

KADIN ÇALIŞANLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI VE İŞE ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Serdar YENER¹

Özgür DEMİRİTAŞ²

Atıf/©: Yener, S., ve Demirtaş, Ö. (2018). Kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algıları ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişki, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2137-2151. doi: 10.17218/hititsosbil.402571

Özet: Toplumsal cinsiyet algısı bireylerin toplumdaki görev, sorumluluk ve kendilerinden olan beklentileri belirleyen cinsiyet normlarına dayanır. Toplumsal cinsiyet algısı kadınların yaşamın farklı alanlarındaki sorumluluklarını yerine getirmede kullandıkları referans olarak tanımlanmaktadır. İş yaşamı toplumsal cinsiyet algısının etkin olarak hissedildiği bir alan olarak kadınların yaşamında bir yer kapsamaktadır. Çalışanların adanmışlıklarının işletmenin performansını etkilediği göz önüne alındığında işgücünün büyük bir kısmını oluşturan kadın çalışanların adanmışlıklarının toplumsal cinsiyet algısı tarafından etkilenebileceği düşünülmüştür. Yayılm kuramı (Spillover Theory) çerçevesinde kurulan modelin araştırılması için Sinop il ve ilçelerinde kamu ve özel sektörde ücretli çalışan kadınlardan oluşan örneklem kullanılmıştır. Örneklemden toplanan veriler bir istatistik programı ile analiz edilmiştir. Regresyon sonuçlarına göre toplumsal cinsiyet algısının adanmışlığı etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, İşe Adanmışlık, Toplumsal Cinsiyet Algısı

The Relationship Between Social Gender Perceptions and Female Employee Commitment

Citation/©: Yener, S., and Demirtas, O. (2018). The relationship between social gender perceptions and female employee commitment, *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2137-2151. doi: 10.17218/hititsosbil.402571

Abstract: The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study. The abstract should include information about the aim, scope, method, findings and results of the study.

Keywords: Woman Employees, Work Engagement, Social Gender Perception

Makale Geliş Tarihi: 6.3.2018

Makale Kabul Tarihi: 8.12.2018

¹Dr. Öğr. Üyesi, Sinop Üniversitesi, İİBF, serdar_yener@hotmail.com

²Sorumlu Yazar, Doç. Dr. İnönü Üniversitesi İİBF, demirtasozgur@yahoo.com

1. GİRİŞ

Alan yazında sosyal normların davranışlar üzerindeki etkisine yönelik son yıllarda en fazla çalışma yapan araştırmacılardan biri olan Bicchieri (2014) normların, davranışları; sosyal onaylanma, onaylanmama ve diğer sosyal etkiler yoluyla etkilediğini ifade etmektedir. Onaylanma ve onaylanmama kaygısı bireyleri beklentiye uygun davranmaya iten neden olarak diğer bireylerle birlikte ve uyumlu yaşama ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bireylerin davranışlarına yönelik beklentilerin, zamanla yaygınlaşarak daha baskın yaptırım güçlerine ulaştığı durumlarda oluştuğu vurgulanmaktadır (Bicchieri, 2014, s.208).

Toplumda bireylerin sosyal yönden davranışlarında referans olarak kullandığı en yaygın sosyal sınıflandırmalar; yaş, cinsiyet ve güç vb. belirtilmekte, bu sınıflandırmalarla ilgili birçok şema da zihnimize yerleşmekte ve her gün edinilen yeni bilgilerle bu ifade alanı genişlemektedir (Fiske, 1998, s.361; Rosch, 1978, s.30). Karşılaştığımız herhangi bir nesne ya da olaya ilişkin şemalar bize, olay ve nesneye ilgili bir senaryo sunmaktadır. Bu senaryoya göre gelişen olaylarda her bir kişi, olgu ve nesnenin bir rolü bulunmaktadır. Şemalar yoluyla zihnimizde oluşan bu senaryolardaki rol sahipleri daha önceki deneyimlerimize göre bildiğimiz rollerini oynamaktadırlar (Gilbert ve diğerleri, 1998, s.78). Bu sayede sağlıklı şemalar oluşmaktadır. Deneyimlerimize göre oluşan şemalardaki senaryolarda aktörler rollerini oynadığı sürece şemalar düzgün bir şekilde sürdürülmektedir. Şemalar, sosyal inanışlar ve davranışlara göre oluşturulduğu için sosyal inanışlar ve davranışlarda senaryolardaki aktörlerin rolüne uygun davranmasıyla sağlıklı bir şekilde yürümektedir.

Kadınların değişik alanlardaki farklı rolleri aslında toplumun beklentilerine göre şekillenmektedir (Bicchieri ve Chavez, 2010, s.161). Yayılım kuramı (Spillover Theory) açısından bu konu incelendiğinde iş ya da aile rollerine ait hissedilen duyguların her iki alandaki rolleri de etkileyebileceği ifade edilmektedir (Rothbard, 2001, s.655). Dolayısı ile herhangi bir alanda yaşanabilecek olumsuz bir duygu, yayılım kuramı çerçevesinde onların işe adanmışlıklarını da olumsuz etkileyecektir. Bu kapsamda mevcut çalışmada, kolektivist kültür özelliklerine sahip Türk toplumunda toplumsal cinsiyet algılarının kadın çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkisi yayılım kuramı (Spillover Theory) çerçevesinde araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşe Adanmışlık

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan işe adanmışlık, alan yazında en çok araştırılan konuların başında gelmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet algısı (cinsiyet normları) ile arasındaki ilişkinin yeterince incelenmediği gözlenmiştir. Kahn (1990)'ın çalışanların adanmışlıklarını, işletmede beklenenden daha fazla katkıyı sağlamalarının ya da beklentiyi karşılayamamalarının temel nedenlerinden biri olarak sunmasından sonra adanmışlık duygusu giderek daha fazla araştırmaya konu olmuştur (Rich ve diğerleri, 2010, s.617). İş ve çevresinin tanımının yapılması çalışanlarının adanmışlıklarının ortaya konulmasının önemli bir aşama olduğu ifade edilmektedir (Bailey ve diğerleri, 2017, s.31). İşe adanmışlığın iş ile ilgili olumlu sonuçlarına ilişkin yapılan bir meta-analiz çalışmasında birçok kişi üzerinde yapılan incelemeler (farklı sektörlerde 125 firmadaki 681 ve 799 kişi) işe adanmışlık ile müşteri bağlılığı, karlılık, verimlilik, güvenlik ve sağlık arasında olumlu ve anlamlı yönde ilişkilerin olduğunu vurgularken; işten ayrılma niyeti, işe gelmeme ve işe zararlı davranışlarla olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, işe adanmış çalışanlara sahip olmanın şirketler açısından çok önemli ve aranan bir özellik olduğu da vurgulanmıştır (Gallup, 2012).

May ve diğerleri (2004), adanmışlık duygusunun bireyin işe ilişkin rolleriyle kendisini özdeşleştirmesi sayesinde oluştuğunu bildirmektedir. Kahn (1990), işe adanmışlık olgusunun bilişsel, duygusal ve fiziksel bileşenlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Bilişsel adanmış çalışan işiyle arasında bilişsel bir ilişki kurup kendine göre neden sonuç ilişkisiyle işini en iyi şekilde icra etmeyi kendinde meşrulaştırmış ve kavramı “bireyin yaptığı işe sürekli konsantre olması ve işinin tüm boyutlarına hakim olması” şeklinde ifade etmiştir. Bilişsel adanmışlık yoluyla işe adanmışlık bireyde profesyonelliğin bir göstergesi konumundadır. İkinci boyut olan Duygusal adanmışlık; bireyin işiyle arasında duygusal bir bağ oluşturup zevk almasını ifade etmektedir. İşini sevmesiyle oluşan bu bağla birlikte birey kendini iş ile özdeşleştirmektedir. Birey, iş kaynaklı olumsuz eleştirilere mahal vermemek için en iyi şekilde görevini yapmaya çalışmaktadır. Farklı bir tanımlamada da adanmışlığın, duygusal boyutu yüksek olan çalışanlar için işine aşkla bağlı olunması durumu şeklinde ifade edildiği de gözlenmiştir (Schaufeli ve diğerleri, 2006, s.701). Son boyut olan fiziksel adanmışlık ise halk arasındaki tanımlamasıyla hiç ölmeyecekmiş gibi çalışma arzusunu ifade etmektedir. Fiziksel adanmış bireyler bütün enerjisini yoğun bir şekilde işine verip, işi dışında asgari fizyolojik gereksinimlerini yerine getirip işine hazır bulunmaktadırlar. Bu bireyler çalışmaktan dolayı hissettikleri yorgunluktan muzdarip olmayıp, diğerlerine oranla daha mutlu bireyler şeklinde nitelendirilmektedirler (Schaufeli ve diğerleri, 2006, s.701).

Literatürde, işe adanmışlığı düşük çalışanların görev ve sorumluluklarında bilişsel ve duygusal olarak kopukluklar olduğu ifade edilmektedir (Cogin ve Fish, 2009, s.47). Hochschild (1983) işiyle bütünleşmemiş çalışanların amaçsız, duygusuz robotlar haline dönüştüğünü iddia etmektedir.

2.1.1. İşe Adanmışlığın Öncülleri

Alt başlık olması halinde başlıkların sadece ilk harfleri büyük harfle yazılmış olmalıdır. Alt başlık olması halinde başlıkların sadece ilk harfleri büyük harfle yazılmış olmalıdır. Alt başlık olması halinde başlıkların sadece ilk harfleri büyük harfle yazılmış olmalıdır. Alt başlık olması halinde başlıkların sadece ilk harfleri büyük harfle yazılmış olmalıdır.

Bailey ve diğerleri (2017) yaptıkları meta-analiz bir çalışma ile işe adanmışlık üzerine yapılan 155 çalışmayı incelemiş ve adanmışlığın en önemli öncülünün psikolojik durumlar olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma ile bireylerin kendi işlerinde duymuş olduğu öz yeterlik (self efficacy), esneklik ya da sürece uyum (resilience) ile kişisel kaynaklarının (personal resources) yüksek olmasının, işlerine yönelik olumlu duyguları daha da artırdığı vurgulanmıştır. Bu olumlu duygularla çalışan işinde yetenek ve gücünün en yüksek seviyelerini göstermekte ve sonuçta daha yüksek performans elde edilmektedir (Del Libano ve diğerleri, 2012, s.688). Yapılan diğer saha çalışmalarında da işle ilgili çalışan kaynaklarının adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik durumun genellikle aracı olarak rol oynadığı vurgulanmıştır (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009, s.235).

Bir başka öncül olarak, Mendes ve Stander (2011) tarafından yapılan bir çalışma ile de psikolojik güçlendirmenin çalışanlarda işe yönelik anlam oluşturarak adanmışlık hissi yaratabileceği belirtilmektedir. Psikolojik güçlendirme yoluyla çalışanların inisiyatif göstererek işini sahiplenmesi, zevk ve anlam çıkarması, işe yönelik kimliğini öne koyması, işine yönelik öz yeteneklerini geliştirmesi, başarı için çabalaması ve duygusal olarak güdülenmesi sağlanmaktadır (Bailey ve diğerleri, 2017, s.39).

Bu zamana kadar yapılan birçok saha çalışmasında iş tasarımı ve adanmışlık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir (İdris ve Dollard, 2011, s.324). Bu aynı zamanda yukarıda

ifade edilen öncüllerden, işin özellikleri ve örgütün çalışana yönelik uygulamalarını da içine almaktadır. Örneğin, iş tasarımının yanında, amir ve üstlerinin desteği, diğer çalışma arkadaşlarının etkisi ve desteği, çalışanın işindeki rolü ve inisiyatif kullanabilme derecesi (otonomi derecesi) gibi faktörlerin de adanmışlık düzeyini etkilediği tespit edilmiştir (Schaufeli ve diğerleri, 2006, s.712). Adanmışlık konusunda öncül olarak iş gereklerinin bazı çalışmalarda olumlu etki gösterdiği (Braine ve Roodt, 2011, s.52), bazı çalışmalarda olumsuz etki (Sawang, 2012) yaratan bir faktör olduğu vurgulanmaktadır. Diğer yandan otonom ya da özerklik derecesiyle adanmışlık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler de tespit edilmiştir (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009, s.239). Çalışanların işine yönelik kontrol seviyesinin yüksek olduğu kurumlarda, işini sahiplenerek işiyle özdeşleştiği de ifade edilmektedir (Swanberg ve diğerleri, 2011, s.613).

İşle kendini tanımlamaya başlayan çalışanın, işini geliştirmek için bütün kaynaklarını kullandığı iddia edilmektedir. Spence ve Laschinger (2010) yapısal güçlendirme çerçevesinde iş tanımının net bir şekilde yapılarak işe yönelik sorumlulukların belirlenmesinin, iş yoğunluğu dengesi ve iş programının çalışanın yaşamına uydurulması gibi işle ilgili düzenlemelerin, bu kişilerin yeteneklerini ortaya çıkarmasında etki yapılabileceğini ve bu yolla çalışanda işe adanma sağlanabileceğini ifade etmektedir. İş çerçevesi içinde ele alınabilecek bir diğer konu olan çalışma şekillerinin (esnek zamanlı, evden çalışma vb.) adanmışlık üzerine anlamlı etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Örneğin, Sardeshmukh ve diğerleri (2012) çalışanın işin fiziksel çevresinden uzaklaştığı oranda adanmışlığının da azalabileceğini belirtmektedir. Kişisel olarak işini şekil, sembol ve davranışlarla tanımlayan çalışanların bu boyutlara sahip olmayan işlere adanmışlık duymayacakları iddia edilmektedir. Bu konuda bir başka çalışmada çalışanların esnek çalışma şekillerinin işe yönelik adanmışlıklarını arttırdığı ortaya konulmuştur (Ten Brummelhuis ve diğerleri, 2012, s.113). Bu tür çalışanların özel hayatlarındaki rollerinin de en az işleri kadar önemli olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde bazı toplumlarda kadınların özel hayatlarındaki rollerinin de işleri kadar önemli olarak algılandığı için bu tür toplumlarda esnek çalışma formlarının adanmışlığı arttırabileceği düşünülebilir. İş çerçevesinde adanmışlığı etkileyen değişken olarak ele alınabilecek bir diğer faktör liderlik davranışları olarak birçok çalışmaya konu olmuştur (Bailey ve diğerleri, 2017, s.48). Liderin davranışlarına yönelik güvenin yaygın olduğu işletmelerde, çalışanların sonuçlarını bilerek ve kendilerine güvererek davrandığı iddia edilmektedir (Rees ve diğerleri, 2013, s.2780).

Adanmışlığın en önemli çıktularından biri olarak iş performansı yerine bağlamsal performans giderek daha fazla çalışmaya konu olmaktadır (Christian ve diğerleri, 2011, s.89). Çalışanların adanmışlıkları, içinde bulunduğu örgütlerdeki sosyal ve psikolojik çevredeki etkileşimiyle diğer çalışanları da olumlu olarak etkileyebilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997, s.99). Adanmış çalışanların işine ve işletmeye yönelik olumlu duygularını örgütsel vatandaşlık, uyum ve esneklik, yaratıcılık ve yenilik olarak ortaya koyması gibi nitelikler bağlamsal performansın en önemli çıktıları olarak sayılabilir. Bu şekilde prososyal davranışlarla olumlu duygularını sosyal ve psikolojik çevreye yayan çalışan, emir almadan sorumluluk üstlenerek işletmenin toplam performansına katkı sağlamaya çalışacaktır. Bu yönde yapılan bazı çalışmalarda adanmışlık ile uyum ve esneklik (Barnes ve Collier, 2013, s.485), bilgi paylaşımı (Chen ve diğerleri, 2011, s.262), işgören sesliliği (Wong ve diğerleri, 2010, s.889), örgütsel öğrenme (Chughtai ve Buckley, 2011, s.684) arasında olumlu ilişkilerin olduğu daha önce yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. Örneğin, Mendes ve Stander (2011) adanmışlık duygusunun en önemli sonuçlarından bir tanesinin işten ayrılma niyetinin azaltması olduğunu rapor etmektedir. Adanmış bireyler kendilerini işleriyle tanımladıkları için işleriyle ilgili kararları, hayatlarındaki radikal kararlar olarak gördükleri iddia edilmektedir.

Örgütsel bağlılık adanmışlık duygusunun oluşturduğu bir diğer sonuç olarak araştırmalara konu olmaktadır. Biswas ve Bhatnagar (2013) ise adanmışlığı iş memnuniyetinin üzerindeki etkileri çerçevesinde incelemiş olup, olumlu ve anlamlı etkilerini ortaya koymuşlardır. Bunun yanında yukarıda da ifade edildiği gibi iş memnuniyeti ve bağlılığının adanmışlığın sonuçları olarak değil öncülleri olarak gözlemlendiği çalışmalar da mevcuttur (Yalabık ve diğerleri, 2013, s.2799).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı (Kadınsı Cinsiyet Normları)

Toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisite gibi sosyal değer ve inanışlar yoluyla açıklanmaktadır (McAdam ve Boudet, 2012, s.78). Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadın ve erkek cinsiyetine atfedilen rol ve statü tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak kadın ve erkek cinsiyetine toplumun bakış açısı, sahip olduğu değer algıları ve inanışlar yoluyla şekillenmektedir. Bu değer algıları ve inanışlar ise cinsiyete yönelik oluşturmuş olduğu normlarla toplumun kadın ve erkek bireylerinin algı, tutum ve davranışlarını tanımlamaktadır. Bronfenbrenner (2005) sosyal normları bireylerin davranışlarının temel belirleyicisi olarak görmektedir. Kadın ve erkek bireyler toplumun değer ve inanışlarına göre oluşan normlarla kendilerine biçilen statü ve beklentiye göre davranmaktadırlar. Bireylerin kadınsı cinsiyet normlara göre şekillenen bu beklentiye uygun davranması, sosyal uyumu sağladığı için olumlu görülürken, uyumlu davranmaması sapma olarak ifade edilmektedir (Dudte, 2008, s.13).

Cinsiyet normları sosyal normların cinsiyete ilişkin türleridir (Eagly ve diğerleri, 2004). Cinsiyet normları toplumda kadın ya da erkek cinsiyetine ilişkin yerleşmiş olan inanış ve tecrübelerden oluşmakta olup o toplum için beklenen davranışları belirlemektedir (McAdam ve Boudet, 2012, s.102). Cinsiyet, doğal bir sınıflandırma olmasına rağmen kadın ve erkek sınıflandırması sosyal düşünce ve inanışlarla farklı şemalar oluşturarak kadın ve erkeğe ilişkin farklı senaryolarda farklı roller ortaya çıkarmıştır (Cialdini ve Trost, 1998). Cinsiyete ilişkin normların yayılması; aile, öğretmen, akran ve arkadaşlar, medya gibi sosyal taşıyıcılar (Agents) tarafından gerçekleşmektedir (Mahalik ve diğerleri, 2005, s.417). Lytton ve Romney (1991) bireylerin ancak beş yaşına geldiklerinde toplumda kadın ve erkeğe ilişkin rolleri tanımlayabildiklerini ifade etmektedir. Buradan, toplumda kadın ve erkeğin davranışlarını yönlendiren cinsiyet normlarının bilindiğinden daha erken yerleştiği ve yerleşmesinden itibaren bireylerin davranışlarında bir etkiye sahip olduğu öngörülebilmektedir. Cinsiyet normları bireylerin doğumundan itibaren öncelikle ailelerin davranışlarıyla öğrenilmektedir. Ailelerin çocuklara cinsiyete göre farklılaşan davranışları, bakımı, kıyafet alması ve oyun oynaması, çocuğun etrafındaki kadın ve erkek cinsiyetlerin yaptıkları farklı işleri kadın ve erkek cinsiyetiyle ilişkilendirmesi, medya araçlarıyla tüketicileri etkilemek üzere cinsiyet farklılığı teması üzerindeki reklamlar, bireylerin küçük yaşlardan itibaren cinsiyet konusunda bir şema oluşturmasına yardımcı olmaktadır (Blackmore ve Sachs, 2003, s.478).

Cinsiyet normları tanımlardan görüleceği üzere, kadın ve erkek bireylerin davranışlarını beklentilere uygun şekilde sınırlandırırken, diğer taraftan bireylerin kendilerini kimliklendirmesini de sağlamaktadır (Bem, 1981, s.354). Cinsiyet normları bireylerin içinde yaşadığı toplumda uyumdan kaynaklanan fiziksel ve psikolojik rahatsızlık yaşamamaları için yaş, statü, iş ve konumuna göre şekillenen davranış formlarını sunmaktadır. İçinde yaşanılan toplumda sosyal cinsiyet normuna aykırı davranan bir erkek, kadınsı olarak nitelendirilmekte veya bir kadın da erkeksi ya da aykırı olarak tanımlanabilmekte ve bundan dolayı da ilgili bireyler diğer sahip olduğu rollerine ilişkin sorumluluklarını aksatabilmektedir (McAdam ve Boudet, 2012, s.171).

Cinsiyet normları, içinde yaşanılan toplumun inanış ve deneyimine göre şekillendiği için toplumdaki topluma da farklılık gösterebilmektedir. Diğer yandan bireylerin uyumdan kaynaklanan fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarının tedavisi için de ilgili kişilere referanslar sunabilmektedir. Bireyler, cinsiyete göre farklılaşan rolleri öğrenirken aynı zamanda, farklı senaryolara göre farklılaşan cinsiyet rollerini de öğrenmektedirler (Pool ve diğerleri, 2007). Örneğin, çocuğun erkek cinsiyet normlarına yönelik algısı, yemek masasında gözlemlediği babasına ait rol ile aynı babanın evdeki herhangi bir sorunu çözme sürecindeki rolünü karşılaştırması ile olmaktadır; yani çocuğun algısı farklılaşan senaryoların yüklediği farklı rollere göre olmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi, şemalar yaşamın farklı alanlarında farklı senaryolarla bireylere farklı roller yükleyebilmektedir.

Cinsiyet normları bireylerin hayatın her aşamasındaki farklı rollerine ilişkin olarak farklılaşmaktadır. Kadınsı cinsiyet normu kadının evde, işyerinde, sokakta ayrı ayrı rollerini belirlerken, diğer yandan kadının yaşına göre de farklı roller belirlemektedir. Cinsiyet normlarına ilişkin farklılaşan bu roller, sosyal sınıflandırmaların diğer farklı türlerine ilişkin düzenlemelerden daha etkin ve yaygın olmaktadır. Hayatın her alanında işte, arkadaş çevresinde, okulda, boş zaman aktivitelerinde diğer sosyal sınıflandırmaların hiç birisi cinsiyet sınıflandırması kadar kadın ve erkeğe farklılaşan roller yüklememektedir (McAdam ve Boudet, 2012, s.214). Örneğin, ırk ve milliyet sınıflaması, ya da güç sınıflaması kendi içindeki alt bileşenlere kadın-erkek farklılaşması kadar bariz farklı roller yüklememektedir (West ve Fenstenmaker, 1995, s.8).

Cinsiyet normlarının kadın erkek eşitsizliğini desteklediği toplumlarda, kadın erkek eşitsizliklerinin cinsiyet normu olarak kabul edildiğini ifade etmek gerekir (McAdam ve Boudet, 2012, s.234). Bu toplumlarda kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında hayatta daha fazla olumsuz sosyal normlara maruz kalması, sosyal normların toplumun genelindeki etkisinden dolayı normal olarak görülmekte olup, bu inanışların yakın zamanda da değişmeyeceği ileri sürülmektedir (Ridgeway, 1997, s.218).

Bireyler çocukluklarından itibaren öğrenmiş oldukları bu rollere uygun düşünce yapısı geliştirdikleri ve buna uygun davrandıkları sürece, topluma uyum problemi yaşamayacakları düşünülmektedir (Blackmore ve Sachs, 2003, s.479). Buna yönelik olarak kendi rollerine uygun davranışlar sergileyen bireyler de toplumun beklentisine uygun davrandıklarında, yüksek motivasyon ve verimlilik gösterebilmektedir. Alanyazında yapılan birçok çalışmada, cinsiyet normları çerçevesinde tercih edilen spor dallarında yarışan bireylerin, sosyal normlara uyumundan dolayı motivasyonlarının da yüksek olacağı ve bu yolla daha başarı kazanabilecekleri düşünülmektedir (Dudte, 2008, s.15).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve İşe Adanmışlık

Kadınların değişik alanlardaki farklı rolleri aslında toplumun beklentilerine göre şekillenmektedir (Bicchieri ve Chavez, 2010, s.161). Yayılım kuramı açısından bu konu incelendiğinde iş ya da aile rollerine ait hissedilen duyguların her iki alandaki rolleri de etkileyeceği ifade edilmektedir (Rothbard, 2001, s.655). Dolayısı ile herhangi bir alanda yaşanabilecek olumsuz bir duygu, işe adanmışlıklarını da olumsuz etkileyebilecektir.

Adanmışlık düzeyinin belirleyicilerinin özyeterlik, esneklik, sürece uyum ve kişisel kaynakların yüksek olması, psikolojik güçlendirme, işin gerekleri, iş dizaynı, amir- üst-diğer çalışanların çalışana desteği, inisiyatif kullanabilme, psikolojik sözleşme vb. değişkenler olduğu ifade edilmektedir (Bailey ve diğerleri, 2017, s.42; Mendes ve Stander, 2011, s.9; Braine ve Roodt, 2011, s.52). Toplumsal cinsiyet algısının (Kadınsı cinsiyet normları) toplumların kültürel yapılarından

(Hofstede, 1984) etkilendiği gözönüne alınır, özellikle adanmışlık belirleyenlerinden kişisel kaynakların kültürün özelliklerine göre olumlu veya olumsuz olarak değişebileceği düşünülebilir. Örneğin, Hofstede'in toplumları sınıflandırma kriterleri olan Erillik-Dişillik (maskülen-feminen), güç mesafesi, bireyci-kolektivist ayrımı, belirsizlikten kaçınma-risk alma, uzun dönem yönelimli veya kısa dönem yönelimli olma kriterlerine göre toplumsal düzeyde cinsiyetlere göre değişik normlar oluşabilmektedir.

Adanmışlığın belirleyenlerinden olan inisiyatif kullanabilme derecesi belirsizlikten kaçınan toplumlarda düşük olacağı için adanmışlığı olumsuz etkileyebilmektedir. Hofstede tarafından genellikle kolektivist toplumların özelliği olarak ifade edilen bu kritere göre bireylerin içinde bulunduğu duruma tam hakim olma niyetleri ve davranışları daha belirgindir. Buradan yola çıkarak iş ortamında belirsizlikten kaçınan bir liderin tüm çalışanlarının hareket sahasını daraltabileceği düşünülebilir. Kararları ve kontrolleri tek merkezden yapma düşüncesinde olan lider, çalışanlarına inisiyatif vermediğinde bundan hem erkek çalışanlar hem de kadın çalışanlar olumsuz olarak etkilenebilir ve bu durum da adanmışlığı olumsuz şekilde etkileyebilir. Bunun yanında kolektivist veya ataerkil toplumlarda kadın özerkliğine veya bağımsızlığına müdahale edilerek yaratılan memnuniyetsizlik önce yaşam kalite algısını müteakiben adanmışlığı da olumsuz etkileyebilmektedir.

Diğer yandan maskülen-feminen toplum ayrımı bir toplumda cinsiyet temeline göre kaynaklardan istifade edebilme derecesini de belirleyebilmektedir (Hofstede, 1984). Bu durumda ataerkil bir toplumda kadınların iş ve ev hayatlarında ihtiyaç duyacağı fiziksel ve fiziksel olmayan kaynaklardan istifade derecesi erkeklere nazaran daha düşük olabilir. Hem ev hem de işyerinde yüksek beklentiye maruz kalan kadın çalışanların, fiziksel ve duygusal olarak bu beklentilerin tamamını karşılayacak kaynaklara sahip olamaması durumunda, sorumluluklarını yerine getirmede hayal kırıklığı yaşamaları muhtemeldir. Sorumluluklarını yerine getirmede yetersiz kalan kadın çalışanın kendine olan inancı azalabilir ve dolayısıyla özyeterlik algısı da düşebilir. İşe adanmışlığın belirleyicilerinden biri olarak görülen özyeterlik düşük olduğunda da çalışan kadının işe adanmışlığı da zayıflayacaktır.

Ataerkil toplumlarda çalışma ortamları kadınsı cinsiyet normları ile şekillenmekte ve bu durum kadına bakış açısını olumsuzlaştırmaktadır. Alanyazında daha önce cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı vb. isimlerle adlandırılan bazı olumsuz tavırların inceleme konusu olmuş olması, kadınlara yönelik çalışma ortamlarındaki önyargının yaygın olduğunu göstermektedir. Özellikle amir-üst-diğer çalışanların kadın çalışana karşı çoğu zaman desteğini esirgeyebildiği ve bu destekten mahrum olan ya da erkek çalışanlara göre düşük seviyede hisseden kadın çalışanın, işe adanmışlığının da düşük olacağı tahmin edilmektedir.

İş çerçevesinde adanmışlığı etkileyen değişken olarak ele alınabilecek bir diğer faktör liderlik davranışları olarak birçok çalışmaya konu olmuştur (Bailey ve diğerleri, 2017, s.41). Liderin davranışlarına yönelik güvenin yaygın olduğu işletmelerde, çalışanların sonuçlarını bilerek ve kendilerine güvenerek davrandığı iddia edilmektedir (Rees ve diğerleri, 2013, s.2780). Toplumların kültürel özelliklerine göre liderlik tipleri de farklılaşabilmektedir. Güç mesafesi yüksek toplumlarda lider ve izleyenleri arasındaki mesafe yüksek olurken hem güç mesafesi yüksek hem de ataerkil toplumların kadın çalışanlar açısından olumsuz durumlar oluşturması muhtemeldir. Kadın çalışanın yardıma veya desteğe ihtiyaç duyması durumunda bahse konu güç mesafesi ve ataerkil yapıdan dolayı yöneticisinde yardım isteyememekte ya da istese de erkekler kadar destek görememekte ve bu durum doğal olarak adanmışlığını olumsuz etkileyebilmektedir.

Yukarıda anlatılan tüm faktörler toplumun kadınsı cinsiyet normlarının kadın çalışanın işyerindeki adanmışlığını açıklamaya yönelik olurken, kadın çalışanın adanmışlığının sadece işteki davranışlardan kaynaklanmayacağı da göz önüne alınmalıdır. Kadının yaşamın farklı alanlarında cinsiyet normlarının olumlu veya olumsuz etkisinden dolayı yaşamış olduğu deneyimleri, yayılım kuramına (spillover theory) göre yaşamın diğer alanlarındaki durumunu da etkilemektedir (Karatepe, 2012, s.735). Buna göre;

Hipotez. Kadınsı cinsiyet normları kadınların işe adanmışlığını etkilemektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmada, kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının işe adanmışlıklarını üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.

3.1. Örneklem

Sinop il ve ilçelerinde 250 kadın çalışana kolayda örneklem yoluyla yapılan saha çalışmasında ilgili kavramların ölçekleri kullanılarak veriler toplanmış olup toplanan veriler IBM SPSS 21 ile analiz edilmiştir.

3.2. Ölçekler

İşe Adanmışlık Ölçeği; Araştırmada kullanılan ölçeklerden İşe Adanmışlık Ölçeği ilk olarak Kurtpınar (2011) yüksek lisans tezinde Türkçe'ye uyarlanmış olup daha sonra Keleş (2014)'in araştırmasında kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Rich, Lepin ve Crawford tarafından geliştirilmiştir (Rich ve diğerleri, 2010). Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: Fiziksel adanmışlık (1-6. maddeler); Duygusal adanmışlık (7-12. maddeler); Bilişsel adanmışlık (13-18. maddeler). Ölçek ile "çalışanların kurum misyonunu, vizyonunu, stratejisi ve değerlerini ne ölçüde benimsedikleri ve kurum için ne kadar enerji ve çaba harcamaya hazır olduklarının belirlenmesini amaçlamaktadır" (Keleş, 2014, 102).

Kadınsı Cinsiyet Normlarına Uyum Envanteri; İlk olarak Mahalik ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve 84 sorudan oluşan envanter, daha sonra yeniden faktör analizine tabii tutularak 45 soruluk kısa versiyon şeklinde geliştirilmiştir (Parent ve Moradi, 2010, s.106). Bu ölçek Türkçe'ye uyarlanmadığından bahse konu araçların uyarlanma işlemleri de pilot çalışmalar ile bu araştırma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ancak, kısa versiyonun bile oldukça uzun olduğu değerlendirilen ölçeğin psikometrik özelliklerinin sıkıntılı olduğu görülmektedir. Örneğin, evlilik dışı cinsel yaşantı gibi bazı soruların Türk toplumuna, geleneklerine ve örf-adetlere göre yeniden düzenlenme gereği hissedilmiştir

3.3. Örneklem ve Tanımlayıcı İstatistiksel Sonuçlar

Araştırma evreni Sinop il ve ilçelerinde yaşayan ve kamu-özel çalışanı kadınlardır. Saha çalışması için örneklem hedefi 300 çalışan kadın şeklinde tespit edilmiştir.

Anketler "google forms" ortamında hazırlanmış ve çevrimiçi olarak doldurulmuştur. Toplamda 280 anket elde edilmiş olup eksik bilgi gibi nedenlerle analiz edilebilir 250 anket ile devam edilmiştir. Örneklem ait demografik verilen toplu gösterimi Tablo 1'de sunulmuştur. Daha detaylı tanımsal istatistikler sonraki tablolarda verilmiştir.

İşe Adanmışlık Ölçeğine ait analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. %30'dan düşük faktör yüküne sahip ifade bulunmamakta olup hepsi ile analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%87). Bu ölçek de üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı %89'dur. Analizler aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. İşe Adanmışlık Ölçeğine ait Faktör Analizi Sonuçları

KMO = 0,87				
Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Benzersizlik
Adanmış 1	0,65			0,64
Adanmış 3	0,73			0,43
Adanmış 4	0,53			0,62
Adanmış 8	0,69			0,50
Adanmış 10	0,76			0,42
Adanmış 11	0,50			0,58
Adanmış 16	0,50			0,60
Adanmış 17	0,43			0,61
Adanmış 18	0,56			0,63
Adanmış 2		0,74		0,39
Adanmış 5		0,56		0,56
Adanmış 9		0,72		0,43
Adanmış 12		0,66		0,48
Adanmış 6			0,39	0,82
Adanmış 7			0,71	0,49
Adanmış 13			0,55	0,58
Adanmış 14			0,69	0,51
			Tüm ölçek	$\alpha=0,89$
Faktör	Varyans	Oran		
Faktör 1	5,56	0,62		
Faktör 2	4,28	0,48		
Faktör 3	3,82	0,43		

LR test: bağımsız vs, satüre edilmiş: $\chi^2(153) = 3340,60$ Olasılık $> \chi^2 = 0,0000$

Rotasyon: oblique promax (Kaiser on)

3.3.1. Toplumsal Cinsiyet Algısı Uyum Envanteri Değişkenlerine ait Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Kadınınsı Cinsiyet Normlarına Uyum Envanterine ait analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. %30'dan düşük faktör yüküne sahip toplam 9 ifade çıkarılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%79). Bu ölçek de üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenirlilik katsayısı %82'dir. Sonuçlara ait detaylı analizler aşağıda sunulmuştur. Düşük faktör yüküne sahip 2, 19,23,24,25,26,36,37,38 no'lu ifadeler çıkarılmıştır.

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Algısı Uyum Envanterine ait Faktör Analizi Sonuçları

KMO = 0,79				
Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Benzersizlik
Norm1	0,34			0,85
Norm3	0,51			0,71
Norm4	0,50			0,74
Norm5	0,32			0,88
Norm6	0,49			0,76
Norm7	0,45			0,77
Norm8	0,48			0,76
Norm9	0,46			0,78
Norm10	0,52			0,72
Norm11	0,45			0,77
Norm12	0,46			0,74
Norm13	0,35			0,82
Norm14	0,50			0,72
Norm15	0,53			0,67
Norm16	0,36			0,84
Norm17	0,38			0,83
Norm18	0,41			0,82
Norm21	0,43			0,73
Norm22	0,48			0,64
Norm27		0,48		0,69
Norm28		0,49		0,70
Norm29		0,55		0,66
Norm30		0,54		0,69
Norm31		0,55		0,66
Norm32		0,40		0,84
Norm33		0,56		0,62
Norm34		0,53		0,71
Norm35		0,5		0,72
Norm39			0,40	0,74
Norm40			0,52	0,67
Norm41			0,53	0,71
Norm42			0,57	0,64
Norm43			0,63	0,6
Norm44			0,66	0,56
Norm45			0,46	0,75
Norm20			0,33	0,82
			Tüm ölçek	$\alpha=0,8231$
Faktör	Varyans	Fark	Oran	Kümülatif
Faktör 1	4,09	1,12	0,11	0,11
Faktör 2	2,97	0,33	0,08	0,20
Faktör 3	2,64		0,07	0,27

LR test: bağımsız vs, Satüre Edilmiş: $\chi^2(630) = 2600,61$ Olasılık $> \chi^2 = 0,0000$
Rotasyon: orthogonal varimax

3.3.2. Örneklemin Demografik Özellikleri

Örneklemin medeni durumu ve eğitim seviyesini gösteren çapraz tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Medeni Durum ve Eğitim Seviyesi Tablosu

		Eğitim Durumunuz				Toplam
		Lise-MYO	Lisans	Yüksek Lisans-Master	Doktora	
Medeni Durum	evli	25	38	4	3	70
	bekar	68	98	12	2	180
Toplam		93	136	16	5	250

Çocuk sayısı ve yaş özelliklerini gösteren çapraz tablo aşağıda Tablo-4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Yaş ve Çocuk Sayısı Çapraz Tablosu

		Yaşınız				Toplam
		18-25	26-33	34-41	42-49	
Çocuk Sayısı	Evli Değilim	9	82	71	3	165
	Çocuk Yok	0	8	7	0	15
	1 Çocuk	3	27	25	0	55
	2 Çocuk	2	6	6	1	15
Toplam		14	123	109	4	250

Gelir seviyesi ve harcamaların nasıl yapıldığını gösteren özellikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Gelir Seviyesi ve Harcamalar

Evde Gelir ve giderlerin toplamı * Aylık Geliriniz							
		Aylık Geliriniz					Toplam
		1-1500	1501-2500	2501-3500	3501-5000	5001 ve üzeri	
Evde Gelir ve Giderlerin toplamı	Tek elde toplanır	1	8	17	24	0	50
	Farklı harcama sorumluluğu	7	43	53	92	4	199
Toplam		8	51	70	116	4	249

3.3.3. Kadın Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algısı ve İşe Adanmışlık Arasındaki Regresyon test Sonuçları

Aşağıdaki tabloda ise hipotez testine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Regresyon Test Sonuçları

Model Özeti				
Model	R	R kare	Düzenlenmiş R kare	Std. Hata
1	0,186 ^a	0,035	0,031	0,66860

Katsayılar^a						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,586	0,315		11,390	0,000
	Norm	-0,317	0,106	-0,186	-2,987	0,003

a. Bağımlı Değişken: İşe Adanmışlık

Modelin bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet algısının bağımlı değişken olan işe adanmışlığı da olumsuz ve anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = -0,32$, $p < ,000$; %95 GA, $R^2 = 0,03$, $R = -0,19$) tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen sonuçlar incelendiğinde kurulan hipotezi destekler nitelikte anlamlı bir sonuç elde edildiği görülmektedir. Yani, kadınların toplumsal cinsiyet algısının işe adanmışlık düzeyini negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ

Kollektivist kültürün hemen hemen çoğu özelliklerini üzerinde taşıyan Türk toplumunda dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadınlara yönelik olumsuz algıların somutlaştığı, toplumsal cinsiyet algısının kadınların işe adanmışlıklarını olumsuz etkileyeceği öngörülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre toplumsal cinsiyet algısının adanmışlık üzerindeki olumsuz etkisi görülmüştür. Adanmışlığın belirleyenlerinden bir tanesi olarak gösterilen esneklik olgusuna belki de en fazla ihtiyacı olanlar kadın çalışanlar olmaktadır. İş çerçevesi içinde ele alınabilecek bir diğer konu olan çalışma şekillerinin (esnek zamanlı, evden çalışma vb.) adanmışlık üzerine etkileri olduğunu ortaya koyan Sardeshmukh ve diğerleri (2012), çalışanın işin fiziksel çevresinden uzaklaştığı oranda işe olan adanmışlığının da azalacağını ifade etmektedir. Ayrıca, diğer bazı araştırmacılar da kişisel olarak, işini şekil, sembol ve davranışlarla tanımlayan çalışanların bu boyutlara sahip olmayan işlere daha az adanmışlık sergileyecekleri iddia etmektedirler. Buna karşı öneri sunan bir başka çalışma ise çalışanların esnek çalışma şekillerinin işe yönelik adanmışlıklarını arttırdığını vurgulamıştır (Brummelhuis ve diğerleri, 2012). Bu çerçevede bazı toplumlarda kadınların özel hayatlarındaki rollerinin de işleri kadar önemli olarak algılandığı için kadınlara yönelik esnek çalışma formlarının, adanmışlığı arttırabileceği ileri sürülebilir.

Güç mesafesi yüksek ve kolektivist toplumlarda katı teşkilat şemaları ve işin fiziksel şartlarının kadının diğer yaşam alanlarındaki sorumluluklarının da etkisiyle adanmışlığı düşürebileceği düşünülebilir. Erkeklerle nazaran yaşamın farklı alanlarında farklı sorumluluklara sahip olan kadının bu sorumlulukları kariyer sorumluluklarıyla birlikte yerine getirebilmesi için esnekliğe ihtiyaç duyacağı düşünülmektedir. Buna imkân vermeyen toplumsal normlarla şekillenen iş çevrelerinde, kadınlar daha çok stres ve baskı yaşayabilmekte, aynı duygularla eve döndüklerinde iyi bir anne ve eş rolünü oynamak zorunda kalabilmekte ve bu durum rutin olarak tekrar etmektedir. Dolayısı ile evdeki stres ve benzer baskı işe döndüklerinde de devam edebileceği için

adanmışlıkları da zayıf kalabilecektir. Bu çerçevede kadınların adanmışlıklarının hem iş hemde aile yaşamını olumlu etkileyeceği düşünülürken adanmışlıklarını arttıracak sosyal desteğin sağlanmasının, iş özelliklerinin kadınların olumsuz cinsiyet algısının etkisini düşürecek şekilde esnekleştirilmesi akla gelen tedbirler arasında görülebilir. Bu nedenle yapılacak yeni çalışmalar ile bu önerinin test edilmesi veya ilave yeni değişkenler ile modelin farklı kültürel ortamlarda da yeniden araştırılmasının literatüre önemli kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., ve Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
- Barnes, D., ve E. Collier, J. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*, 27(6), 485-499.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, 88(4), 354-364.
- Bicchieri, C. (2014). Norms, conventions, and the power of expectations. *Philosophy of Social Science: A New Introduction*, 208-229.
- Bicchieri, C., ve Chavez, A. (2010). Behaving as expected: Public information and fairness norms. *Journal of Behavioral Decision Making*, 23(2), 161-178.
- Biswas, S., ve Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: role of perceived organizational support, PO fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40.
- Blackmore, J., ve Sachs, J. (2003). 'Zealotry or nostalgic regret'? 1 Women Leaders in Technical and Further Education in Australia: Agents of Change, Entrepreneurial Educators or Corporate Citizens?. *Gender, Work ve Organization*, 10(4), 478-503.
- Borman, W. C., ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Braine, R. D., ve Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 52-62.
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Allen, F. ve Mohanty, P. (2012). *Principles of corporate finance*. Tata McGraw-Hill Education.
- Chen, J. V., Yen, D. C., Rajkumar, T. M., ve Tomochko, N. A. (2011). The antecedent factors on trust and commitment in supply chain relationships. *Computer Standards ve Interfaces*, 33(3), 262-270.
- Christian, M. S., Garza, A. S., ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Chughtai, A. A., ve Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705.
- Cialdini, R. B., ve Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance.
- Cogin, J. A., ve Fish, A. (2009). An empirical investigation of sexual harassment and work engagement: Surprising differences between men and women. *Journal of Management ve Organization*, 15(1), 47-61.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701.

- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701.
- Dudte, K. (2008). Social Influence and Gender Norms. Ohio State University. *Unpublished Doctoral Thesis*.
- Fiske, S. T. (1998). *Stereotyping, prejudice, and discrimination*. In Gilbert, D. T., Fiske, S. T., and Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Gallup (2012). *Gallup engagement index*. (<http://eu.gallup.com/berlin/118645/gallup-engagement-index.aspx>, 13.04.2017 tarihinde erişildi).
- Gilbert, D. T., Fiske, S. T. ve Lindzey, G. (Eds.) (1998) *Handbook of social psychology* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*, by Arlie Russell Hochschild. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Idris, M. A., ve Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324.
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The American economic review*, 76(2), 323-329.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: a study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Karatepe, O.M. (2012). Job resources, work engagement, and hotel employee outcomes: a time-lagged analysis, *Economic Research*, 25, 1127-1140.
- Mahalik, J. R., Morray, E. B., Coonerty-Femiano, A., Ludlow, L. H., Slattery, S. M., ve Smiler, A. (2005). Development of the conformity to feminine norms inventory. *Sex Roles*, 52(7-8), 417-435.
- McAdam, D., ve Boudet, H. (2012). *Putting social movements in their place: Explaining opposition to energy projects in the United States, 2000–2005*. Cambridge University Press.
- Mendes, F. ve Stander, M.W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention, *South African Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 1-13.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. ve Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education.
- Parent, M. C., ve Moradi, B. (2010). Confirmatory factor analysis of the Conformity to Feminine Norms Inventory and development of an abbreviated version: The CFNI-45. *Psychology of Women Quarterly*, 34(1), 97-109.
- Rees, C., Alfes, K. ve Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences, *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2780-2798.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 218-235.
- Rosch, E. (1978). Principles of Categorization. In Rosch, E. and Lloyd, B. (Eds), *Cognition and categorization* (pp. 27-48). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
-

- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Swanberg, J. E., McKechnie, S. P., Ojha, M. U., ve James, J. B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs?. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 613-624.
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., ve Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement?. *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- West, C., ve Fenstermaker, S. (1995). Doing difference. *Gender ve society*, 9(1), 8-37.
- Wong, C.A., Laschinger, S. ve Cummings, G. G. (2010). Authentic Leadership and Nurses' Voice Behaviour and Perceptions of Care Quality, *Journal of Nursing Management*, 18, 889-900.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., ve Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.