

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma ¹

The Role of Self-efficacy in the Effect of Gender Discrimination on Organizational Deviance Behaviours: A Study in Health Institutions

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme Akyüz

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, muslumeakyuz@hotmail.com; (ORCID: 0000-0002-0922-6191)

Doç. Dr. Kubilay Özyer

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, kozyer@yahoo.com; (ORCID: 0000-0002-9654-7750)

Özet

Cinsiyet ayrımcılığı sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkan ve daha çok kadınlar aleyhine gelişen bir ayrımcılık türüdür. Örgüt içerisinde çalışana hissettirilen cinsiyet ayrımcılığı algısının hem örgütsel hem de bireysel boyutta etkileri olabilecektir. Örgütsel boyutta çalışanların örgütsel sapma davranışları gösterebileceği düşünülürken, bireysel boyutta ise bu durumun öz-yeterlilik algısını etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı algısı ve bu algının örgütsel ve bireysel boyuttaki etkileri belirlenmeye ve oluşturulan araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler yardımıyla söz konusu etkileşim ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Malatya ilinde sağlık sektöründe çalışan 314 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde, cinsiyet

¹ Bu çalışmanın önemli bir kısmı Müslüme Akyüz'ün "Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma" başlıklı doktora tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık (mediatör) rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Öz-yeterlilik, Örgütsel Sapma Davranışları, Sağlık çalışanları

JEL Sınıflandırması: I1/119

Abstract

Gender discrimination is a type of discrimination that emerges at almost every stage of social life and develops more against women. Gender discrimination perceptions that may be felt in the organization may have effects on both organizational and individual dimensions. While employees at the organizational dimension may exhibit organizational deviations, the self-efficacy perceptions of the individual at the individual dimension may be affected. In this study, it was tried not to test the gender discrimination perception towards women and their effects on the organizational and individual dimensions. The research model and the hypotheses have been used to reveal the relationship. According to the results obtained from the data obtained from 314 health workers, it was determined that self-efficacy under the effect of gender discrimination on organizational deviation has a mediator role.

Key Words: Discrimination, Organization Gender Discrimination, Self- efficacy, Organizational Deviant Behaviours

JEL Classification: I1/119

GİRİŞ

Bireyin örgütünde güvenle çalışabilmesi ve devamında örgütünde en yüksek verimliliği gösterebilmesi için örgütlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumlulukların başında örgütlerin çalışanlarına karşı eşit davranma zorunluluğu gelmektedir. Bunun tam tersi bir durumda yani ayrımcılığının yapıldığı ve çalışanlar tarafından bu ayrımcılığın algılandığı örgütlerde sağlıklı bir örgütsel işleyişinin olmasını beklemek mümkün değildir (Aydın, 2002, s. 60). Bu algı, örgütlerin işleyişi için son derece önemli bir kaynak olan insan kaynağını kaybetme riskini ortaya çıkarabilecektir. Özellikle bilginin ön planda olduğu günümüz dünyasında örgütler yetişmiş ve

kalifiye çalışanlarını kaybetmemek için mutlaka onları önemsemeli ve eşit davranmalıdır (Bhadury, Mighty ve Damar, 2000, s. 144).

Ayrımcılığın özel bir türü olan ve “fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılması” (Reskin ve Padavic, 1994, s.13) şeklinde ifade edilen cinsiyet ayrımcılığı sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkan ve daha çok kadınlara yönelik engeller olarak algılanmaktadır (Blau ve Tatum, 2000, s. 11). Cinsiyet ayrımcılığı gibi olumsuz algılar çalışanın hem bulunduğu örgüte dönük algılarını negatif yönde etkileyebilecek hem de bireysel boyutta yeteneklere olan inancını azaltarak örgütlerde bir takım olumsuz sonuçlara zemin hazırlayabilecektir.

Bu çalışmanın amacı cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma davranışları ve öz-yeterlilik değişkenleri teoriden destek alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Sonrasında yine teoriden destek alınarak hipotezler geliştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma yerli literatürde “cinsiyet Ayrımcılığı” konusunu inceleyen ve bu kavramın “öz-yeterlilik” ve “örgütsel sapma davranışlarına” etkilerini araştıran nadir çalışmalardan birisidir. Çalışmanın kadın çalışan sayısının fazla olduğu sağlık sektöründe yapılmış olması da üzerinde durulması gereken diğer önemli noktalardan birisidir. Bu minvalde çalışmanın sonuçlarının literatüre katkı, uygulayıcılara ise yol gösterici bazı önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. 1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Çalışma hayatı cinsiyet farklılığı olmaksızın çeşitli adaletsiz ve haksız uygulamalar barındırsa da kadınların erkeklere oranla daha dezavantajlı bir durumda olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır (Omay, 2011: 254). Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranmasını ve hangi rolleri üstlenmesini dahası hangi kişisel özelliklere sahip olması gerektiğini belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar koymaktadırlar. Konulan bu kurallar kadınların belirli kalıplar

içinde algılanmasına ve belirli önyargılar çerçevesinde değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Barutçugil, 2002, s. 77). Ayrıca çalışma hayatı, tipik olarak erkek egemen değerleri benimseyen ve cinsiyete bağlı değerlere itaat eden uygulamaları desteklemektedir. Bu nedenle kadınlar, çalışma ortamında oluşan erkek egemen kültür karşısında bir baskı ile karşı karşıya kalabilmektedir (Appelbaum, Audet ve Miller, 2003, s. 47). Kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeler (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996, s. 792) şeklinde ifade edilen cinsiyet ayrımcılığı sosyal hayatın hemen her kademesinde karşımıza çıkan ve daha çok kadınlar aleyhine gelişen bir ayrımcılık türüdür (Gök, 1993, s. 181-182). Cinsiyet ayrımcılığı kadınların hem sosyal hayatlarını hem de örgütlerin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır (Human Rights ve Equal Opportunity Commision, 2006, s. 2). Bu olumsuz etkileri belirlemeye yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bazı sonuçlara göre; cinsel ayrımcılığa maruz kalan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azaltmakta (Ensher, Grant-Vallone ve Donaldson, 2001, s. 67), iş performansları düşmekte (Dardenne, Dumont ve Bollier, 2007, s. 775) ve buldukları örgütten ayrılma davranışları sergileyebilmektedir (Foley, Ngo ve Loi, 2005, s. 442).

2.2. Öz-yeterlilik Kavramı

Belli bir amaç doğrultusunda, gerçekleştirilen faaliyetlerde, insan başta olmak üzere birçok unsur etkilidir. Bu faaliyetlerin temel kaynağı ise amacı gerçekleştirmek için sarf edilen güçtür. Albert Bandura, bireyin belirli bir davranışı sergilemesi konusunda sarf edeceği bu gücün miktarında etkili anahtar faktörlerden birinin de “öz-yeterlilik” algısı (Bandura, 1997, s. 36) olduğunu ileri sürmüştür. Bandura’ya göre (1982, s. 123) öz-yeterlilik, kişilerin başına gelebilecek güç durumlar karşısında gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarıyla ilgilidir. Yine Bandura’ya göre (1977, s.197) öz-yeterlilik bir inançtır, bu nedenle birey bir görevi yerine getirmek için gerekli olan kapasiteye sahip olduğuna inanır. Öz-yeterlilik algısı bireyin kapasitesinin, başarılarının, güdülerinin ve öz kavramını oluşturan diğer öğelerin bir bileşkesi olup, her türlü davranış girişiminin

başlayıp başlamayacağını, başlayan bir davranışın ise devam edip etmeyeceğini belirleyici güce sahiptir (Yenilmez ve Kakmacı, 2008, s. 4). Günümüzde öz-yeterlilik algısı örgütsel süreçler açısından önemli bir değişkendir. Öz-yeterlilik algı düzeyinin etkilediği bazı değişkenler; performans (Gist, Schwoerer ve Rosen, 1989; Prussia, Anderson ve Manz, 1998; Heslin ve Latham, 2004), iş tatmini (Klassen ve Chui, 2010, s. 741-756; Turcan, 2011, s. 79), liderlik (Paglis ve Green, 2002; Semadar, Robins ve Ferris, 2006) sayılabilir.

2. 3. Örgütsel Sapma Davranışları Kavramı

Modern çalışma hayatının içerisinde yer alan kavramlardan biride örgütsel normlardan sapma davranışlarıdır. Bu kavramın tanımı ve içeriği birçok araştırmacıya göre değişiklik göstermektedir. Bu tanımlardan bazıları, Vardi ve Wiener (1996, s. 153)'e göre örgütsel sapma, “çalışanlar tarafından paylaşılan örgütsel normlara ve sosyal değerlere yönelik kasıtlı davranışlar” olarak belirtilmiştir. Lawrence ve Robinson (2007, s. 378) ise örgütsel sapmayı, “örgüt üyelerinin örgütle ilgili rutin faaliyetlerin işleyişini engellemek için yaptıkları kasıtlı davranışlar” olarak açıklamaktadırlar. Araştırmacılara göre kavramın pek çok tanımı yapılsa da tanımların bulunduğu ortak noktalar da mevcuttur. Bu noktalardan birincisi, örgütsel sapma davranışları çalışanlar tarafından, örgüte ya da örgüt üyelerine yönelik olmasıdır. İkinci ortak nokta, örgütsel sapma davranışları zarar vermek için yapılan davranışları içermektedir. Üçüncüsü ise, örgütsel sapma davranışları istemli olarak yapılan davranışları kapsamaktadır (Avcı, 2008, s. 32-33). Özetle; örgütsel sapma davranışlarını, “örgüt içi kültür tarafından belirlenen, örgüte ilişkin kurallara, normlara, değerlere, beklentilere, örf-adetlere ve yasal düzenlemelere uygun olmayan, örgüte, iş görenlere ve her ikisine birden zarar veren ancak istemli olarak yapılan davranış” şeklinde tanımlamak mümkündür (Arbak, Şanlı ve Çakar, 2004, s. 14; Bennett ve Robinson, 2000, s. 356). Örgütsel verimliliği ve etkinliği tehdit eden kavramlardan biri olan örgütsel sapma davranışları artarken örgütsel adalet algısı azalmakta (Demir, 2011), çalışanların performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlar azalmaktadır (Appelbaum ve Shapiro, 2007, s. 14).

2. 4. Değişkenler Arasındaki Etkileşimler

İnsan davranışlarının, çevreden gelen birçok uyarın ve kişilerin bizzat yaptıkları eylemlerin sonuçları (ödül veya ceza gibi) ile birlikte başkalarını gözlemleme ile değiştiği ve şekil aldığı (Morgan, 1971, s. 63; Büyükkaragöz ve Çivi, 1994, s. 23) öne sürülmektedir. Çevreden gelen uyarılardan biri olan kavramlardan biride cinsiyet ayrımcılığı algısıdır. Bu algı özellikle bireylerin çalışma hayatında etkin rol oynamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında bireyler ile ilgili kararlarda bireylerin niteliklerinden veya iş performanslarından ziyade, cinsiyete dayalı olarak algılandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bireyin çalışma hayatındaki iş performansına bakılmadan yapılan bu değerlendirme ile kişi diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından daha dezavantajlı bir konumda olduğuna inanmaktadır (Guttek vd., 1996, s. 809). Bu durum ile karşı karşıya kalan birey de stres hali oluşabilmekte ve yaşanan yüksek stres düzeyleri çalışanları düşük öz-yeterlilik algısına itebilmektedir Cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik düzeyini etkilediği yapılan bazı çalışmalar ile de desteklenmiştir. Bu çalışmalardan biri olan Baird'ın (1995, s. 1-84) yaptığı çalışmanın en önemli sonuçlarından bir tanesi de cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışanların öz-yeterlilik inançlarının düşük olmasıdır. Kira, Shuwiekh ve Bujold-Bugeaud (2015, s. 2041-2070) ve Grant ve Hennessy'in (2011, s. 1-4) yaptığı çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Verilen bilgiler ışığında, bu çalışma kapsamında H1 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Cinsiyet ayrımcılığı Öz-yeterliliği anlamlı şekilde etkiler.

Cinsiyet ayrımcılığı birçok alanda sosyal davranışı etkileyen bir durumdur (Lobel, 2000, s. 396). Bu alanların örneklerinden birisi de çalışma hayatıdır (Demir, 2011, s. 762). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına daha çok kadınlar maruz kalmaktadır. Kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmakta ve çalışmalarını karşılığında düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar (Johansson, Katz ve Nyman, 2001, s. 4). Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, gibi konularda farklı uygulamalara maruz kalmaları kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin göstergeleridir (Mercanlıoğlu,

2009, s. 36). Örgütsel barışın ve çalışma yaşamının kalitesi açısından bir tehlike olan bu tür olumsuz uygulama ve yaklaşımlar ayrıca cinsiyet ayrımcılığı algısını da beraberinde getirmektedir (Cameron ve Lalonde, 2001, s. 60). Bu tür algılamalar, kadın ve erkek iş görenlerin birbirlerine karşı farklı davranışlar sergileyerek kutuplaşmalara yol açabilmekte (Alparslan, 2015, s. 69) ve karşılaşılan ayrımcılık uygulama ve davranışları kişilerin çalışma hayatında örgütsel sapmanın oluşmasında tetikleyici bir oynayabilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalardan biri olan Anwar, Sarwar, Awan ve Arif'in (2011: 193-197) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre cinsiyet ayrımcılığı algısına bağlı olarak çalışanların daha fazla örgütsel sapma davranışları gösterdiği belirlenmiştir. Kim, Cohen ve Panter (2015: 1-44) ve Golparvar, Taleb, Abdoli ve Abedini'in (2015: 377-387) yaptığı çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Verilen bilgiler ışığında, bu çalışma kapsamında H2 aşağıdaki gibi kurulmuştur

H2: Cinsiyet ayrımcılığı örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

Örgütsel ve sosyal psikoloji literatüründe öz-yeterliliğin akademik başarı, çalışma performansı gibi çeşitli tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Gerbino ve Pastorelli, 2003, s. 769-782). Çalışmalar genelde, öz-yeterliliğin akademik başarı, performans (Brown, Lent, ve Larkin, 1989: 64-75), dönüşümcü liderlik ve işle ilgili tutumları (Walumbwa, Lawler, Avolio, Peng ve Kan, 2005, s. 2-16), işyeri zorbalığının neden olduğu sağlık sorunları (Gemzøe ve Einarsen, 2002, s. 397-405) gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. İlk defa Bandura (1977) tarafından ortaya atılmış öz-yeterlilik kavramı daha sonraki dönemlerde Luthans'ın (2002) önemli katkılarıyla farklı bakış açıları kazanmış ve bu gelişmeler ile beraber kavram Luthans'ın ortaya attığı psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından biri olmuştur. Bu açıklamalardan hareketle gerek yerli literatürde gerekse yabancı literatürde öz-yeterlilik ve örgütsel sapma üzerinde yapılmış çalışma sayısı çok az olduğundan iki değişken arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalara atıfta bulunurken psikolojik sermaye ve alt boyutlarının örgütsel sapma üzerindeki

etkilerinden bahsedilecektir. Avey, Wernsing ve Luthans, (2008: 48) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin tüm boyutlarıyla (umut, öz- yeterlilik, iyimserlik ve esneklik) örgütsel sapma üzerinde etkisi belirlenmiştir. Benzer olarak Norman, Avey, Nimnich ve Pigeon (2010: 385) ve Kura, Shamsudin ve Chauhan (2013: 36) yaptıkları çalışmalarda da psikolojik sermayenin tüm boyutlarıyla (umut, öz- yeterlilik, iyimserlik ve esneklik) örgütsel sapma üzerinde etkisi belirlenmiştir. Verilen bilgiler ışığında, bu çalışma kapsamında H3 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H3: Öz-yeterlilik örgütsel sapmayı anlamlı şekilde etkiler.

Çalışma, bireyin faydalı bir sonuç elde edebilmek için bedensel veya zihinsel güç harcayarak yaptığı bir süreçtir. Birey çalışarak, ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlayabilmeyi amaçlamaktadır (Adler, 1999: 8). Bütün bu olumlu yönlerine rağmen, pek çok birey için çalışma hayatı ve çalışılan örgüt önemli bir stres faktörü haline gelebilmektedir (Powell ve Simon, 1990: 77). Stres, bireylerin verimlilik, performans ve iş doyum düzeylerinin önemli ölçüde düşmesine ve hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Aydın, 2008: 92). Stresin bireyler üzerindeki tüm bu olumsuz sonuçların yanında, işi kasten yanlış yapma, iş yeri saldırganlığı, bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, işe geç gitme vb), işi sabote etme gibi örgüte maliyet unsuru oluşturabilecek, sağlıklı bir örgüt işleyişini bozabilecek hatta örgütlerin varlığını tehlikeye sokabilecek ciddi sorunlara da yol açabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996: 142).

Daha öncede belirtildiği gibi çalışanlarda stres düzeyinin artmasına neden olan kavramlardan biri olan cinsiyet ayrımcılık algısı da hem örgütler üzerinde hem de bireyler üzerinde olumsuz duygular uyandıran bir durumdur. Bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığının örgütler üzerindeki etkileri *örgütsel sapma davranışları* ile, birey üzerindeki etkileri ise *öz- yeterlilik* kavramı ile incelenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalardan biri olan Gutek vd. (1996: 791) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre cinsiyet kimliği, cinsiyet ayrımcılığı kendini kontrol edememe gibi durumlar bireylerin stres düzeyini yükselterek, bireylerde öz-yeterliliğin düşmesine ve örgütsel sapmaya yol açmaktadır.

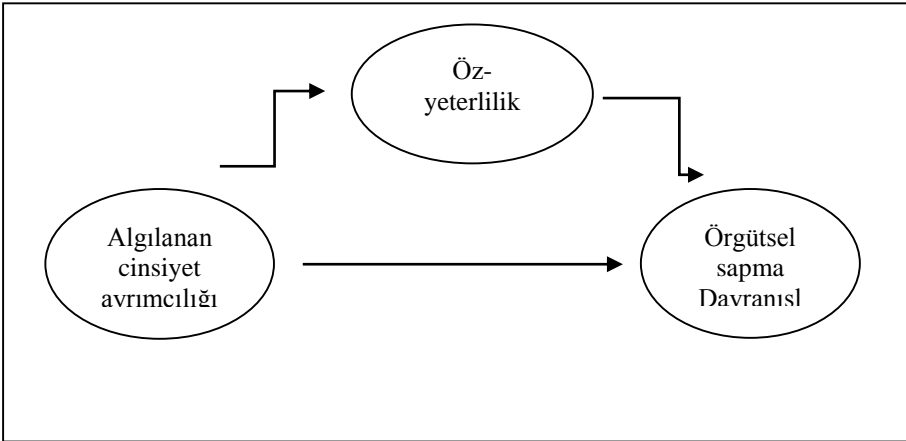
Yamuç ve Türker (2015: 389-423) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Verilen bilgiler ışığında, bu çalışma kapsamında H4 aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H4: Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü bulunmaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın verileri anket yolu ile toplanmıştır. Araştırmanın modelinde bulunan hipotezleri test etmek amacıyla 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Yapılan bu araştırma için kullanılacak ölçeklerin belirlenmesinde, konu ile ilgili önceden geliştirilmiş, uygulama alanı olarak daha çok tercih edilen ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin kullanılması tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm de, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi) 5 adet açık uçlu soru yer almaktadır.

İkinci bölümde ise “cinsiyet ayrımcılığı algısı, öz-yeterlilik düzeyi ve örgütsel sapma davranışları” nı içeren ölçekler yer almaktadır.

Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği: Bu ölçek Sanchez ve Brock (1996) tarafından geliştirilmiştir. Foley, Hang–Yue ve Wong (2006) tarafından çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Ülkemizde ise bu ölçeği Onay (2009) bir çalışmada ve Gürsözlü (2012) doktora tez çalışmasında kullanmışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı ölçeği toplam 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı ölçeğine açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre, ölçeğin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.87 ve 0.93 arasında olduğu tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .89$ olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Sapma Ölçeği: Örgütsel sapmayı ölçmede Bennett ve Robinson’un (2003) geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin aslında, örgütsel boyut için 12 ifade, bireyler arası boyut için 7 ifade olmak üzere toplam 19 ifade bulunmaktadır. Ancak Avcı (2008) doktora tez çalışmasında yaptığı ön test ve katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda, ölçekteki soru sayısını azaltmak için benzer ifadeleri birleştirmiş, anlaşılmayan ifadeleri çıkartarak örgütsel sapma ölçeğinin orijinal halindeki 19 olan soru sayısını 15 maddelik ölçek haline dönüştürmüştür. Kullanılan örgütsel sapma ölçeğinde, üretkenlik karşıtı boyut için 8 ifade, bireylerarası boyut için ise 7 ifade olmak üzere toplam 15 ifade bulunmaktadır. Yine bu çalışmada Avcı’nın da çalışmasında uyguladığı yöntemden yola çıkarak çalışanların kendilerini değerlendirmelerin de yanlı davranabilecekleri düşünülerek, ölçek iki yönlü olarak ele alınmıştır. Ölçekte bulunan ifadelerden bireyin kendisini değerlendirmesine yönelik (işyeri kurallarına uymam gibi) ifadelerin yanında, iş arkadaşlarını değerlendirmeye yönelik olarak (iş arkadaşlarım işyeri kurallarına uymazlar gibi) ifadeler de kullanılmıştır. Bu şekilde yapılan bir değerlendirme ile çalışanların kendilerini ve iş arkadaşlarını değerlendirmelerinde farklılık olup olmadığını ve örgütsel sapmanın varlığının daha doğru ölçülebileceği test edilmiştir.

Örgütsel sapma davranışı ölçeğine yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin 0.77 ile 0.93 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak bulunmuştur.

Öz-yeterlilik Ölçeği: Öz-yeterliliği ölçmek için kullanılan Genelleştirilmiş Öz Yeterlilik Beklentileri Ölçeği Jerusalem ve Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal formu ilk olarak 20 madde olan ölçeğin daha sonra 10 maddelik formu oluşturulmuştur (Jerusalem ve Schwarzer, 1992, s. 199). Ölçeğin orijinal dili Almancadır. Ölçeğin Türkçeye çevirisini ilk olarak Yeşilay (1996) tarafından yapmıştır. Orijinal ölçek 4'ü Likert olmasına rağmen Tayfur (2005) çalışmasında ölçeği 5'li Likert olarak kullanmıştır.

Ölçek için yapılan açımlayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin 0.51 ile 0.71 arasında ve güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = .83$ olarak tespit edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın çalışma alanı, sunulan hizmetlerde büyük oranda insan kaynağına ihtiyaç duyulan ve birden fazla meslek grubunun yan yana çalıştığı sağlık sektörüdür. Buradan hareketle çalışmanın evrenini, çalışmanın yapıldığı tarihte Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde bulunan ve Devlet hastanelerinde görev yapan yaklaşık 3000 hastane çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem sayısı belirlenirken ise betimsel araştırmalarda minimum sınır olarak kabul edilen evren sayısının %10'u örneklem büyüklüğü olarak kabul edilmiştir (Gay, 1987; Arlı ve Nazik, 2001, s.77). Bu amaçla sağlık çalışanlarına 400 adet anket formu dağıtılmış bunun 361 tanesi geri dönmüş ancak eksik doldurulmalar nedeni ile toplam 314 anket formu kullanılmıştır. Araştırmayı uygulamak için Malatya Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden resmi izin alınırken bürokrasi nedeniyle bazı sorunlar yaşansa da uzun uğraşlar sonucunda izin alınabilmektedir. Bu süreçte kurumun isteği doğrultusunda öz-yeterlilik

ölçeğinden 1 soru, cinsiyet ayrımcılığı ölçeğinden 1 soru anket formundan çıkarılmıştır.

3.4. Araştırma ile İlgili Bulgular

3.4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı

“Demografik Özellikler” bölümünde katılımcıların altı değişkene göre değerlendirilmesi yapılacaktır. Bunlar cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, meslek ve çalışma süresi değişkenleridir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Dağılımı.

Parametreler	Sayı	%	Parametreler	Sayı	%		
Cinsiyet	Kadın	187	59,6	Evli	233	74,2	
	Erkek	127	40,4	Bekar	81	25,8	
Yaş	20-25	18	5,7	0-5	44	14	
	26-30	64	20,4	6-10	87	27,7	
	31-35	68	21,7	11-15	72	22,9	
	36-40	87	27,7	16-20	48	15,3	
	41-45	50	15,9	21 ve yukarı	63	20,1	
	46-50	14	4,5	Ortaokul	7	2,2	
	50 ve yukarı	13	4,1	Lise	54	17,2	
Meslek	Doktor	40	12,7	Yüksekokul	91	29	
	Hemşire	140	44,6	Eğitim durumu	Lisans	117	37,3
	Ebe	73	23,2	Yüksek lisans	17	5,4	
	Sağlık Tek.	28	8,9	Doktora	28	8,9	
	Tıbbi Sekreter	33	10,5				
Memur ve diğer tek. çalışan.							

Tablo 1'e göre çalışanların %59,6'sı kadın ve %40,4'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanlar medeni durumları kapsamında incelendiğinde çalışanların %74,2'sinin evli, eğitim düzeylerine ait veriler incelendiğinde ise %66,2'sinin yüksek okul ve lisans mezunu olarak yükseköğretim eğitimi aldığı görülmektedir. Çalışanlar meslekleri kapsamında incelendiğinde %12,7'sinin doktor, % 44,6'sının hemşire-ebe-sağlık memurlarından, % 23,2'sinin sağlık teknisyeninden oluşturmakta iken, sağlık çalışanları toplam çalışma yılı açısından değerlendirildiğinde ise 6 ile 10 yıl çalışma süresine sahip olanların oranı % 27,7'dir.

3.4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

3.4.2.1. Korelasyon Analizi

Tablo 2'de çalışma kapsamında yer alan değişkenlerin korelasyon analizleri yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Korelasyon Analizi.

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
Cinsiyet		-.355	.388	.392	.389	.366	.383	.519
ayrımcılığı								
Öz-yeterlilik			-.292	-.319	-.275	-.296	-.300	-.373
Örgütsel sapma çalışanın kendisi (Genel)				.737	.978	.974	.707	.707
Örgütsel sapma çalışma arkadaşları için (Genel)					.723	.715	.978	.960
Örgütsel sapma çalışanın kendisi İçin (Üretkenlik karşıtı)						.905	.727	.691
Örgütsel sapma çalışanın kendisi için (Bireylerarası)							.711	.690
Örgütsel sapma çalışma								.897

arkadaşları için
(Üretkenlik
karşıtı)
Örgütsel sapma
çalışma
arkadaşları için
(Bireylerarası)

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı değişkeni ile öz-yeterlilik arasında negatif yönlü ($r = -.355$) bir ilişki var iken örgütsel sapma boyutları ile pozitif yönlü ve güçlü ($r = .388$, $r = .392$, $r = .389$, $r = .366$, $r = .383$, $r = .519$) ilişki mevcuttur. Öz-yeterlilik değişkeni ile örgütsel sapma boyutları arasında ise negatif yönlü ve güçlü ($r = -.292$, $r = -.319$, $r = -.275$, $r = -.296$, $r = -.300$, $r = .373$) ilişki içerisindedir. Örgütsel sapma değişkeninin alt boyutları olan üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) ($r = .737$, $r = .978$, $r = .974$, $r = .707$, $r = .707$) ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) ($r = .723$, $r = .715$, $r = .978$, $r = .960$) arasında ise pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiden bahsetmek mümkündür. Korelasyon analizinin en önemli ve anlamlı sonucu cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma arasında pozitif ilişkinin tespit edilmesidir. Bu sonuca göre cinsiyet ayrımcılığı yapılan sağlık çalışanlarının yaşadığı olumsuz duygular örgütsel sapma davranışlarında bulunma olasılığını artırmaktadır.

3.4.2.2. Regresyon Analizleri

Uygun bir regresyon modeli oluşturmak için, bir regresyon modelinde çoklu bağımlılık (multicollinearity) analiz edilmelidir. Bunun için tolerans ve varyans etkileme faktörüne (VIF) bakılır (Akman vd., 2008: 108; Ögüt ve Kaplan, 2011: 196). Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Kalaycı, 2009: 268). Tablo 3 incelendiğinde bu çalışmada kullanılan değişkenlerde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Zira tüm toleranslar 0,1'den büyük (Özgener ve İraz, 2006: 1362; Ögüt ve Kaplan, 2011: 196) ve varyans etkileme faktörleri (VIF) 5'ten küçüktür (Bozic, 2007: 117).

Tablo 3. Değişkenlerin Tolerans ve Varyans Etkileme Faktörleri (VIF) Değerleri.

Değişkenler	Tolerans	VIF
Cinsiyet ayrımcılığı	0,848	1,179
Öz-yeterlilik	0,625	1,082
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma(çalışanlar kendileri için)	0,184	3,501
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışanlar kendileri için)	0,494	2,025
Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,176	3,694
Bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,532	2,881

3.4.2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi

Hipotez 1: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 4. Cinsiyet Ayrımcılığının Öz-yeterlilik Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R ²	F	P	β	T
Cinsiyet Ayrımcılığı	Öz-yeterlilik	0,13	44,89	0,000	-0,36	-6,70

Cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon testinin sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Tabloya göre cinsiyet ayrımcılığı öz-yeterliliğin toplam varyansının yaklaşık % 13’ünü açıklamaktadır. Yine Tablo 4’e göre Hipotez 1, desteklenmiştir (p<.05). Cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik düzeyi üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması (β= -.36) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, öz-yeterlilik düzeyi azalmaktadır (Hipotez 1- KABUL).

3.4.2.2.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi

Hipotez 2: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 2 alt hipotezleri ile birlikte incelenecektir. Bunlar;

Hipotez 2a: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 2b: Çalışanların algıladığı cinsiyet ayrımcılığı üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 5. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R ²	F	P	β	T
Cinsiyet Ayrımcılığı	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanlar için)	0,15	55,78	0,000	0,39	7,47
	Bireyler arası örgütsel sapma (çalışanlar için)	0,13	48,29	0,000	0,37	6,95
	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,15	53,67	0,000	0,38	15,91
	Bireyler arası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,27	115,02	0,000	0,52	10,72

Tablo 5’te de görüldüğü üzere cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) toplam varyansının % 15’ini, bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) % 13’ünü açıklamaktadır. Yine Tablo 5’e göre Hipotez 2a ve 2b desteklenmiştir (p<.05).

Cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları üzerindeki etkisinin aynı yönlü olması ($\beta = .39$, $\beta = .37$) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları da artmaktadır (Hipotez 2a ve 2b KABUL).

Yine Tablo 5'e göre cinsiyet ayrımcılığı, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışma arkadaşları için) toplam varyansının yaklaşık % 15'ini ve bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışma arkadaşları için) % 27'sini açıklamaktadır. Tabloya göre Hipotez 2c ve 2d desteklenmiştir ($p < .05$). Cinsiyet ayrımcılığının üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olması ($\beta = .38$, $\beta = .52$) sebebiyle, çalışanların cinsiyet ayrımcılığı algısı arttıkça, daha fazla üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışlarında buldukları tespit edildi.

3.4.2.2.3. Öz-yeterliliğin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi

Hipotez 3: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3 alt hipotezleri ile birlikte incelenecektir. Bunlar;

Hipotez 3a: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3b: Çalışanların öz-yeterlilik düzeyinin üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyet Ayrımcılığının Üretkenlik Karşıtı Örgütsel Sapma ve Bireylerarası Örgütsel Sapma (çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için) Üzerindeki Etkisi: Regresyon Testi Sonuçları.

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	R ²	F	P	β	T
-------------------	------------------	----------------	---	---	---------	---

Öz- yeterlilik	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışanların kendileri için)	0,07	25,45	0,000	-0,27	-5,04
	Bireyler arası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için)	0,08	30,00	0,000	-0,29	-5,48
	Üretkenlik karşıtı örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,09	30,90	0,000	-0,30	-5,56
	Bireyler arası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için)	0,10	36,67	0,000	-0,32	-6,05

Tablo 6’da görüldüğü üzere öz-yeterlilik, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) toplam varyansının % 7,5’ini ve bireylerarası örgütsel sapmanın (çalışanların kendileri için) % 8’ini açıklamaktadır. Yine Tablo 7’ye göre Hipotez 3a ve 3b desteklenmiştir ($p < .05$). Öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması ($\beta = -.27$, $\beta = -0.29$) sebebiyle, çalışanların öz-yeterlilik düzeyi azaldıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışanların kendileri için) davranışları artmaktadır (Hipotez 3a ve 3b KABUL).

Yine Tablo 6’a göre öz-yeterlilik, üretkenlik karşıtı örgütsel sapmanın (çalışma arkadaşları için) toplam varyansının % 9’unu ve bireylerarası örgütsel sapmanın % 10’unu (çalışma arkadaşları için) açıklamaktadır. Tablo 6’ya göre Hipotez 3c ve 3d desteklenmiştir ($p < .05$). Öz-yeterliliğin üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları üzerindeki etkisinin zıt yönlü olması ($\beta = .30$, $\beta = -0.32$) sebebiyle, çalışanların öz-yeterlilik düzeyi azaldıkça, üretkenlik karşıtı örgütsel sapma ve bireylerarası örgütsel sapma (çalışma arkadaşları için) davranışları artmaktadır (Hipotez 3c ve 3d KABUL).

3.4.2.2.4. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (Genel) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü

Öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasındaki ilişkide ara değişken etkisini test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Bu kapsamda yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Hipotez 4: Çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik aracılık rolü üstlenmektedir.

Tablo 7. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma (Genel) Üzerindeki Etkisinde Öz-yeterliliğin Aracılık Rolü.

Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sapma			
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	β	t	p
R=0.42 Düzeltilmiş R ² =0.17 F=66.02	0,42	8,12	0,000
p=0.000			
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)			
Aracı Değişken: Öz-yeterlilik	β	t	p
Bağımsız Değişken: Cinsiyet Ayrımcılığı	-0,35	-6,70	0,000
R=0.35 Düzeltilmiş R ² =0.12 F=44.89			
p=0.000			
Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sapma	β	t	p
Bağımsız Değişkenler: Cinsiyet Ayrımcılığı	0,35	6,41	0,000
Öz-yeterlilik	-0,20	-3,81	0,000
R= 0.46 Düzeltilmiş R ² = 0.21 F= 41.69			
p=0.000			

Tablo 7’de cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Herhangi iki değişken arasındaki ilişkide diğer bir değişkenin aracılık etkisini analiz etmek için, aracı değişken ile bağımlı değişkenin etkileşimine de bakmak gerekmektedir (Baron ve

Kenny; 1986: 1184). Modelde görüldüğü üzere cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü anlamlı çıkmıştır ($p=0.000<.05$). Bu sonuca göre öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasındaki etkileşimde kısmi aracılık rolü bulunmaktadır (Hipotez 4 – KISMİ ARACILIK).

Cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterliliğin birlikte yer aldığı bu modelde, öz-yeterliliğin örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta= -0.20, p<0.000$), ilişkilerde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapmayı açıklarken anlamlı olma düzeyini korumasına rağmen etkisinin azaldığı ($\beta= 0.35, p<0.00$) görülmüştür. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak, öz-yeterliliğin, cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma arasında kısmi aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Ancak, bu aracı etkiden söz etmek için yeterli değildir. Kesin sonuca ulaşmak için, Beta (β) değerlerindeki azalma miktarının anlamlılığının tespit edilmesi gerekir. Beta değerlerindeki azalma miktarının anlamlılık düzeyi ise Sobel Testi (1982) kullanılarak yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre Sobel Testi: 3.323; Standart Hata: 0.076; p: 0.000 olarak hesaplanmıştır. Sobel testinden elde edilen sonuca göre, öz-yeterlilik modele dâhil edildiğinde cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisi 0.42 den 0.35'e düşmüş ve gerçekleşen bu düşüşün anlamlı olduğu hesaplanmıştır. Bu noktadan sonra, öz-yeterliliğin cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma davranışları arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, H4 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını anladıkları anda çalışanlarda örgüte karşı olumsuz duygular gelişebilecektir. Cinsiyetleri nedeniyle engellendiklerini düşünen çalışanlar tepki olarak örgütsel sapma davranışları gösterebileceklerdir. Bu da örgütün etkinlik ve verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratacak ve örgüte bir maliyet unsuru olacaktır. Örgüte verilen bu zararlar yanında cinsiyet ayrımcılık algısı nedeniyle bireyler de zarar görecek ve bireylerin bir sorunla karşılaştıklarında ne kadar direneceklerini ve ne kadar çaba harcayacaklarını belirleyen (Akgündüz, 2013, s. 182) kavramlardan biri olan öz-yeterlilik inançları da bu durumdan

etkilenecektir. Sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bu çalışmanın temel amacı, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolünü tespit etmektir.

Araştırmadan elde edilen sonuçların, araştırmanın nihai modeliyle iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu bulgular, literatürdeki Hofstede (1983), Baird (1995), Gutek vd. (1996), Coutinho ve Woolery (2004), Grant ve Hennessy (2011) ve Kira vd. (2015) gibi sınırlı sayıdaki çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Benzer şekilde araştırma bulguları, cinsiyet ayrımcılığı çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için örgütsel sapma (üretkenlik karşıtı ve bireylerarası örgütsel sapma) boyutlarını anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Ulaşılan bu sonuçlar, Demir ve Tütüncü (2010), Anvar vd. (2011), Kim vd. (2015), Golparvar vd. (2015) gibi çok sayıdaki ampirik çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise çalışanların öz-yeterlilik düzeyi ile örgütsel sapma davranışları arasında ters yönlü bir etkileşim olduğu ve öz-yeterliliğin örgütsel sapmayı artırdığı belirlenmiştir.

Bu bağlamda araştırma bulgularına dayanarak cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik algısının “kısmi aracılık” rolünün olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, ayrıca öz-yeterliliğin bu etkiyi güçlendirici bir değişken olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgütlerde örgütsel sapmanın azaltılabilmesi için cinsiyet ayrımcılığı ve öz-yeterlilik birlikte ele alınması gereken değişkenler olduğu belirtilebilir.

Bu çalışma sonucunda cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sebeple hem uygulayıcı hem de araştırmacıların cinsiyet ayrımcılığının örgütler için önemli bir olduğunu kabul edip, bu duruma bağlı olarak örgütlerde cinsiyet ayrımcılık algılarının azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılması (etik kurulların kurulması, cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşan çalışanların gerekli şikâyetle bulunabilmesi için birimlerin oluşturulması gibi) gerekmektedir. Yöneticilerin ise cinsiyet ayrımcılığı

uygulamalarının varlığını tespit etmeye yönelik araştırmalar yapmalı, hangi tür davranışların cinsiyet ayrımcılığı kapsamına girdiğini belirlemeli ve ayrımcılığın olmadığı örgüt kültürünün oluşturulması için çaba göstermelidir. Bunun yanında bütün alan araştırmalarında olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları/sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın tek bir sektör ve tek bir ilde yapılmış olması bu araştırmanın temel sınırlılığıdır. Bu nedenle yapılacak değerlendirmeler belli bir noktada kalmaktadır. Bir bütün olarak konuya yönelik bakış açısını değerlendirebilmek için, araştırmacıların araştırma konusu ile ilgili farklı şehirlerde, farklı sektörlerde, farklı zaman dilimlerinde ve farklı değişkenlerle bu tür çalışmaları yapması örgütlere, topluma ve yöneticilere önemli ipuçları sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (1999). *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*. İstanbul: Say Yayınevi.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 11, No. 1. 180-204.
- Akman, G. Özkan, C. ve Eriş, H. (2008). Strateji odaklılık ve firma stratejilerinin firma performansına etkisinin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7 (13): 93-115.
- Alparslan, A.M. Çetinkaya, Ö. Bozkurt, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2. Yıl: 2. Sayı: 3. s. 66-83.
- Anwar, M. N. Sarwar, M. Awan, R. N. and Arif, M. İ. (2011). Gender differences in Workplace Deviant Behavior of University Teachers and Modification Techniques. *International Education Studies*, Vol: 4. No: 1.
- Appelbaum, Steven H. Audet, L. and Miller, Joanne C. (2003). Gender and Leadership? Leadership and Gender? A Journey Through The Landscape of Theories. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Appelbaum, S. H. ve Shapiro B. T. (2007). Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors. *Journal of American Academy of Business*. Vol.9(2): 14- 15.
- Arbak, Y. Şanlı, A. Y. Çakar, U. (2004). İşyerinde sapkın davranış: akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:4 Sayı:1. 5-24.
- Arlı, M. ve Nazik, H. (2001). *Bilimsel araştırmaya giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Avcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İzmir.
- Avey, J. Wernsing, T. Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 44 (1): 48- 70.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baird, C. M. (1995). *Perceived Gender Discrimination Among Academic Woman: Psychological Effects and Coping*, Massey University Psychology department master of thesis. ss: 1- 84
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84): 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, C: 37. No:2. 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*, Newyork: W. H. Freeman and Company. . s.14-15.
- Bandura, A. Caprara, G. V. Barbaranelli, C. Gerbino, M. ve Pastorelli, C. (2003). Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning. *Child Development*, (74): 769–782.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal Of Applied Psychology*, Vol: 85. No:3. 349-360.
- Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2003). *The past, present, and future of workplace deviance research*, (Ed: J.S. Greenberg). In: Organizational behavior: the state of the science. Lawrence Erlbaum Associate. USA. 247-282.
- Bhadury, J. Mighty, J E. and Damar, H. (2000). Maximizing Workforce Diversity in Project Teams: A Network Flow Approach. *The International Journal of Management Science*, (28): 143-153.
- Blau, G. and Tatum, D. (2000). Correlates of Perceived Gender Discrimination For Female Versus Male Medical Technologists. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(1/2): 105-118.
- Bozic, L. (2007). The effects of market orientation on product innovation. *Croatian Economic Survey*, (9): 107-124.

- Brown, S. D. Lent, R. W. and Larkin, K. C. (1989). Self efficacy as a Moderator of Scholastic Aptitude-Academic Performance Relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1): 64–75.
- Büyükkaragöz, S. ve Çivi, C. (1994). *Genel Öğretim Bilgisi*, Konya: Atlas Kitabevi.
- Cameron, J.E. and Lalonde, R.N. (2001). Social identification and gender-related ideology in women and men. *British Journal of Social Psychology*, (40): 59-77.
- Coutinho, S. A. and Woolery, L. M. (2004). The need for cognition and life satisfaction among college students. *College Student Journal*, 38 (2): 203-206.
- Dardenne, B., Dumont, M. ve Bollier, T. (2007). Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women’s Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764-779.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Bilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 64-74.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:8. Sayı:1. 760-784.
- Ensher, E., Grant-Vallone, E. ve Donaldson, S. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.
- Foley, S. Ngo, H.Y. and Wong, A. (2006). Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Out Comes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (Akt: Onay M. 2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 9 (4): 1101-1125.
- Gay, L. R. (1987) *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. 3rd.edn. London: Merrill Publishing.
- Gemzøe Mikkelsen, E. and Einarsen, S. (2002). Relationships between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, (43): 397–405.
- Gist, M. E., Schwoerer, C.E. & Rosen, B. (1989). Effects of Alternative Training Methods on Self-Efficacy and Performance in Computer Software Training. *Journal of Applied Psychology*, 74, 6, 884–891.
- Golparvar, M. Taleb, M. Abdoli and F. Abedini, H. (2015). Stress Coping Styles Moderating the Relationship Between Job Stress and Deviant Behaviors:

- Some Gender Discriminations. *American Journal of Economics, Finance and Management*, Vol: 1. No: 5. 377-387
- Gök, F. (1993). *Türkiye 'de Eğitim ve Kadınlar, 1980'ler Türkiye 'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, (Der: Şirin Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Grant, D. Hennessy, C. (2011). Age and Gender Discrimination . *Social Policy and Social Work (SWAP)*, Erişim adresi: www.swap.ac.uk (e-dergi: The Higher Education Academy)
- Guttek, [Barbara A.](#), B.A. Cohen, Aaron, G. and Tsui, A. (1996). 2Reactions to Perceives Discrimination. *Human Relations*, 49(6): 791-814.
- Gürsözlü, S. (2012). *Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul.
- Heslin, P. A. & Latham, G.P. (2004). The Effect of Upward Feedback on Managerial Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (1), 23–37.
- Hofstede, G.(1983). The Cultural Relativity Of Organizational Practices And Theories. *Journal Of International Business Studies (Pre-1986)*, Fall. 14, 000002; *Abi/Inform Global*. s. 75.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission. (2006). Erişim adresi: www.humanrights.gov.au.
- Johansson, M. K. Katz, and Nyman, H. (2001). Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998. *Research Papers in Economi, No. 15, Stockholm University, Department of Economics*.
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1981). The General Self-Efficacy Scale (GSE) Erişim adresi: www.web.fu.berlin.de/Tuurish_General_SelfEfficacy_Scale/hauptteil_general_self-Efficac_scale.htm
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. (Ed: R. Schwarzer). *Self-efficacy: Thought Control of Action*, Washington: DC: Hemisphere. 195-213.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 2.Basım. Ankara: Asil Kitabevi. s. 426.
- Kim, Y. Cohen, T. R. and Panter, A. T. (2015). The reciprocal relationship between counterproductive work behavior and workplace mistreatment: Its temporal dynamics and boundary conditions. *Paper presented at the annual meeting of the Interdisciplinary Network for Group Research (INGroup)*, Pittsburgh, PA.

- Kira, A. İ. Shuwiekh, H. and Bujold-Bugeaud, M. (2015). Gender Discrimination (GD): A Conceptual Trauma-Based Framework for GD and the Development of Gender Discrimination Inventory. *Scientific Research Publishing*, (6): 2041-2070.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*. 102(3), 741–756.
- Kura, M. K. Shamsudin, M.F. Chauhan, A. (2013). Self-regulatory Efficacy as Potential Moderator on the Relationship Between Organisational Formal Controls, Perceived Group Norms and Workplace Deviance: A Proposed Framework. *Jurnal Teknologi, Social Sciences*. 64(2): 33–38.
- Lawrence, T.B. and Robinson, S.L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33(3): 378-394.
- Lobel, T.E. (2000). Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counterstereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43(5/6): 395-403.
- Mercanlioğlu, Ç. (5-7 Mart 2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. *Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi*. 35–44.
- Morgan, W. J. (1971). Convection plumes in the lower mantle. *Nature* 230, (5288): 42– 43.
- Norman, S. M. Avey, J. B. Nimnicht, J. L. Pigeon, N. G. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17(4): 380-391.
- Omay, U. (2011). Kadınlar ve Yedek İşgücü Ordusu: Perçinci Rosie Örneği. 12. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara: Türk-İş Yayınları*. 250 – 274.
- Öğüt, A. Kaplan, M. (2011). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30): 191-206.
- Özgener, Ş. ve İraz, R. (2006). Customer relationship management in small-medium enterprises: The case of Turkish tourism industry. *Tourism Management*, (27): 1356-1363.
- Paglis, L.L. & Green, S.G. (2002). Leadership Self-Efficacy and Managers' Motivation for Leading Change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215–235.

- Powell, T.ve Simon, Enright S. (1990). *Anxiety and Stress Management*. Routledge.London.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S. & Manz, C.C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523–538.
- Reskin, BF and Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*, London: Pine Forge Press. Thousand Oaks.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgüt Psikolojisi*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Sanchez, Juan I. and Brock P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?. *The Academy of Management Journal*, Vol: 39. No. 3. 704-719.
- Semadar, A., Robins, G. & Ferris, G.R. (2006). Comparing the Validity of Multiple Social Effectiveness Constructs in the Prediction of Managerial Job Performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 443–461.
- Tayfur, Ö. (2005). *Antecedents of Feedback Seeking Behavior*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile Psikolojisi İkinci Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı. Ankara.
- Turcan, H.G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-yeterlilik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi Teftişi. Planlaması ve Ekonomisi BD Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Vardi, Y. and Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: a motivational framework, *Organization Science*, Vol: 7. No:2. 151-165.
- Walumbwa, F. O. Lawler, J. J. Avolio, B. J. Peng, W. and Kan, S. (2005). Transformational Leadership and Work-Related Attitudes: The Moderating Effects of Collective and Self-Efficacy Across Cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(3): 2–16.
- Yamuç, V.A. ve Türker, D. (2015). 'Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme'. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt: 13. Sayı: 25. 389-423.
- Yenilmez, K. Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9. Sayı: 2. 1-21.
- Yeşilay, A. (1996). *Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi*. Erişim adresi: <http://userpage.fuberlin.de/~health/turk.htm>