullanarak saldırma ya da fiziksel şiddetle tehdit etme davranışlarını anlatmaktadır.

İşyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı değişkenlerinin her ikisi için de yapılan araştırmalarda odak noktasını daha çok örgüt ve grup seviyesinde görülmekte olan faktörler oluşturmaktadır (Hershcovis, 2011; Neuman & Baron, 1998). Bireysel özelliklere ve bireyin art alanda ne yaşadığına ilişkin incelemelerin yer aldığı çalışmaların ise oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, işyeri saldırganlığı ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle saldırgan davranışlar sergileyen kişilerin değil mağdurların özelliklerinin incelendiği dikkat çekmektedir (örn., Gül, 2010; Özen, 2007; Pehlivan, 2016). Buna ek olarak, bu konunun taciz ya da mobbing kapsamında çalışıldığı da görülmektedir (örn., Akpınar, 2015; Bölükbaşı, 2015; Gül & Özcan, 2011; Kehribar vd., 2017; Keskin & Canbaz, 2014; Tınaz, 2006). Yurt dışında işyeri saldırganlığı kavramının daha fazla araştırıldığı fark edilmiştir (örn., Baron vd., 1999; Di Marco vd., 2018; Jaradat vd., 2018). Ebeveyn yetiştirme tarzı, cinsiyet rolleri ve saldırganlık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde ise bu kavramların ele alındığı çalışmaların küçük yaş grupları ya da küçük çocuğa sahip ebeveynler ile yürütüldüğü dikkat çekmektedir (örn., Altay & Güre, 2012; Chen vd., 1997; Işıkoğlu Erdoğan vd., 2017; Glasgow vd., 1997; Öngider, 2013; Pellerin, 2005; Yağmurlu vd., 2005; Yıldız & Erci, 2011).

Bu çalışmada, alanyazında yer alan diğer çalışmalardan farklı olarak öncelikle yetişkin ve çalışan örnekleminde algılanan ebeveyn etkisinin, mağdur değil failer açısından, işyeri saldırganlığı ile nasıl bir

etkileşim içinde olduğu ve işyerinde kadının çalışmasına ve çalışan kadına yönelik ayrımcılığı yordayıp yordamadığı üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, birey ve aile düzeyinde algılanan ebeveyn etkisi; hem birey hem örgüt düzeyini ifade eden ve aile ile ilişkilenen işyeri saldırganlığı; ailesel ve toplumsal tutumların bir yansıması olan kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ve örgüt düzeyinde uygulamalarda çalışan kadına yönelik ayrımcılık değişkenlerinin birlikte ele alınması; somut ve açık bir işyeri probleminin birey, aile, örgüt ve toplum katmanlarında açıklanması ve ileride işyerinde cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik çalışmalarda birey, aile, toplum ve örgüt etkileşimli modeller ortaya konulması konusunda yardımcı olacaktır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın dört temel hipotezi aşağıda sunulmuştur:

H<sub>1</sub>: Algılanan ebeveyn etkisi ile işyeri saldırganlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Algılanan ebeveyn etkisi ile kadının çalışmasına ve işyerinde çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: İşyeri saldırganlığı ile kadının çalışmasına ve işyerinde çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: Algılanan ebeveyn etkisi ile kadının çalışmasına ve işyerinde çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının düzenleyici rolü vardır.

## 4. Yöntem

### 4.1 Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışma, Ankara ve Bolu illerinde yer alan 12 farklı okulda görev yapmakta olan 182 öğretmen ile yürütülmüştür. Veriler kolay örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 22 ile 64 ( $M = 40.37$ ,  $SD = 9.51$ ) aralığındadır. 115’i (% 63.2) kadın ve 67’si (% 36.8) erkek olan katılımcıların 143’ü (% 78.6) evliken, 39’u (% 21.4) bekârdır. Toplam çalışma süreleri yıl bazında incelendiğinde, aralığın 0 ila 40 yılı kapsadığı görülmektedir ( $M = 16.80$ ,  $SD = 10.24$ ).

### 4.2 Veri Toplama Araçları

#### 4.2.1 İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (İSÖ)

Neuman ve Baron (1998) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, adaptasyon çalışması Uğurlu (2016) tarafından yapılarak 14 maddelik kısa form şekline getirilmiştir. Düşmanlık ifadeleri (örn. “*kişiyi ya da işini hedef alarak dalga geçmek*”), engelleme (örn. “*birinin işine kasıtlı olarak karışmak ya da engel olmak*”) ve açık saldırganlık (örn. “*birine fiziksel saldırıda bulunmak*”) alt faktörlerinden oluşan ölçek; 5’li Likert tipi olarak puanlanmaktadır (1 = *Hiçbir zaman*; 5 = *Her zaman*). Bu çalışmada tüm ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı .88; düşmanlık, engelleme ve açık saldırganlık alt boyutlarına ait iç tutarlık katsayıları ise sırasıyla .86, .69 ve .90 olarak bulunmuştur.

#### 4.2.2 Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği (AEEÖ)

Bu ölçek, Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (Sümer & Güngör, 1999) maddeleri temel alınarak ve bireylerin yetişkin yaşamlarına ebeveynlerinin algılanan etkisini belirlemek üzere geliştirilmiştir (Gençtürk, 2018). Bireylerin yaşamları için önemli gördükleri genel konularda kararlar alırken (örn., eğitim, meslek seçimi gibi uzun vadeli seçimlerde) ebeveynlerinin müdahale düzeylerine ilişkin algılarını ifade eden dış dünyayla ilgili kararlar (örn. “*meslek seçimimde görüşleri etkili oldu*”) ve daha özel konulardaki kararlarına (eş ve arkadaş seçimi, inanç, maddi meseleler gibi) ebeveynlerinin etkisine ilişkin algılarını ortaya koyan kişisel kararlar (örn. “*eş seçimimde görüşleri etkili oldu*”) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, anne (A) ve baba (B) için ayrı formların doldurulmasını gerektirmektedir. Ölçeğe verilen cevaplar 5’li Likert tipi şekilde puanlanmaktadır (1 = *Hiç doğru değil*; 5 = *Çok doğru*). Ölçeğin alt faktörlerine ait iç tutarlılık katsayısı anne formu için sırasıyla .83 ve .73; baba formu için sırasıyla .86 ve .74 iken; tüm test için anne ve baba formları için sırasıyla .83 ve .84 olarak bulunmuştur.

#### 4.2.3 Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (KÇYAÖ)

Amacı kadınların herhangi bir işte çalışmalarına yönelik ayrımcılığı ortaya koymak olan ölçek, Uğurlu (2016) tarafından geliştirilmiştir. Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu (örn. “*çalışan kadın evlilikte uyumu bozar*”) ile kadının ‘çalışabileceği’ işler (örn. “*kadınlar, kadınlara uygun işlerde çalışmalıdır*”) alt boyutlarından oluşmakta ve 5’li Likert tipi şeklinde puanlanmaktadır (1 = *Kesinlikle katılmıyorum*; 5 = *Kesinlikle katılıyorum*). Bu çalışmada ölçeğin iki alt faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı sırasıyla .75 ve .54 iken, tüm ölçeğe ait katsayı .68’dir.

#### 4.2.4 Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ)

Çalışan kadınlara karşı performans, ödüllendirme, kariyer olanakları gibi konularda ayrımcılık yapıp yapılmadığının belirlenmesi amaçlanarak Ugurlu (2016) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek 6 madde (örn. “kadınlar erkeklere göre; terfi için daha az önerilirler”) ve tek faktörden oluşmakta; 5’li Likert tipi şeklinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin tamamına ait iç tutarlık katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

#### 4.3 İşlem

Uygulamaya başlamadan önce Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan, Bolu İl Milli Eğitim Bakanlığı’ndan ve ölçeği kullanılan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Uygulamaya 27.09.2016 tarihi itibarıyla başlanmış ve 15.05.2017 tarihinde sonlandırılmıştır. Katılımcı sayısına göre her okulda en az iki ve en fazla beş gün süreyle, ilgili okulun boş bir sınıfı ya da öğretmenler odasında, bireysel olarak ya da gruplar halinde katılımcılardan veri toplanmıştır. Katılımcılardan uygulamaya başlamadan önce onam alınmış, araştırmanın amacı aktarılmış ve çalışmaya başlanmıştır. Çalışmanın tamamlanması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Uygulama toplam 192 katılımcıyla gerçekleştirilmiş, veri temizliği esasları dikkate alınarak yapılan değerlendirme sonucunda 182 katılımcıdan alınan formlar ile istatistiksel analizler yapılmıştır.

### 5. Bulgular

#### 5.1. Korelasyon Analizi

İlk olarak algılanan ebeveyn etkisi ile işyeri saldırganlığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tablo 1). Buna göre, işyeri saldırganlığının düşmanlık ifadeleri alt boyutu ile algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar (A) alt boyutu ( $r = -0,16, p < 0,05$ ); algılanan ebeveyn etkisinin kişisel kararlar (A) alt boyutu ( $r = -0,15, p < 0,05$ ); algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar (B) alt boyutu ( $r = -0,19, p < 0,05$ ) ve algılanan ebeveyn etkisinin kişisel kararlar (B) alt boyutu ( $r = -0,19, p < 0,01$ ) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular Hipotez 1’i desteklemektedir.

Korelasyon bulguları kadının çalışmasına ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık açısından incelendiğinde, kadının ‘çalışabileceği’ işlere yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) ( $r = 0,24, p < 0,01$ ); kişisel kararlar (A) ( $r = 0,23, p < 0,01$ ) ve kişisel kararlar (B) ( $r = 0,16, p < 0,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgularla Hipotez 2 desteklenmiştir.

Bunlara ek olarak, kadının ‘çalışabileceği’ işlere yönelik ayrımcılık ile düşmanlık saldırganlığı ( $r = -0,21, p < 0,01$ ) ve açık saldırganlık ( $r = -0,18, p < 0,05$ ) arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgularla Hipotez 3 desteklenmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Yaş												
2 Cinsiyet	0,30**											
3 Çalışma süresi	0,96**	0,28**										
4 Dış dünyayla ilgili kararlar (A)	-0,22**	-0,15*	-0,21**									
5 Kişisel kararlar (A)	-0,19**	-0,19*	-0,20**	0,58**								
6 Dış dünyayla ilgili kararlar (B)	-0,08	-0,08	-0,04	0,70**	0,41**							
7 Kişisel kararlar (B)	-0,12	-0,12	-0,11	0,48**	0,79**	0,62**						
8 Düşmanlık ifadeleri	0,02	0,04	0,03	-0,16*	-0,15*	-0,19**	-0,19**					
9 Engelleme	0,01	0,02	0,02	0,01	-0,01	-0,01	0,01	0,57**				
10 Açık saldırganlık	0,05	0,12	0,04	0,05	0,03	0,07	0,06	0,42**	0,46**			
11 Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu	0,01	0,17*	-0,02	-0,03	0,05	-0,12	-0,03	0,09	0,14	-0,04		
12 Kadının 'çalışabileceği' işler	-0,15*	0,01	-0,18*	0,24**	0,23**	0,12	0,16*	-0,21**	-0,07	-0,18*	0,35**	
13 Çalışan kadına yönelik ayrımcılık	-0,10	-0,28**	-0,1	-0,09	-0,06	-0,09	-0,1	0,1	0,08	-0,04	0,02	-0,07

Not. \* p &lt; .05; \*\* p &lt; .01

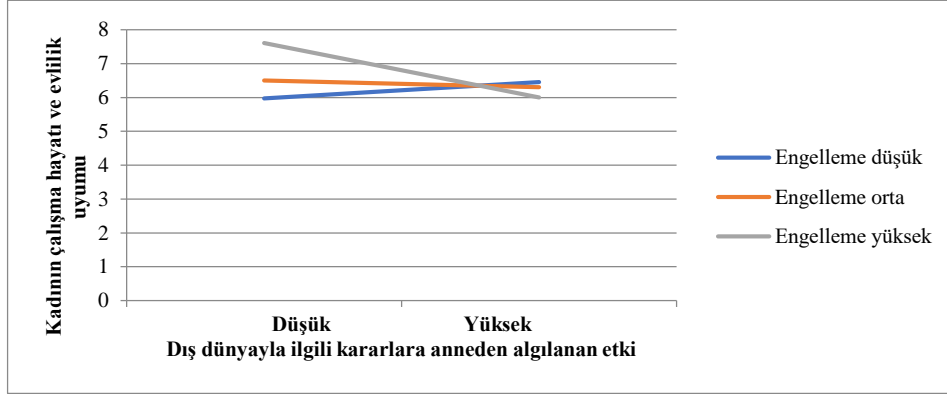
## 5.2. Düzenleyici Regresyon Analizi: İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Bu çalışmada, algılanan ebeveyn etkisi ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının düzenleyici rolünü araştırmak amacıyla Hayes (2012)'in önerdiği şekilde düzenleyici regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde algılanan ebeveyn etkisi (dış dünyayla ilgili kararlar ve kişisel kararlar) yordayıcı, işyeri saldırganlığı (düşmanlık ifadeleri, engelleme ve açık saldırganlık) düzenleyici ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı (kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu, kadının 'çalışabileceği' işler ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık) yordanan olarak değerlendirilmiş; demografik değişkenler (yaş, cinsiyet ve toplam çalışma süresi) kontrol edilmiştir. Elde edilen anlamlı bulgular üzerinden, düzenleyici değişkenin düşük/orta/yüksek düzeyleri ile etkileşimin işaret ettiği katsayıların basit regresyon eşitliği hesaplanarak regresyon eğrileri çizilmiştir.



İlk olarak, engellemenin dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü araştırmak için analiz gerçekleştirilmiştir. Engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında ( $\beta = 0,32, t = 2,33, p < 0,05$ ) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte, engelleme ile dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) modele birlikte dâhil olduklarında ortaya çıkan etkileşimin anlamlı olduğu ( $\beta = -0,18, t = -3,96, p < 0,001$ ); düzenleyici değişkenin açıklanan varyansı %6 arttırdığı anlaşılmaktadır ( $p < 0,001$ ). Basit regresyon eğrilerinin gösterildiği Şekil 1'e göre, kişi annesinin dış dünyayla ilgili kararlara etkisini en düşük algılandığında, engelleme eğilimi de düşük ise ( $\beta = 0,08, t = 1,15, p = 0,16$ ) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcılık tutumunun en düşük olduğu söylenebilir.

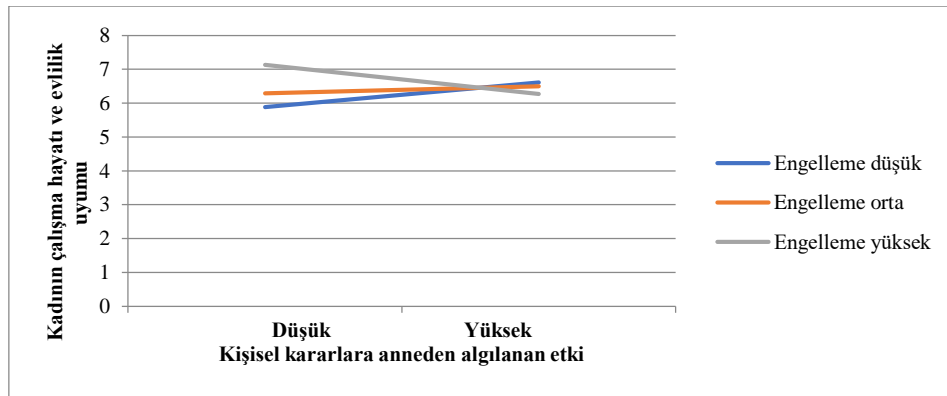
**Şekil 1: Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Annenin Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



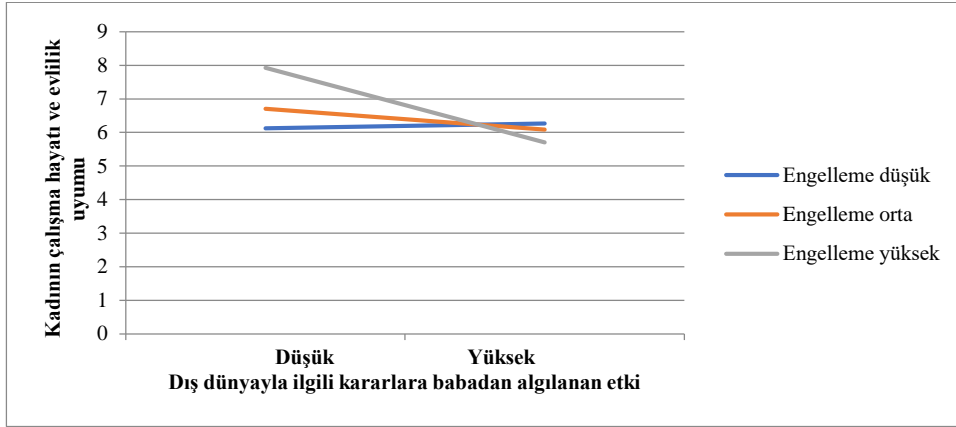
Sonrasında engellemenin kişisel kararlara algılanan etki (A) ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre, engelleme ve kişisel kararlara algılanan etkinin (A) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu üzerindeki etkileşim etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta = -0,10, t = -2,08, p < 0,05$ ). Engelleme, düzenleyici rol oynayarak açıklanan varyansı % 3 arttırmıştır ( $p < 0,05$ ). Basit regresyon eğrileri (Şekil 2), kişinin annesinin kişisel kararlarına etkisini en düşük algılandığında engelleme eğilimi de düşükse ( $\beta = 0,08, t = 1,96, p = 0,05$ ) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcılık tutumunun en düşük olduğunu ifade etmektedir.

Dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (B) ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılık arasındaki ilişkide engellemenin düzenleyici rolü test edilmiş; engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında ( $\beta = 0,33, t = 2,59, p < 0,01$ ) anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmıştır. Engelleme ile dış dünyayla ilgili kararlara etkinin (B) etkileşimi ( $\beta = -0,19, t = -4,80, p < 0,001$ ) açıklanan varyansı % 8 arttırmıştır ( $p < 0,001$ ). Basit regresyon eğrilerinden (Şekil 3) ise kişinin babasının dış dünyayla ilgili kararlara etkisini en yüksek algılandığında engelleme eğilimi yüksekse ( $\beta = -0,34, t = -4,21, p < 0,001$ ) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcılık tutumunun en düşük olduğu anlaşılmıştır.

**Şekil 2: Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Annenin Kişisel Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**

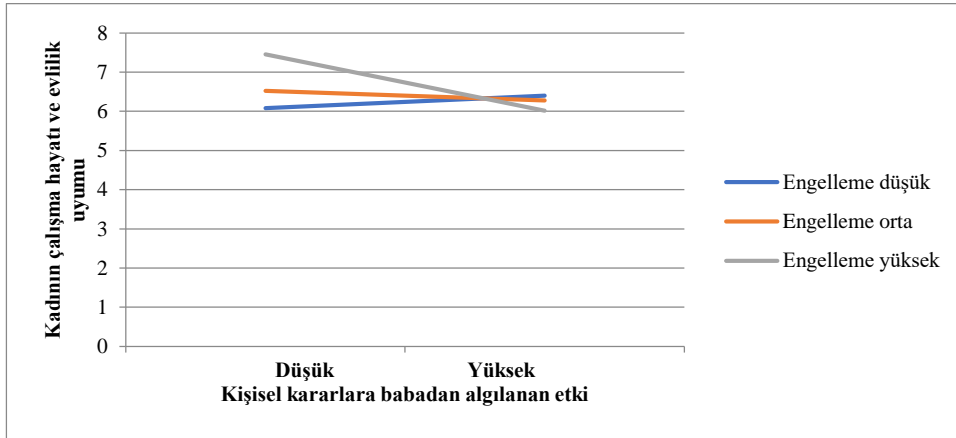


**Şekil 3: Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Babanın Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



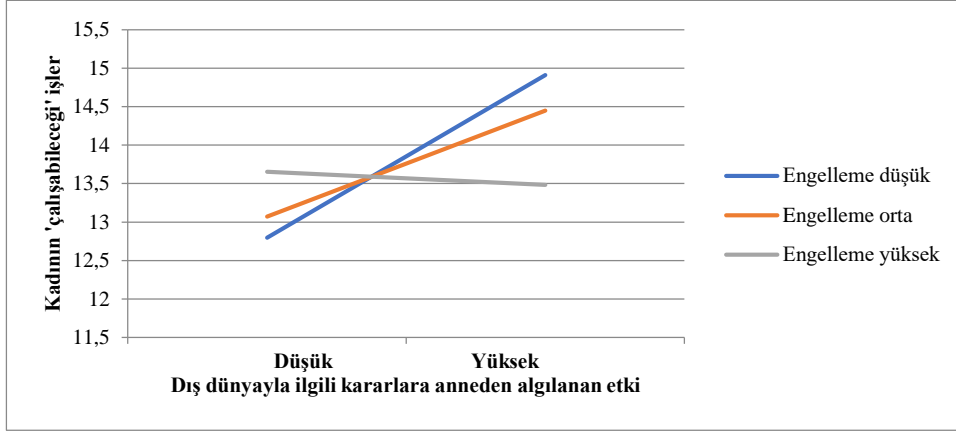
Engellemenin, babanın kişisel kararlara algılanan etkisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre, engelleme ve kişisel kararlara algılanan etkinin (B) etkileşimi kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlıdır ve açıklanan varyansı % 3 arttırmıştır ( $p < 0,05$ ). Buna göre, bireyin kişisel kararlarına babasından algıladığı etki yüksek olduğunda engelleme yüksekse ( $\beta = -0,16$ ,  $t = -1,72$ ,  $p = 0,09$ ) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda daha az cinsiyet ayrımcılığı yapmaktadır (Şekil 4).

**Şekil 4: Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Babanın Kişisel Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



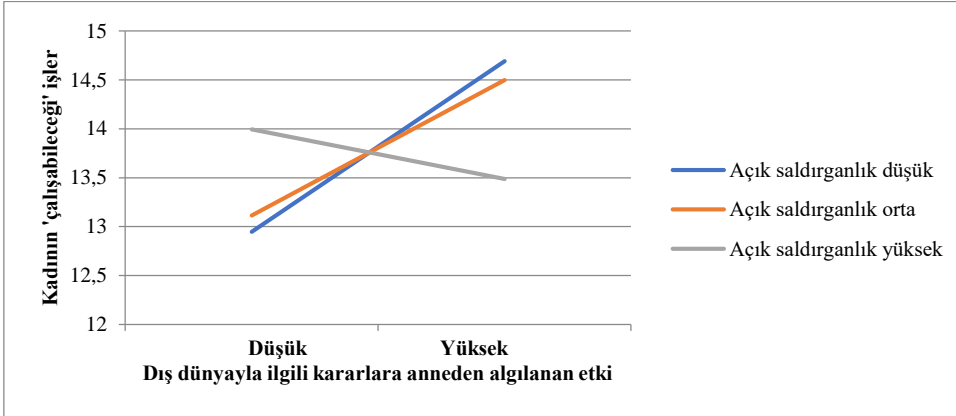
Dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkide engellemenin düzenleyici rolü incelenmiş; dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcılık arasındaki ( $\beta = 0,23$ ,  $t = 2,16$ ,  $p < 0,05$ ) ilişkinin anlamlı olduğu ve dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) ile engellemenin etkileşim etkisinin varyansı %4 arttırdığı anlaşılmıştır ( $p < 0,05$ ). Kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutumun en fazla dış dünyayla ilgili kararlara anneden algılanan etkininin yüksekken engelleme saldırganlığının düşük ( $\beta = 0,35$ ,  $t = 3,15$ ,  $p < 0,01$ ) olduğu durumda görüldüğü anlaşılmıştır (Şekil 5).

**Şekil 5: Kadının 'Çalışabileceği' İşler Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Annenin Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



Dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (A) ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide açık saldırganlığın düzenleyici rolüne ilişkin verilere göre, açık saldırganlık ile dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etkinin (A) kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutum üzerindeki etkileşim etkisi ( $\beta = -0,25, t = -2,33, p < 0,05$ ) ilişkiyi anlamlı hale getirmekte ve açıklanan varyansı % 2 arttırmaktadır. ( $p < 0,05$ ). Kişinin annesinden algıladığı dış dünyayla ilgili kararlara etki düzeyi yüksekken açık saldırganlık düşükse ( $\beta = 0,29, t = 2,77, p < 0,01$ ) kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutumunun en fazla olduğu anlaşılmaktadır (Şekil 6).

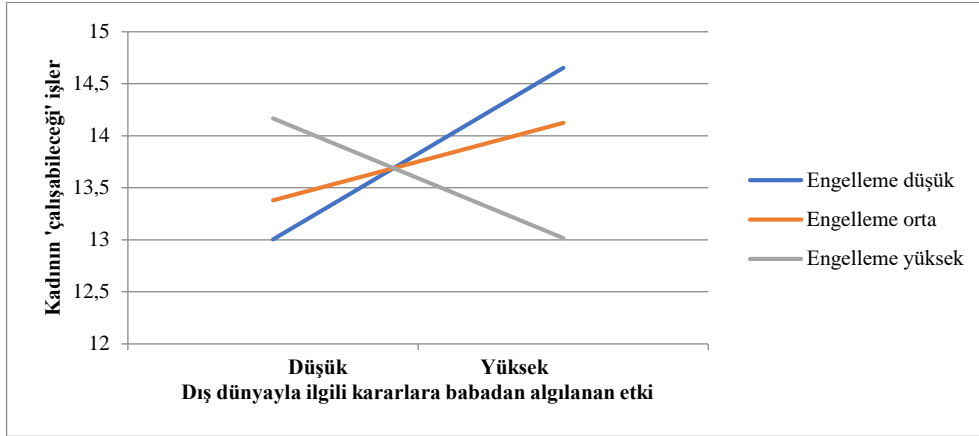
**Şekil 6: Kadının 'Çalışabileceği' İşler Puanlarının Yordanmasında Açık Saldırganlık ve Annenin Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



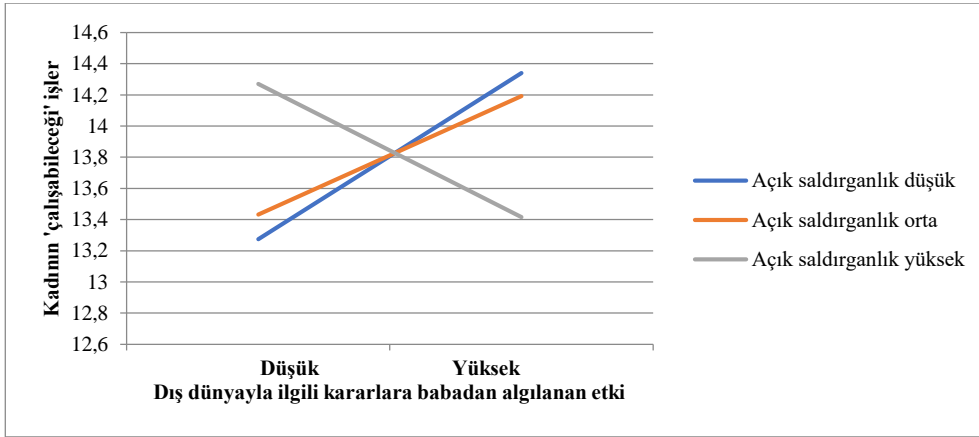
Algılanan dış dünyayla ilgili kararlara etki (B) ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkide engelleme düzenleyici rolü incelenmiş; engelleme ile algılanan dış dünyayla ilgili kararlara etki (B) arasındaki etkileşimin kadının 'çalışabileceği' işler üzerindeki etkileşim etkisi anlamlı bulunmuştur ( $\beta = -0,23, t = -3,11, p < 0,01$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bu etkileşim açıklanan varyansı % 7 arttırmıştır ( $p < 0,01$ ). Bu verilerle çizilen eğrilere göre (Şekil 7), kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik en fazla ayrımcılık kişinin babasının dış dünyayla ilgili kararlara etkisini yüksek düzeyde algıladığı ve engelleme eğiliminin düşük olduğu durumda ( $\beta = 0,25, t = 2,56, p < 0,05$ ) yapılmaktadır.

Son olarak, dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etki (B) ile kadının 'çalışabileceği' işlere yönelik ayrımcı tutum arasındaki ilişkide açık saldırganlığın düzenleyici rolü incelendiğinde, yalnızca etkileşim etkisinin ( $\beta = -0,25, t = -2,33, p < 0,05$ ) anlamlı olduğu ve açıklanan varyansı % 2 arttırdığı görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Şekil 8'e göre, bu boyutta ayrımcılık en fazla kişinin babasından algıladığı dış dünyayla ilgili kararlara etkinin yüksek ve açık saldırganlığın düşük olduğu durumda ( $\beta = 0,16, t = 1,81, p < 0,05$ ) yapılmaktadır.

**Şekil 7: Kadının ‘Çalışabileceği’ İşler Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Babanın Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



**Şekil 8: Kadının ‘Çalışabileceği’ İşler Puanlarının Yordanmasında Açık Saldırganlık ve Babanın Dış Dünyayla İlgili Kararlara Algılanan Etkisi Arasındaki Etkileşim**



## 6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, algılanan ebeveyn etkisi ile kadının çalışmasına ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkideki işyeri saldırganlığının düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla bu bölümde ilk olarak algılanan ebeveyn etkisi, işyeri saldırganlığı, kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık, çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler tartışılacak; ardından araştırma neticesinde elde edilen bulgular, algılanan ebeveyn etkisi ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının düzenleyici rolü açısından tartışılacaktır.

Bu çalışmanın sonucunda, dış dünyayla ilgili ve kişisel kararlara anne ve babadan algılanan etkinin kadının ‘çalışabileceği’ işlere yönelik ayrımcı tutumla olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgu, ebeveynlerin müdahalesi ne kadar yüksekse kadınların ‘kadın işlerinde’ çalışmaları gerektiği inancının o kadar güçlü olduğu anlamına gelebilir. Toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımına ilişkin görüşler (Deaux & Lewis, 1984; Huston, 1983; 1985) göz önünde bulundurulduğunda, erkeklerin karar verme konusunda daha iyi olacağına ilişkin inanç ve kadınların ebeveynler tarafından daha fazla kontrol altında tutulmaya çalışılmasının (Katz & Walsh, 1991) bu bulgunun sebebi olabileceği düşünülmüştür. Araştırma soruları arasında bulunmadığından bulgular aktarılmak üzere verilmemiş olsa da çocukluk dönemindeki yetiştirme stili ile yetişkinlikte bireyin algıladığı ebeveyn etkisi birbiriyle ilişkili bulunmuştur (Gençtürk, 2018). Görünen o ki çocukluk döneminde benimsenen yetiştirme tarzına paralel bir müdahale tarzı yetişkinlikte de sürdürülmekte; bu durum ise kadınların çalışmaları gereken işler hakkında bireylerin görüşlerini şekillendirmektedir.

Bunun yanında, düşmanlık ifadeleri ve açık saldırganlık şeklinde görülen işyeri saldırganlığı arttıkça, kadının ‘çalışabileceği’ işlere yönelik ayrımcı tutumda bir azalma olması dikkat çekmektedir. Düşmanlık ifadeleri sözel olarak gösterilen tepkileri; açık saldırganlık ise fiziksel olarak şiddet kullanmayı kapsamaktadır (Neuman & Baron, 1998). Düşmanlık ifadeleri ve açık saldırganlık boyutundaki işyeri saldırganlığının yüksek olduğu durumda kadınların ‘çalışabilecekleri’ işler boyutunda ayrımcı eğilimin azalması ancak ölçek maddeleri gözetildiğinde, bunun katılımcılar tarafından “dezavantajlı gruplara adaletsiz konumdan çıkarılması amacıyla

normalden daha ayrıcalıklı davranılması” olarak tanımlanan pozitif ayrımcılık (Council of Europe, 2000; Güldü & Ersoy Kart, 2009) olarak algılandığı olasılığıyla anlam kazanmaktadır.

Araştırmada yalnızca kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile kadının ‘çalışabileceği’ işler için anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışan kadına yönelik ayrımcılık için herhangi bir anlamlı bulgu elde edilmemiştir. Kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu kadınların ev, aile, çocuk ve iş sorumluluklarının yoğunluğu ile bunların bir denge içinde olması gerektiğini yansıtan bir boyuttur (Uğurlu, 2016). Kadınların iş ve çalışma hayatındaki sorumlulukları mazeret edilerek daha çok yarı zamanlı ya da kariyer beklentisi düşük işlere yönltilmesi ile ilgili ayrımcılık, kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda ifade edilmektedir. Buradan yola çıkılarak, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile kadının ‘çalışabileceği’ işler konularında yapılan ayrımcılığın, katılımcılar tarafından daha çok kadınları düşünen, kollayan ve onlara ayrıcalık yaratan tutumlar olarak algılanabileceği düşünülebilir. Bu şekilde değerlendirildiğinde bu durum, çalışmanın bir önceki bulgularından olan düşmanlık ifadeleri ve açık saldırganlık ile kadının ‘çalışabileceği’ işlere yönelik ayrımcılık arasındaki negatif yönlü ilişki ile de tutarlı görünmektedir. Öte yandan çalışan kadına yönelik ayrımcılık, katılımcıların ücret, performans değerlendirme gibi konularda işyeri uygulamalarındaki ayrımcılık ile ilgilidir. Çalışan kadına yönelik ayrımcılık katılımcıların açıkça itiraf etmekten imtina edecekleri bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma değişkenleriyle ilişkilenemeyen bu bulgu, Gürsoy Çuhadar (2024) tarafından elde edilen güncel bulgularla da beslenebilir. Buna göre, gelenekçi tutumlara sahip kadınlar, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını daha yüksek düzeyde benimsemelerine bağlı olarak, eşitlikçi tutumlara sahip kadınlara kıyasla iş-aile ya da aile-iş çatışmasını daha az hissetmekte ve ifade etmektedirler (Gürsoy Çuhadar, 2024). Dolayısıyla çalışmamızın katılımcıları çalışan kadına yönelik ayrımcılık gerçekte var olsa da bunu kabul edilebilir olarak görüyor olabilirler.

Algılanan ebeveyn etkisi ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide işyeri saldırganlığının düzenleyici rolü incelendiğinde, engellemenin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcı tutum üzerinde temel etkiye sahip olduğu ve hem annenin hem babanın dış dünyayla ilgili ve kişisel kararlarda algılanan etkisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcılık arasında düzenleyici bir etkisi olduğu görülmektedir. Engellemenin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumuna yönelik ayrımcı tutum üzerindeki temel etkisi incelendiğinde ise bireyin engelleme saldırganlığı ne kadar yüksekse, kadının çalışma yaşantısının evlilik uyumunu bozacağına daha fazla katıldığı ve bu doğrultuda ayrımcı tutumlar sergilediği yorumu yapılabilir. Cam tavan kavramı da aslında engelleme ile ilgili bu bulguyu açıklar niteliktedir. Çalışan kadınlar için cam tavan, kariyer gelişimi önündeki engelleri ifade eder (Durmaz, 2016). Engelleme saldırganlığı, hedef kişinin amacına ulaşmasına mâni olma, önüne engeller çıkarmayı ifade ettiğinden; engelleme saldırganlığının yüksek olmasının, kişinin kadınlara yönelik ayrımcı davranışlarda bulunma ve kadınların çalışmasına engel olma olasılığını arttırabileceğini şeklinde düşünülebilir. Türkiye’de aile bireylerinin, özellikle eşlerin, kadınların çalışma yaşamına girmelerinde engel teşkil ettikleri görülmektedir (Dedeoğlu, 2000). Bu konu ile ilgili İstanbul’da yapılan bir çalışmada (İlkkaracan, 1998), hiç çalışma deneyimi olmayan kadınların %35.8’inin aile bireylerinin, %25’inin eşlerinin, %10.8’inin ise diğer aile bireylerinin izin vermemeleri nedeniyle çalışamadıkları bulunmuştur. Söz konusu engelleme saldırganlığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu konusundaki ayrımcılık üzerindeki etkisinin cinsiyet değişkeni kontrol edildiğinde bile açık bir şekilde ortaya konulması ise erkekler kadar kadınların da bu ayrımcılığı benimsediği şeklinde yorumlanabilir. Öyle ki erkekler gibi kadınların birçoğunun da bir kadının çalışmasının evlilik ilişkisine zarar verebileceği ve evdeki sorumlulukların aksayacağı fikrine sahip oldukları söylenebilir.

Engellemenin genel olarak hem annenin hem babanın kişisel ve dış dünyaya ilişkin kararlar üzerinde algılanan etkisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu konusundaki ayrımcılık arasında düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Ebeveynler bireyin kişisel ya da dış dünyayla ilgili kararlarını yalnızca cinsiyete özgü roller bağlamında değil, dürüstlük, ahlak kuralları, kadın-erkek eşitliği gibi konularda da etkilemektedirler (Bulut & Bacanlı, 2022). Bu etkinin düşük olması ise çocukluktan yetişkinliğe kadar ve dolayısıyla yetişkinlikten sonra da olumlu değerlerin bireyde gelişmemiş olabileceğini akla getirmektedir. Bu durumda ebeveynlerin, dış dünya ya da kişisel kararlar olması fark etmeksizin müdahalelerinin düşük düzeyde algılanması, olumlu bir etki söz konusu olmayacağından, bireyin kadını daha aşağıda konumlandırma veya kadına atfettiği görevlerin ev içi görevlerle sınırlı kalması gibi durumlara sebep olabileceği düşünülebilir. Bireyin engelleme saldırganlığının yüksek olmasıyla birlikte düşünüldüğünde, kadının iş ve evlilik hayatındaki dengeye ilişkin çok daha ayrımcı bir tutum ortaya çıkabilmektedir. Bu ayrımcılık türünün ise kadınların çalışmasının ev içi sorumlulukları aksatacağı yönündeki inançtan kaynaklandığı ve belki de pozitif ayrımcılık olarak görülebileceğinden bahsedilmiştir. Pozitif ayrımcılığın daha “olumlu” bir algı oluşturma olasılığı, ölçümler sırasında katılımcıların kadınların iş yaşamıyla ilgili bu ayrımcılığı yaptıklarını gizlenmeden ortaya koymuş olabileceğini düşündürmüştür.

Çalışmanın diğer bulguları incelendiğinde hem anne hem babanın dış dünya ile ilgi kararlar üzerinde etkisi yüksek olduğunda, kişinin engelleme saldırganlığı eğilimi düşükse, kadınların ‘kadın işi’ mesleklerde çalışmaları gerektiğine daha çok inanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde hem anne hem baba için dış dünya ile

ilgi kararlar üzerinde etki yüksek algılandığında, kişinin açık saldırganlık eğilimi düşükse kadınların 'kadın işi' mesleklerde çalışmaları gerektiğine inanma olasılığının bulunduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgu katılımcılar tarafından kadın işi meselesinin bir ayrımcılık gibi görülmediği, cinsiyet rolüne uygun mesleklere yönelmenin bir pozitif ayrımcılık olarak değerlendirildiği şeklinde yorumlanabilir. Kadınların duygusal ve fiziksel olarak zayıf olmaları, ev ve çocuk bakımından sorumlu olmaları; erkeklerin ise atılgan ve bağımsız olmaları ya da ev dışındaki işlerden ve maddi konulardan sorumlu olmaları yönündeki yetiştirilme tarzından kaynaklanan cinsiyet rolü öğrenmelerini (Kuzgun & Sevim, 2004) başlı başına kadınların iş hayatına atılmasını engelleme tutum ve davranışını besleyen kalıpyargılar olarak değerlendirmek mümkündür. Tok (2001) yaptığı çalışmada saldırganlık düzeyinin, cinsiyete ve sahip olunan cinsiyet kalıpyargılarının etkileşimine göre değişiklik gösterdiğini bulmuştur. Aslında bu kalıpyargıların, ailenin etkisinin, saldırganlık eğiliminin birbirini sürekli besleyen kavramlar olduğu görülmektedir. Bu noktada, cinsiyet rolü öğrenmeleri bağlamında müdahaleleri olan ebeveynlerce yetiştirilen ve yaşamlarına etkileri görülen bireylerin, kadınların iş yaşamıyla ilgili aynı doğrultuda tutum ve davranışlara sahip olmaları olası görünmektedir. Engelleme saldırganlığının düşük olması ise cinsiyet rolüne uygun meslek seçiminin ayrımcı tutumları olan kişiler açısından engellenecek değil teşvik edilecek bir durum olması ile açıklanabilir. Yani bu eğilimde olan bireylerin, kadının iş yaşamına katılması konusunda engeller oluşturmaları beklenmeyebilir; yine de kadının iş yaşamıyla ilgili seçimlerini özgürce yapması söz konusu olmayabilir. Bu durumda engellenmenin düşük olması, bir teşvik görünümünde kadının tercih ettiği işle ilgili yorumlar ya da bu işin kadının önceliği olarak gördüğü sorumlulukları aksatmasını önleyecek şekilde özelliklere sahip olması ile ilgili yönlendirmelerle ayrımcılığı bir şekilde ortaya çıkarması beklenmektedir. Neticede, kadının iş yaşamına katılımı, ev dışında geçirdiği zamanı, bulunduğu pozisyonun ona yüklemiş olduğu sorumluluklar gibi faktörleri içine almakta olan dış dünyayla ilgili kararlarına anne ya da babasından cinsiyetçi kalıpyargılar doğrultusunda algıladığı etkinin yüksek olması, engelleme saldırganlığının düşük olmasının tersinden yarattığı teşvik durumuyla birleşmekte ve kadınların iş yaşamıyla ilgili ayrımcı tutumları ortaya çıkarmaktadır.

Açık saldırganlığının düşük olması ise kişinin kendisine yapılan haksızlık ya da ayrımcılık uygulamalarıyla pasif bir şekilde başa çıktığının göstergesi olarak düşünülebilir. Burada bahsedilen pasif başa çıkışın, zahmetsiz ve yorucu olmayan iş yaşamı, kadın cinsiyet özelliklerine uygun işler, yarı zamanlı işler gibi etkili ve tatmin edici olmayan seçenekler ile iş ve ev yaşamı arasındaki dengesizlikle başa çıkma çabasıyla benzer olduğu söylenebilir. Söz konusu iki durum birlikte görüldüğünde, Uğurlu (2016) tarafından "kadınların fiziksel ve duygusal olarak üstesinden gelebileceği ve çocuklu kadınlar için daha uygun bulunan, kadın işi olarak nitelendirilen işlerin kadın için daha iyi olduğunu vurgulayan tutumlar" şeklinde tanımlanan kadının 'çalışabileceği' işler boyutunda ayrımcı tutum tekrar oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, genel olarak bu bulgu kadının çalışma hayatına girmesi ile evliliğini ve iş hayatını dengede tutması yanında bu dengeyi gözetir bir şekilde yarı zamanlı ya da 'kadın işi' işlere yöneltilmesinin katılımcılar açısından negatif bir tonda algılanmaması nedeniyle daha kolay ifade edildiği düşünülebilir. Bunun sebebi genel olarak ebeveynlerin dış dünyayla ilgili kararlara, cinsiyet rolleri doğrultusunda, müdahalelerinin yüksek olmasıdır. Fakat kadınların yarı zamanlı işlerde çalışmasının kadınlar için daha olumlu ve faydalı olduğuna ilişkin inanç çoğu zaman eleştirilmekte; hatta Acar Savran (2019) tarafından "tuzak" olarak nitelendirilmektedir. Ücretli iş gücüne katılımlarının ardından ev içi sorumluluklarının miktarında bir azalma olmadığı (Seierstad & Kirton, 2015) düşünüldüğünde, bu eleştiriler yerinde görünmektedir.

Bu görüşlere ek olarak, günümüz şartlarının çoğu hanede kadının çalışmasını gerekli kıldığı aşikârdır. Dolayısıyla bu görüşün bir telafisi olarak hem kadın hem de erkeklerin, kadınların meslek ve iş seçiminde 'kadın işi' olarak görülen, yarı zamanlı ya da kadın cinsiyet rolüne uygun işlere yönelmeleri gerektiğini düşündükleri ifade edilebilir. Bu noktada, bu araştırmanın örnekleminin öğretmenler olması belki de bu tür bir ayrımcılığın kolay kabul edilebilir olmasını sağlıyor olabilir. Öğretmenlik de hemşirelik ya da çocuk bakıcılığı gibi genellikle kadın işi olarak tanımlanabilen bir meslektir.

Sonuç olarak tüm bunlar göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapıldığında, kadınların çalışıp çalışmayacakları ya da hangi özelliklere sahip bir işte çalışmalarının daha uygun olacağı kararını tek başlarına vermelerine engel olan faktörlerden, çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarına kadar birçok konuda ebeveyn etkisinin ve işyeri saldırganlığı düzeyinin önemli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda anne-baba eğitimleri içine cinsiyet eşitliğini vurgulayan içeriklerin eklenmesi, yetişkin çalışanların meslek içi eğitimlerde işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kökenleri ile ilgili bilgilendirilmesi, pozitif ayrımcılığın da bir tür ayrımcılık olduğunun toplumsal eşitlik eğitimleri içeriğine yansıtılması yerinde olacaktır.

Bu çalışmada, toplumda bir ayrımcılık gibi algılanmayan pozitif ayrımcılığın da bir tür ayrımcılık olduğunun altı çizilmek istenmektedir. Bu tür araştırma bulgularının negatif/pozitif ayrımcılık ya da belki de katılımcıların eğilimlerini daha iyi tanımlayabilecek olan korumacı cinsiyetçilik (Glick & Fiske, 1996) gibi yapılarla ilişkin ölçümlerle desteklenmesi elde edilen bulguların ve yapılan tartışmaların güçlendirilmesini sağlayacaktır. Bunun yanında, bu çalışmada ebeveyn etkisi algısı ve kadının çalışmasına ve işyerinde kadına

yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide saldırganlığın rolü genel olarak çalışılmıştır. Bu çalışma bulgularının bu değişkenler arası ilişkileri kadın ve erkek için ayrı ayrı ele alması cinsiyetler arası olası farklılık ve benzerlikleri ortaya koyacaktır.

Araştırmanın tamamı göz önünde bulundurulduğunda, ilk olarak ölçümlerin önceden izin alınarak belirlenmiş olan kurumların sınırları içerisinde yapılmış olması, katılımcılara çalışmanın bilimsel amaca hizmet ettiği ve bilgilerin araştırmacılar dışında herhangi biriyle paylaşılmayacağı açıklansa dahi, anonimliğin bozulması kaygısıyla verdikleri cevapları etkilemiş olması olasıdır. Ek olarak, bu çalışmada tek meslek grubundan oluşturulan bir örneklem tercih edilmiştir. Öğretmenlik daha çok kadın işi olarak görülen bir meslektir. Çalışmanın farklı meslek grupları ile yapılması anne ve babanın bireyin yaşantısına olan etkisiyle beraber 'kadın işi' ve 'erkek işi' olarak görülen mesleklerin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı açısından karşılaştırılmasının alanyazına yeni katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

## 7. Öneriler

Bu çalışmanın örneklemini devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlik mesleği 'kadın mesleği' olarak görüldüğünden, çalışmanın bulguları bu durumdan etkilenmiş olabilir. Kadına yönelik ayrımcılığın ya da cinsiyetle ilişkili başka konuların incelendiği çalışmalarda farklı meslek grupları ile çalışmalar yürütmek ve meslek gruplarının tutumlarını karşılaştırmalı olarak incelemek alan yazına katkı sağlayabilir.

Buna ek olarak, ayrımcılık gibi durumların sözlü olarak samimi bir biçimde ifade edilme olasılığı zayıf olabilmektedir. Bu durumlarda örtük ölçümlerin alınması ya da bu mümkün değilse sosyal beğenirliği kontrol edebilmek amacıyla ek bazı ölçümlerin alınması faydalı olabilir.

## Katkı Oranı Beyanı

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

## Destek ve Teşekkür Beyanı

Çalışma herhangi bir destek almamıştır.

## Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum ya da kişi ile ya da yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## Kaynakça

- Acar Savran, G. (2019). *Beden emek tarih, diyalektik bir feminizm için*. Ankara: Dipnot.
- Adorno, T. W., Frenkel Brunswik, E., Levinson, D. J., & Stanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. NY: Harper-Row.
- Agulanna, G. G. (1999). Family structure and prevalence of behavioral problems among Nigerian adolescents. *The Counselor*, 17(1), 154-161.
- Akomolafe, M. J., & Olorunfemi Olabisi, F. A. (2011). Impact of family type on secondary school students' academic performance in Ondo State, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, 3(3), 481-487.
- Akpınar, E. N. (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. *Current Research in Education*, 1(2), 89-100.
- Altay, B. F., & Güre, A. (2012). Okul öncesi kuruma (devlet-özel) devam eden çocukların sosyal yeterlik ve olumlu sosyal davranışları ile annelerinin ebeveynlik stilleri arasındaki ilişkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2699-2718.
- Amato, P. R., & Ochiltree, G. (1986). Family resources and the development of child competence. *Journal of Marriage and the Family*, 47-56.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965.
- Arditti, J. A., Goodwin, D. D., & Scanzoni, J. (1991). Perceptions of parenting behavior and young women's gender role traits and preferences. *Sex Roles*, 25(3), 195-211.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. İçinde O. Ashenfelter & A. Rees (Ed.). *Discrimination in labor markets* (s. 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60, 671-692.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25(4), 281-296.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1981). Fathers' participation in the care of their preschool children. *Sex Roles*, 7(10), 1043-1055.
- Baumrind, D. (1989). Child development today and tomorrow. İçinde W. Damon (Ed.). *Rearing competent children* (s. 349-378). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bebel, A. (1975). *Kadın ve sosyalizm*. (S. Z. Sertel, Çev.). Ankara: Toplum Yayınları.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. NY: Columbia University Press.
- Bızancır, M. (2014). *Ailede kadına yönelik şiddeti meşru görme, cinsiyetçilik, öznel iyi oluş: Üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Block, J. H. (1973). Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 28, 512-526.
- Block, J. H. (1983). Differential premises arising from differential socialization of the sexes: Some conjectures. *Child Development*, 54, 1335-1354.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Güngören-İstanbul örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Brooks-Gunn, J. (1985). Maternal beliefs about children's sex-typed characteristics as they relate to maternal behavior. İçinde I. E. Sigel (Ed.). *Parental belief systems: The psychological consequences for children* (s. 319-343). Hillsdale, NJ: LEA Publishers.
- Bulut, B., & Bacanlı, F. (2022). Mesleki olgunluğun yordayıcıları olarak aile etkisi, yaşam yönelimi ve kariyer kararı verme durumu. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 239-256.
- Cernkovich, S. A., & Giordano, P. C. (1987). Family relationships and delinquency. *Criminology*, 25(2), 295-319.
- Chen, X., Dong, Q., & Zhou, H. (1997). Authoritative and authoritarian parenting practices and social and school performance in Chinese children. *International Journal of Behavioral Development*, 21(4), 855-873.
- Chermack, S. T., & Walton, M. A. (1999). The relationship between family aggression history and expressed aggression among college males. *Aggressive Behavior*, 25(4), 255-267.
- Chiswick, B. R. (1974). *Income inequality: Regional analyses within a human capital framework*. NY: NBER Books.
- Ciner, Ö. (2003). *Halkla ilişkiler sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Council of Europe (2000). *Final reports of activities: Group of specialists on positive action in the field of equality between women and men*. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805916bb> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi: 09.10.2024
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113(3), 487-496.
- Deaux, K., & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.



- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Demirkan, U. Z. (2009). *Toplumsal cinsiyet bağlamında gençlerin şiddet davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978-2004.
- Doğru, A. (2010). *Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Eccles, J. S. (1985). Sex differences in achievement patterns. İçinde T. Sondereggen (Ed.). *Nebraska symposium on motivation* (s. 97-132). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Eccles, J. S., & Hoffman, L. W. (1984). Sex roles, socialization, and occupational behavior. İçinde H. Stevenson & A. Siegal (Ed.). *Child development research and social policy*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Fagot, B. I. (1978). The influence of sex of child on parental reactions to toddler children. *Child Development*, 49, 459-465.
- Fagot, B. I. (1982). Adults as socializing agents. İçinde T. M. Field, A. Huston, H. C. Quay, L. Troll, & G. E. Finely (Ed.). *Review of human development* (s. 304-315). NY: Wiley.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Gençtürk, B. (2018). *Ebeveyn yetiştirme stili, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Gettman, H. J., & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 757-770.
- Glasgow, K. L., Dornbusch, S. M., Troyer, L., Steinberg, L., & Ritter, P. L. (1997). Parenting styles, adolescents' attributions, and educational outcomes in nine heterogeneous high schools. *Child Development*, 68(3), 507-529.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P., Sakallı Uğurlu, N., Ferreira, M. C., & Souza, M. A. D. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 292-297.
- Glomb, T. M. (2002). Workplace anger and aggression: Informing conceptual models with data from specific encounters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 20-36.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human Relations*, 49(6), 791-813.
- Gül, H. (2010). Saldırgan davranışlar ve örgütsel mağduriyet üzerine kavramsal bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 91-98.
- Gül, H., & Özcan, N. (2011). Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman İl Özel İdaresi’nde görgül bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 80-134.
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Gürses, İ. (2007). Din eğitimi kişilik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(2), 79-122.
- Gürsoy Çuhadar, S. (2024). Ev içi emek bölüşümü: Kabuller ve çatışmalar. *Çalışma ve Toplum*, 81(2), 565-588.

- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi: 09.10.2024
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- Hershcovis, S. M. (2011). "Incivility, social undermining, bullying... Oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
- Hoffman, L. W. (1977). Changes in family roles, socialization, and sex differences. *American Psychologist*, 32, 644-657.
- Hoffman, L. W., Paris, S., & Hall, E. (1993). *Developmental psychology today*. NY: McGraw-Hill.
- Huston, A. C. (1983). Sex-typing. İçinde P. H. Mussen (Ed.). *Handbook of child psychology* (s. 387-467). NY: Wiley.
- Huston, A. C. (1985). The development of sex typing: Themes from recent research. *Developmental Review*, 5, 1-17.
- Işıkoğlu Erdoğan, N., Yoleri, S., & Tetik, G. (2017). Ebeveyn tutumlarının okul öncesi dönemdeki çocukların mizaç özellikleri ile ilişkisinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 226-239.
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. İçinde A. B. Hacımirzaoğlu (Ed.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s. 285-302). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., & Bast Pettersen, R. (2018). Psychosomatic symptoms among Palestinian nurses exposed to workplace aggression. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(6), 533-537.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar (10. Baskı)*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Katz, P. A., & Walsh, P. V. (1991). Modification of children's gender-stereotyped behavior. *Child Development*, 62, 338-351.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Yaşar, K. K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C., & Çankaya, F. (2017). Çalışma hayatında mobbing: Nedenleri, bileşenleri ve ülkemizdeki hukuki durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13(1), 1-9.
- Keskin, A., & Canbaz, S. (2014). KOBİ'lerde çalışanların mobbinge maruz kalma durumları: Kırklareli ilinde bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 161-195.
- Kohlberg, L. (1966). A cognitive-development analysis of children's sex-role concepts and attitudes. İçinde E. E. Maccoby (Ed.). *The development of sex differences*. Stanford: Stanford University Press.
- Kulu, I. (1990). Husbands and decision-makers in relation to family size: East-west regional differentials in Turkey. *Turkish Journal of Population Studies*, 12, 41-64.
- Kuzgun, Y., & Sevim, S. A. (2004). The relationship between attitudes towards women's work roles and religious tendency. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 37(1), 14-27.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155-169.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *Society for Human Resource Management*, 1-10.
- Lytton, H., & Romney, D. M. (1991). Parents differential socialization of boys and girls: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 109(2), 267-296.
- McNabb, R. (1987). Labour market theories and education. İçinde G. Psacharopoulos (Ed.). *Economics of education: Research and studies* (s. 157-163). Oxford: Pergamon Press.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Myrdal, A., & Klein V. (1956). *Women's two roles: Home and work*. London: Routledge and Kegan Paul.

- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Onuk, P. (2017). Ücret eşitsizliği ve ücretin sosyoekonomik belirleyenleri: İstanbul örneği. *Çalışma ve Toplum*, 53(2), 703-720.
- Öngen, B. ve Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48, 1-18.
- Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4), 420-440.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3), 1-24.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.
- Pehlivan, M. (2016). Bireysel ayrılıklar ve toplumsal dezavantajlar çerçevesinde işyerinde psikolojik taciz: Mobbing. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 65-78.
- Pellerin, L. A. (2005). Applying Baumrind's parenting typology to high schools: Toward a middle-range theory of authoritative socialization. *Social Science Research*, 34(2), 283-303.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*. 62(4), 659-661.
- Rohner, R. P., Saavedra, J. M., & Granum, E. O. (1978). *Development and validation of the Parental Acceptance-Rejection Questionnaire: Test manual*. American Psychological Association, Journal Supplement Abstract Service.
- Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 390-404.
- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin Türk örnekleme üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71-106.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2010). *Sosyal psikoloji (2. Baskı)*. (A. Dönmez, Çev.). Ankara: İmge Yayınevi.
- Teber, S. (1990). *Politik psikoloji notları*. İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tok, Y. (2001). *Cinsiyet rolleri ile ilgili farklı kalıp yargılara sahip üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu, D. (2016). *Kadının namusu algısı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-7.
- Van De Griend, K. M., & Messias, D. K. H. (2014). Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice. *Sex Roles*, 71, 33-42.
- Witt, S. D. (1997). Parental influence on children's socialization to gender roles. *Adolescence*, 32(126), 253-259.
- Wollstonecraft, M. (1978). *Vindication of the rights of woman*. Broadview Press, Kanada.
- Yağan Güder, S., & Alabay, E. (2016). 3-6 yaş arasındaki çocukların oyuncak tercihlerinin toplumsal cinsiyet bağlamında incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 91-111.
- Yağan Güder, S., & Güler-Yıldız, T. (2016). Role of the family in preschool children's perceptions of gender. *Hacettepe University Journal of Education*, 31(2), 424-446.
- Yağmurlu, B., Sanson, A., & Köymen, B. S. (2005). Ebeveynlerin ve çocuk mizacının olumlu sosyal davranış gelişimine etkileri: Zihin kuramının belirleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 20(55), 1-24.
- Yıldız, E., & Erci, B. (2011). Anne baba tutumları ile adölesan saldırganlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 6-11.