

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ERKEK KABİN MEMURLARININ TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLÜ STRESLERİNİN İŞTEN AYRILMA
VE ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmethan KARAOĞLU

İstanbul
Haziran-2024

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ERKEK KABİN MEMURLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLÜ STRESLERİNİN İŞTEN AYRILMA VE ÜRETİM
KARŞITI DAVRANIŞ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmethan KARAOĞLU

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Semiha EKİCİ ŞİMŞEK

İstanbul
Haziran-2024

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Semiha EKİCİ ŞİMŞEK

Üye Doç. Dr. Gülçin KAZAN

Üye Prof. Dr. Dursun YENER

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Erhan İÇENER
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Erkek Kabin Memurlarının Toplumsal Cinsiyet Rolü Streslerinin İşten Ayrılma Niyeti ve Üretim Karşıtı Davranış ile İlişkisi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Mehmethan KARAOĞLU

ÖN SÖZ

Yaptığım araştırmamın her noktasında bana sabır ve özveri ile destek verip değerli bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan Tez Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Semiha EKİCİ ŞİMŞEK'e ve Yüksek Lisans eğitimim boyunca benimle bilgi ve değerli tecrübelerini paylaşan hocalarımaya sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Anket formunu titizlikle doldurarak araştırmaya katkı sağlayan tüm kabin memurlarına ve anketimin online olarak doldurtulmasını sağlayan değerli abim Onur Ziya DEMİR'e sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca yanımdan hiç ayrılmayan değerli aileme, her zaman bana "oğul hayatın boyunca okumaya devam et" diye öğüt veren ananeme, Yüksek Lisans eğitimim boyunca beni sabırla destekleyen eŐime büyük bir teŐekkürü borç bilirim.

Mehmethan KARAOĞLU

İstanbul-2024

ÖZET

ERKEK KABİN MEMURLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞ İLE İLİŞKİSİ

Mehmethan KARAOĞLU

Yüksek Lisans, İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Semiha EKİCİ ŞİMŞEK

Haziran, 2024 - 71 Sayfa

Hava yollarının en önemli personellerinden birisi kabin memurlarıdır. Kabin memurları, hava yollarının görünen yüzü ve direkt olarak yolcuya dokunan kısımdır. Kabin memurlarının büyük bir kısmını kadın çalışanlar oluşturmaktadır, erkek çalışan oranı kadın çalışan oranına göre daha düşüktür. Bu çalışmanın konusu ise Türkiye'deki hava yollarında görevli erkek kabin memurlarının görevlerini yerine getirirken yolcuların, çalışma arkadaşlarının ve çevresindeki insanların onlara olan bakış açısını inceleyerek, onların işten ayrılma niyetlerinin ve üretim karşıtı davranışlarının incelenmesidir.

Araştırma, Türkiye'de görev yapan erkek kabin memuru olarak çalışan personellere uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini 141 erkek kabin memuru oluşturmaktadır. Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden birincisi demografik özellikler, ikincisi ise toplumsal cinsiyet rolü streslerini ortaya çıkaran ölçek, işten ayrılma niyeti ölçeği ve üretim karşıtı davranış ölçeği uygulanarak sorular yöneltilmiştir.

Erkek kabin memurlarında toplumsal cinsiyet rolü stresinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın, üretim karşıtı iş davranışlarının düşük olduğu dikkati çekmektedir. Ayrıca erkek kabin memurlarının işten ayrılma niyetlerinin de oldukça düşük olduğu yapılan araştırma sonucunda gözlemlenmiştir. Üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti ile toplumsal cinsiyet rolü stresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Demografik özelliklerle ölçek puanları arasında genel olarak anlamlı ilişki gözlenmemişse de iş tecrübesi arttıkça toplumsal cinsiyet rolü stresinin arttığı izlenmektedir.

Daha verimli hizmet sunumu ve çalışma ortamında iş huzuru açısından erkek kabin memurlarında toplumsal cinsiyet baskısının oluşturulmaması için gerek yolcular ve gerekse çalışma arkadaşları açısından olumlu davranış ve iletişim geliştirilmesi faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Üretim Karşıtı İş Davranışları



ABSTRACT
**THE RELATIONSHIP OF GENDER ROLE STRESS IN MALE
CABIN OFFICERS WITH TURNOVER INTENTION AND
COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR**

Mehmethan KARAOĞLU

Master, İşletme

Thesis Advisor: Asst. Prof. Semiha EKİCİ ŞİMŞEK

June, 2024 - 71 Pages

Cabin crew is one of the most important personnel of airlines. Cabin crew members are the visible face of airlines and the part that directly touches the passengers. The majority of cabin crew members are female employees and the proportion of male employees is lower than the proportion of female employees. The subject of this study is to examine the intention to quit and counterproductive behaviors of male cabin crew members working in airlines in Turkey by examining the perspectives of passengers, colleagues and people around them while performing their duties.

The study was applied to male cabin crew members working in Turkey. The sample of the study consists of 141 male cabin crew members. The research consists of two parts: demographic characteristics in the first part and gender role stress scale, turnover intention scale and counterproductive behavior scale in the second part.

It is understood that gender role stress is at a moderate level among male cabin crew members. On the other hand, it is noteworthy that their counterproductive work behaviors are low. In addition, it is also observed that male cabin crew members' turnover intention is quite low as a result of the research. Positive and significant relationships were observed between anti-production work behavior, turnover intention and gender role stress. Although there is no significant relationship between demographic characteristics and scale scores in general, it is observed that gender role stress increases as work experience increases.

In terms of more efficient service delivery and peace of mind in the work environment, it would be beneficial to develop positive behavior and communication for both passengers and colleagues in order to prevent gender pressure in male cabin crew.

Keywords: Male Gender Role Stress, Turnover Intention, Counterproductive Work Behaviors



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	1
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları	3
İKİNCİ BÖLÜM	
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ	
2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Tanımı	4
2.1.1. Toplum	4
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet	5
2.1.3. Rol	6
2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Rolü	6
2.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	7
2.1.5.1. Hofstede Kültür Boyutları	7
2.1.5.2. Biyolojik Kuram	8
2.1.5.3. Eagly Sosyal Rol Kuramı	8
2.1.5.4. Freud Psikoseksüel Gelişim Kuramı	9
2.1.5.5. Chodorow Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramı	9
2.1.5.6. Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı	10
2.1.5.7. BEM Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı	11

2.1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler	12
2.1.6.1. Kültür	12
2.1.6.2. Aile	13
2.1.6.3. Kişilik	13
2.1.6.4. Yaşam Tarzı.....	14
2.1.6.5. Biyolojik Özellikler	15
2.1.7. Stres	15
2.1.8. Toplumsal Cinsiyet ve Stres	15
2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı	16
2.2.1. İşten Ayrılma Türleri	16
2.2.1.1. Gönüllü İşten Ayrılma	16
2.2.1.2. Gönülsüz İşten Ayrılma.....	17
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	17
2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	18
2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Olumsuz Etkileri.....	18
2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Kavramı ve Tanımı.....	18
2.3.1. Üretim Karşıtı İş Davranışının Boyutları.....	19
2.3.1.1. Kötüye Kullanma.....	19
2.3.1.2. Üretimden Sapma	19
2.3.1.3. Sabotaj	20
2.3.1.4. Hırsızlık	20
2.3.1.5. Geri Çekilme	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	22
3.3. Veri Toplama Araçları	23
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek-1)	23
3.3.2. Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (EK-2).....	23
3.3.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (EK-3).....	24
3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (EK-4)	24
3.4. Verilerin Toplanması	24
3.5. Verilerin Çözümlemesi	25

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI	27
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
4.1.1. Çalışmanın Güvenilirlik Durumu (Cronbach's α Katsayısı)	29
4.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi	29
4.1.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi.....	30
4.1.4. İşten Ayrılma Niyeti Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi.....	30
4.1.5. Korelasyon Analizi	31
4.1.6. Ölçek Puanları ve Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar	32
4.1.7. Ölçek Puanları Arasındaki Etki Düzeyleri.....	37
4.2. Verilerin Yorumlanması.....	42

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ.....	43
KAYNAKÇA	46
EKLER.....	53
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	53
Ek 2. Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği.....	54
Ek 3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği.....	56
Ek 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	57
ÖZGEÇMİŞ.....	58

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Cinsiyet-Rol Davranış Ölçeği.....	14
Tablo 3.1: Doğrulaıcı Faktör ANALİZİ Uyum ve İndeks Değerleri Kabul Aralıkları.....	25
Tablo 4.1: Anket Katılımcıların Demografik Bilgileri Tanımlayıcı İstatistikleri	28
Tablo 4.2: Cronbach's Alpha Katsayısı Güvenilirlik Düzeylerine İlişin Oranlar.....	29
Tablo 4.3: Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi	30
Tablo 4.4: Üretim Karşıtı İş Davranışı Güvenilirlik Testi Analizi	30
Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Testi Analizi.....	30
Tablo 4.6: Korelasyon Katsayısı Değerlendirme Düzeyleri	31
Tablo 4.7: Korelasyon Analizi Değerlendirme Yönü Bilgileri.....	31
Tablo 4.8: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri	32
Tablo 4.9: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı Ölçüleri	32
Tablo 4.10: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	33
Tablo 4.11: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	34
Tablo 4.12: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	34
Tablo 4.13: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	35
Tablo 4.14: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması.....	36
Tablo 4.15: Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Üzerinde Etkili Olan ÜKİD ve İAN Değerleri	37
Tablo 4.16: Ölçeklere İlişkin Doğrulaıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri .	38

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırmanın modelini gösteren yolak analizi	22
Şekil 4.1: Çalışma Yılına Göre Toplumsal Cinsiyet Rolü Stres Değerleri	36
Şekil 4.2: Ölçeklere ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Yolak Grafiği	39
Şekil 4.3: ÜKİD ve İAN Ölçekleri ile ETCRS Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yapısal Eşitlik Modellemesi Yolak Grafiği	40
Şekil 4.4: İAN Ölçeği Aracılık Etkisini Gösteren Yolak Grafiği	41
Şekil 4.5: ÜKİD Ölçeği Aracılık Etkisini Gösteren Yolak Grafiği	41



KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
Bknz.	: Bakınız
Çev	: Çeviren
Diğ.	: Diğerleri
ETCRS	: Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi
ETCRSÖ	: Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İANÖ	: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
ÜKİD	: Üretim Karşıtı İş Davranışları
ÜKİDÖ	: Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği
Vb	: Ve Benzeri
Vd	: Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmada, erkek kabin memurlarının toplumsal cinsiyet rolü streslerinin işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranış ile ilişkisi üzerinde çalışılmıştır. Araştırma, Türkiye'deki erkek kabin memurları üzerinde yapılmış ve araştırmaya katılım konusunda gönüllülük esas alınmıştır.

Bazı meslekler halk gözünde kadınlar ile özdeşleşmiştir. Bu mesleklerden bazıları; kabin memurluğu, hemşirelik, anaokulu öğretmenliği vb. gibidir. Araştırmamıza konu olan kabin memurluğu halk gözünde bir kadın mesleği olarak görülmektedir. Araştırmamızın problemini ise bu algı sebebiyle oluşan Erkek Kabin Memurlarının Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresleri oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Erkek kabin memurları mesai saatlerinde görevlerini yerine getirirken halk gözünde kadın mesleğini yapan birer birey olarak da görülebilmektedir. Bu sebepten dolayı erkek kabin memurlarında yaptıkları işten dolayı ortaya toplumsal cinsiyet rolü stresini çıkmaktadır. Çalışmanın amacı ise oluşan bu stresin işten ayrılma niyetine etkisi ve üretim karşıtı davranış ile olan ilişkisini tespit etmektir.

Erkek kabin memurları yukarıda belirtilen durumlarla karşı karşıya kalmaları halinde iş performansı düşebilmektedir. Erkek kabin memurları hizmet odaklı çalıştıklarından yolcular tarafından çoğu zaman güler yüzlü, anlayışlı ve sorun çözme kabiliyeti yüksek olan bireyler olarak davranmaları beklenmektedir. Bundan dolayı hava yolu firmalarının eğitim birimleri, gerekli eğitimleri vererek stresle vb. durumlarla nasıl başa çıkması gerektiğini öğretmeyi amaçlamaktadır. Böylelikle erkek kabin memuru stresle başa çıkabilecek ve yolcu ise kaliteli bir hizmet alacaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Her geçen gün hizmet sektörünün önemi artmakta ve bu sektör firmalara dolayısı ile ülkelere önemli bir gelir kaynağı olmaktadır. Hizmet sektöründe en önemli faktör insandır. Hava yolu taşımacılığında ise yolcu ile birebir ilgilenen ve hava yolu firmasının önemli imajlarından biri olan kabin memurlarıdır. Araştırmamıza konu olan; toplumsal cinsiyet rolü streslerinin işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranış ile ilişkisi havacılık sektörüne bu konuda ışık tutacak niteliktedir.

Çalışma boyunca literatürde yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranış konularında araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Fakat erkek kabin memurlarının toplumsal cinsiyet rolü streslerinin işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranış ile ilişkisini inceleyen bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu sebeple araştırmamızın literatüre de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ek olarak çalışmanın kabin memurları ile yapılması da önem arz etmektedir. Kabin memurları göz önüne alındığında birçoğunu kadın kabin memurları oluşturmaktadır. Bu sebeple erkek kabin memuru sayısı az ve ulaşılması zor bir kitledir. Bundan dolayı literatürde bu konu ile ilgili bir çalışma olmamasından literatüre katkısının olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmamız, erkek kabin memurlarının toplumsal cinsiyet rolü streslerinin işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı davranış ile ilişkisi üzerine bir varsayımdan yola çıkılarak hazırlanmıştır. Bu varsayım haricinde aşağıda yer alan varsayımlar da ele alınmıştır. Bunlar;

- Araştırmamızın evreni olarak aldığımız erkek kabin memurlarının Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'ne, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne verdikleri yanıtların gerçek ve gönüllülük esası ile olduğu,
- Araştırmamızda yer alan ölçeklerin güvenilir ve geçerli birer ölçek oldukları,
- Araştırmamızda yer alan ölçeklerin yapılan çalışmanın amacı ile ortak olduğu,
- Araştırmanın analiz edilebilmesi için online veya birebir olarak yapılan anketlerin sonuçlarının araştırmada kullanılabilir olduğu,

- Araştırma kapsamında yer alan anket verilerinin SPSS programında değerlendirilmesi ve SPSS programından çıkan verilerin yorumlanmasıyla araştırmamızda yer alan verilerin güvenilir olduğu,

varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırma sonuçlarını daha iyi analiz edebilmek için bazı kısıtlar uygulanmıştır. Bunlardan ilki örnekleme için uygulanan kısıttır. Ayrıca araştırmamıza katılanlar için kolayda örnekleme metodu izlenmiş ve hava yolu şirketlerinde çalışan erkek kabin memurları sürece dahil edilmiştir.

İkinci kısıt ise araştırmaya katılan erkek kabin memuru sayısıdır. rneklememizde yer alan 141 erkek kabin memuru bulunmaktadır. 141 adet katılımcı araştırmanın istatistiki açısından yeterlidir. Fakat daha fazla erkek kabin memuru ile bir araştırma yapılmasıyla daha fazla güvenilir veriler elde edilebilir.

nc bir kısıt ise erkek kabin memuru sayısının az olmasıdır. Kabin memurları incelendiğinde çoğunun kadınlardan oluştuğu ve nerdeyse kadın sayısının 3'te 1'i kadar erkek sayısı olduğu tahmin edilmektedir. Bu da araştırmamıza konu olan erkek kabin memurlarına ulaşılabilirliği zor kılmaktadır.

Dördüncü kısıt ise araştırmada verilerin elde edilebilmesi için anket yapılması ve anket kapsamında kullanılan ölçeklerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Tanımı

Cinsiyet terimi, her bir bireyin doğup dünyaya gelirken taşıdığı özelliklerden biri olan dişi (female) veya er (male) olmayı tanımlayan kavramdır. Biyolojik olarak insanlar erkek ya da kadın olarak doğarlar ve tıbbi müdahale ihtiyacı duyulan haller hariç sahip oldukları cinsiyetle hayatına devam ederler (Vatandaş, 2011; Pehlivan, 2016).

Cinsiyet, kişinin doğuştan sahip olduğu ve cinsiyetine bağlı olarak ayırt edilen bir demografik kategoridir. Kişilerin kimlik cüzdanlarında yer alan cinsiyet sözü, geçen terimin manasıyla uygundur (Dökmen, 2004).

Cinsiyet, kadın ya da erkek olarak doğup dünyaya gelirken yanımızda getirdiğimiz biyolojik cinsiyettir. Birey doğduğu topluluk içerisinde geçirdiği süre boyunca kadın ve erkeğe, kadın ve/ya erkek olarak var olmalarından doğan çeşitli görev ve sorumluluklar yükler. Bunlara ise toplumsal cinsiyet denmektedir. Bhasin (2003: 9), cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki değişiklikleri şu şekilde tanımlamaktadır:

Cinsiyet doğaldır; biyolojiktir; cinsel organlardaki görünür farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıklara işaret eder; değişmez ve her yerde aynıdır; değiştirilemez. Öte yandan toplumsal cinsiyet ise sosyo-kültürel, insan icadıdır; eril ve dişil niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara, vs. işaret eder; değişkendir, zamana, kültüre ve hatta aileye göre değişir; değiştirilebilir.

2.1.1. Toplum

Toplum, yalnızca insanların birlikte yaşaması olarak değerlendirilmemelidir. Bu insanları kendi aralarındaki ilişkileri, davranış biçimleri ve değerlerine göre bir arada tutan ve sosyolojinin önemli bir kavramı olarak değerlendirilen toplum, benimsedikleri kültürü ve bu kültür çerçevesinde belirledikleri toplumsal kuramları paylaşan bireylerin meydana getirdiği topluluktur (Şavran, 2012:5)

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, halkın kadın ve erkeği ne türlü gördüğü, ne türlü algıladığı, ne türlü düşündüğü ve ne türlü davranmasını umduğu ile ilgili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet rolleri; alışılmış olarak kadınlarla ve erkeklerle alakalı olduğu kabul edilen rolleri izah etmektedir. Toplum arasında toplumsal cinsiyet rollerine elverişli olarak davranmak sadece kadınları değil erkekleri de önemli ölçüde etkisi altına almaktadır (Arslan&Şahin, 2019).

Soctt'ın tanımına göre ise toplumsal cinsiyet; cinsler arasındaki görünen farklılıklara dayanan toplumsal davranış ve ilişkilerin alt yapısını oluşturmaktadır. Ayrıca cinsler arasında, iktidar ilişkilerini oluşturmanın da asli yoludur (Soctt, 1986).

Biyolojik olarak cinsiyette temel bulan, toplum nezdinde ise üretilmiş rol ya da sorumluluklara uygun olarak geliştirilen kadın ve erkek olmaya ilişkin onay görmüş kalıp yargılardır. Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkek bireylerin arasında oluşan farkların yalnızca biyolojik özellikler olmadığını belirtir, biyolojik olarak cinsiyete dayanarak kültürel ve sosyal özelliklerin belirlediği değer ve farklılıkları ifade eder. Ayrıca toplumsal cinsiyet; yapıldığından gelen cinsiyet olan, toplumun kültürüne ve yaşayış biçimine göre ortaya çıkan rol ve mesuliyeti ile uyumlu bir halde oluşan kadın veya erkek olmaya ilişkin içerisinde bulunan toplum tarafından kabul görmüş düşünce ve inançlardır. Bu tanım her iki cinsiyet arasındaki ayırt edici özelliğin sadece yapıldığından gelen cinsiyet olmadığını ortaya çıkarır, yapıldığından olan cinsiyete atfen meşrulaştırılmış halk tarafından kabul gören değerlerin ifade edilmesini ortaya çıkarır. Sonuç olarak toplumsal cinsiyet kavramına göre kadınların toplumdaki yerleri, yapıldığı farklılıklardan ayrı olarak yaşadıkları topluluk içerisinde uzun yıllar öncesinden bugüne kadar cinsiyet ayrımcılığının sebep olduğunu gösterir. Bu açıklamaya göre toplumsal cinsiyet her iki cinsi de içinde buldukları topluluklarda toplum tarafından ayrı yerlere konulmasına, bireysel ilişkilerin farklı olmasına, hem kadına hem de erkeğe verilen sorumlulukların farklılaşmasına, bazı mesleklerin kadın veya erkek işi olarak görülmesine, maaş ve sosyal olanaklarda farklılaşma olmasına vb. ayrımcılıkların ana sebepleridir (Uysal, 2018; Urhan, 2016; Bekleviç, 2013; Altınova ve Duyan, 2013; Pehlivan, 2016).

2.1.3. Rol

Rol, toplumun içerisinde yer alan belirli bir konumdaki bireyin davranışlarının nasıl olması gerektiğini gösteren normlardır (Gündüz Kalan, 2010: 77). Bu belirttiğimiz duruma ek olarak toplumun içerisinde yer alan bireyin sosyal yapı içerisindeki yeri, sahip olduğu sorumlulukları, yapı içerisindeki diğer bireylerin davranış biçimlerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen normlardır (Coşkun ve Özdilek, 2012:33-34).

Bireyler gündelik hayatlarında farklı statülere bağlı olarak farklı farklı rol üstlenebilirler. Bunlara örnek olarak birey içerisinde bulunduğu duruma bağlı olarak aynı anda eş, oğul, erkek, işveren, işçi vb rollerin içerisinde bulunabilir (Şavran, 2012:8)

2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Rolü

İnsanların doğduktan itibaren anatomik ve demografik biyolojik cinsiyete sahip olurlar. Buna ek olarak toplumun kendilerine attığı sorumluk, rol ve görevleri içeren toplumsal cinsiyet kadınlar ve erkekler arasında eşitsizliği ortaya çıkarmaktadır. Bu eşitsizliğin sebep olduğu toplumsal cinsiyet rolleri kadınların yanı sıra erkekleri de etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenen erkekler duygularını ve kendilerini ifade edememekte, toplumca yerine getirmesi ön görülen maddi yükümlülükleri sağlayamamakta, toplumun dikte ettiği diğer söylemler ve birtakım eylemleri gerçekleştirememektedir. Toplumsal olarak bu çatışmalar erkeklerde ve kadınlarda strese sebep olmaktadır (Gürkan, 2019).

İnsanın doğumu ile birlikte gelen erkek ve kadın cinsiyetinden kaynaklı özellikler zaman ilerledikçe, içerisinde bulunduğu toplumun yaşayış biçimi, kültürünce yorumlanarak bireyin davranışlarını oluşturmaktadır. Zaman ilerledikçe toplumun bireyden beklediği erkek ve kadın davranış biçimi ve beklentileri şekillenmektedir. Fakat bu beklenti erkek ve kadında farklılık göstermektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, bireyin kendini doğuştan gelen cinsiyetine göre ve bireyin sahip olduğu cinsiyetin yüklediği sorumluluklara göre algılamasında yaşadığı toplumun etkisi olduğuna atıf yapmaktadır. Bütün toplumlarda erkek ve kadının her zamanda toplumsal rollerini ortaya koyan birçok değer bulunmaktadır. Toplum içerisinde bulunan bireyler farkında olarak ya da farkında olmayarak topluma mal olmuş değerlerden ve toplumun yansıttığı rol ve görevlerin etkisinde kaldıkları söylenebilir. Böylelikle toplumsal cinsiyetin şekillenmesinde rol oynayan değerler, bireyin karar

mekanizması dışında zorlayıcı ve emredici olarak, bireyin farklı olma düşüncesini göz önüne almadan bireyi yönlendiren ve onu denetleyen bir durumdur (Demez, 2005).

2.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Toplumsal cinsiyet rollerine ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda birçok boyutta önemli farklılıklar göstermektedir. Birinci boyut, kuramda yer alan temellerin psikolojik olarak, biyolojik olarak ve sosyokültürel olarak kimliklendirildiği noktanın tespitidir. Psikolojinin odak noktası olduğu teorilerde iç ruhsal gelişme cinsiyet gelişiminde vurgulanmaktadır. Sosyokültürel teorinin odak noktası cinsiyet rolünün işleyişi ve gelişiminde ise toplumsal etkenler belirleyici olmaktadır. Biyolojik kuramda oluşan farklılıklarda en temel olarak cinsler arası üreme sürecindeki yer aldıkları rollerdeki farklılıklar vurgulanmaktadır. İkinci boyut, bireylerin rollerinin aktarımından kaynaklanan farklılaşmalardır. Biyolojik kuramlı konular insandan insana genler ile aktarılırken, psikolojik ve sosyokültürel olan kuramlar başta aile olmak üzere, bireyin arkadaşları ve sosyal ortamı tarafından aktarıldığı söylenmektedir. Üçüncü ve son boyut kuramı zamansal kapsamdan bahsetmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimi çoğu kurama göre çocukluk yaşlarında gelişmektedir. Diğer kuramlara göre ise bu değişim ve gelişim ömür boyu sürmektedir. Biyolojik kuramlar çerçevesinde incelendiğinde ise toplumsal cinsiyet genler ile birlikte doğumla başlamakta olup değişimi çok zordur (Bussey ve Bandura, 1999).

2.1.5.1. Hofstede Kültür Boyutları

Geert Hofstede Hollanda'da 1928 yılında doğmuştur (Geert Hofstede). Sosyal Psikolog olan Hofstede *Culture's Consequences* kitabı ile karşılaştırmalı kültürlerarası çalışmayı ortaya koymuştur. Bu kitap basıldığından beri kültürlerarası yönetim konusunda yapılan bugüne kadar en verimli çalışmadır. Ayrıca bu kitaptan Social Science Citation Index'de fazla alıntı yapılan eserler arasında yer almaktadır. Bu kitapta IBM firması çalışanlarına 53 ülkede 116.000 kadar bireye anket uygulamıştır. Bu anket işle ilgili değerleri kapsamaktadır. Bu çalışma ile birlikte Hofstede, ulusal kültürün farklılaştığı dört değer boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar; güç mesafesi, erilik/dişilik, bireyselcilik ve belirsizlikten kaçınmadır. 1991 yılında yaptığı başka bir çalışma ile *Cultures and Organizations: Software of the Mind* adlı kitabında ise yaptığı tekrar değerlendirme ile beşinci boyutu eklemiştir. Beşinci boyut ise uzun/kısa dönem

odağıdır (Fang, 2003: 347; Feiereisen vd., 2009: 819, Robbins ve Judge, 2012: 153-156; The Hofstede Center).

2.1.5.2. Biyolojik Kuram

Günümüze kadar geçen süre içerisinde toplumsal cinsiyet farklılıkları ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların temeli ise biyolojik köküne dayandığı görüşü bulunmaktadır. Biyolojik temele dayandığının açıklanabilmesi ve kabul görülebilmesi için erkek ve kadın arasındaki farklılıkların ortaya çıkarılması gerekmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıkların oluşmasında yetiştirme, çevrenin etkisi, anne ve babanın özellikleri vb. dış etkenlerin etkisi altında kalmadığının ortaya çıkarılması gerekmektedir (Bilton vd, 2009:129)

Kadın ve erkek arasındaki farkların temelini biyolojik kaynaklı olduğu görüşünü öne süren araştırmacılar bu savunmalarını iki temele dayandırmaktadırlar. Birincisi, hayvanları inceleyen araştırmacılar aynı cins türlerin aynı görev ve sorumlulukları üstlendiklerini savunmaktadırlar. İkincisi ise cinsi ve fiziki olarak benzer noktaları dayanak olarak değerlendirmektedirler. İkinci görüşe göre dişi veya erkek olarak aynı cinsten olan kişilerin fiziki ve sağlık açısından benzer veya aynı özellikler gösterebilirler. İnsanların kas yapılarındaki farklılıklar, kadınların ömürlerinin daha uzun olması veya hastalıklar karşısında erkek veya kadının farklı direnç göstermesi bu durumu güçlendirmektedir (Tischler, 2011:250-251).

Özet olarak biyolojik kuram pek çok konu ile ilgili bilgi verse de yeni doğmuş bir insan biyolojik olarak farklı özelliklere sahip olmaktadır. Sonrasında ise aile, akraba, çevre, arkadaş vb. etmenlerle kendine özgü bir yapı almaktadır. Bu sebepten dolayı toplumsal cinsiyet rolünü sosyal olarak inceleyen kuramlara ihtiyaç bulunmaktadır (Gündüz Kalan, 2010:77)

2.1.5.3. Eagly Sosyal Rol Kuramı

İnsanın doğumu ile gelen cinsiyetinin toplumsal cinsiyet rolünde etki oluşturduğunu savunan fakat bu düşüncenin cinsiyet ve sosyal çevreyle toplanması gerektiğini savunan (Smoreda, 1995:421) Eagly'e göre bireylerin biyolojik farklılıklarının yanı sıra psikolojik farklılıkları da bulunmaktadır ve bu farklılıklar değişmemektedirler.

Psikolojik farklılıklar temeli insan tarihi boyunca çevre ile uyum sorunu ve uyum sürecindeki rol paylaşımındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Çocuğu dünyaya getirme ve çocukları yetiştirmeyi görev bilen anne hamilelik ve sonrasındaki emzirme

döneminde yiyecek temini, kendini ve çocuğunu hayatta tutma gayreti göstermektedir. Bundan dolayı çocuğuna daha iyi bir yaşam ortamı sunmak, yiyecekleri korumak gibi sebeplerden dolayı evde yapılacak işler ve çocuğun bakımını kadın sorumluluk alanı içerisine almıştır. Böylece kendisi ve çocuğu için yeterli yiyecek ve güçte olan erkeği seçmektedir. Erkekler de cinsel arzuları gerçekleştirmek için kadınların dikkatini çekecek yollara başvurmakta, en çok yiyeceği sağlamaya çalışmakta ve güçlü olma yolunda çalışmaktadır. Bu hedefine ulaşmak için dışarıda yapılacak işler erkeğin görev alanı içerisinde kalmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar ve erkeklerin rollerinden beklentileri farklı olduğundan bunu karşılayacak şekilde davranmaktadırlar (Güldü ve Ersoy Kart, 2008: 101-102; Wharton, 2005:107).

Kadın ve erkek geleneklerinden kaynaklı olarak kendisine aktarılan görevlerin rollerinin dışına çıkıp kendisi için farklı roller arayışında olursa bu durumda farklılıklar olacaktır. Kadın ve erkeğin cinsiyetler arasındaki görev ve sorumlulukları eşit olacak şekilde dağılıncaya kadar geçecek olan sürede kalıp yargılar var olacaktır (Dökmen, 2012:82).

2.1.5.4. Freud Psikoseksüel Gelişim Kuramı

Sigmund Freud'un yapmış olduğu çalışmalarının sonucu olarak oluşan bir kuramdır. Freud'un düşüncelerinin temelinde kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların doğal olması, kişisel ve sosyal sonuçlara sebep olması yer almaktadır (Shields ve Dicicco, 2011:491).

Freud'e göre bireyler doğduklarında temellerinde iki dürtü vardır. Birincisi *Eros* yaşamayı temsil etmektedir ve insanın yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan yeme, barınma, içme ve cinsellik vb. ihtiyaçların temin edilerek hayatta kalmasıdır. İkinci güdü *Thanatos*'dur. Bu da öldürme ve kendine acı verme güdüsüdür (Yağmurlu, 2012:135). İnsanlar hayatta kaldıkları süre içerisinde cinsellik ve saldırganlıktan kaynaklı içgüdülerini sosyal çevresindeki insanlar ile bu iki zıt durumu dengelemeye çalışırlar (Özkalp, 2013:33). Psikoseksüel gelişim kuramında Freud'un dayanak konusu libidonun toplumsal cinsiyeti ayarlayan cinsel dinamizm olarak kavramsal alanda yer almasıdır (Dökmen, 2012:42).

2.1.5.5. Chodorow Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Kuramı

Toplumun çoğu tarafından kabul edilen görüşte erkekler kadınlara göre duygularını ifade etmekte ve ortaya koymakta zorluklar yaşamaktadırlar. Böylece duygularını

gizlemekte veya duygularını belli etmede temkinli davranmaktadırlar. Kadınlar ise bu konuda erkeklerden daha rahattırlar. Nancy Chodorow 1978 yılında yaptığı çalışmada kadınların doğal olarak mı erkeklerden duygularını daha kolay ortaya koyabilme gibi birçok sorudan yola çıkarak Cinsiyet Gelişimi Kuramını ortaya koymuştur. Chodorow'un üzerinde çalıştığı konu diğer cinsiyete dayalı kuramlar gibi Freud'un çalışmalarından esinlenmiştir. Fakat Freud'un görüşlerinin yanı sıra Chodorow'un çalışmasında farklılıklar ortaya çıkmıştır (Giddens, 2009:294).

Chodorow'un çalışmasına göre cinsel kimlik gelişimi bebeklikte başlamaktadır. Kız ve erkek bebekler büyüme sürecinden anneleriyle kendilerini aynı görmekte dirler. Fakat erkek bebeklere göre anne ve kız aynı biyolojik cinsiyete sahip olduğundan özdeşleşmeleri daha kuvvetli olması umulmaktadır. Kızların gelişim sürecinde bu özdeşleşme devam etmektedir (Bussey ve Bandura, 1999). Freud'un temel dayanağı babadır. Fakat Chodorow'un ki annedir (Giddens, 2009:294).

Annelik görevi kadınlar tarafından gönüllü olarak üstlenildiğinden cinsiyet gelişimindeki temel etken annenin özellikleridir. Kadınlar tüm zamanlarını çocukların yetiştirilmesi ve büyütülmesi için harcarlar. Çocuğun büyüme zamanında ise erkek çalışarak evin ekonomik ihtiyaçlarını karşılar. Bu çalışma süresi boyunca erkek analitik olarak düşünmeye başlar. İnsanlığın büyüme süreci bu döngü içerisinde yer aldığından aile büyükleri çocuklarını bu döngüye uygun olarak yetiştirirler. Böylelikle kız çocuklarının daha şefkatli, nazik, sevecen vb olması beklenirken erkek çocukların ise daha cesur, güçlü vb olması aile tarafından beklenmektedir (Elliott, 2014: 218-220; Kara, 2012 :1384; Reed ve Alexander, 2006:64).

Chodorow, Freud'un kuramına katkıda bulunmuş olsa da Chodorow'a yapılan eleştiriler vardır. Bu eleştirilerden biri kadınların çocuk yetiştirme, ev işi yapma dışında farklı rolleri olduğudur. Fakat Chodorow'un çocuk yetiştirme, ev işi yapma dışındaki rolleri ile ilgili çalışma yapmadığı belirtilmektedir (Kara, 2012: 1384- 1385).

2.1.5.6. Bandura Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal Öğrenme Kuramı, öncelikli olarak Albert Bandura öncülüğünde 1963 yılında öne sürülmüştür. Bandura'nın kuramına göre insanlar davranışlarını diğer insanların davranışlarına bakarak şekillendirmektedirler. Bu konu ile ilgili edimsel koşullanma ve rol model olarak almadır (Gündüz Kalan, 2010:76).

Bu kuram erkek ve kız çocukların doğumundan itibaren ebeveynleri tarafından farklı algılandığını savunmakta, bebeğe davranışlarının cinsiyetine göre olduğunu söylemektedir. Çocuğun büyüme sürecinde cinsiyetine göre çocuklara eğitim ve gelişim faaliyetleri aile tarafından yapılmaktadır. Zaman geçtikçe çocuklar bu farklılıkları algılayarak kendi hayatlarına bu farklılıkları yansıtırlar. Kız çocuklarına bebek oyuncak alınması veya pembe elbiseler giydirilmesi, erkek çocuklarına ise mavi elbise giydirilmesi ve araba vb. oyuncaklar alınması sosyal öğrenme evresinin parçasıdır. Bu yönlendirmeler kız veya erkeklerin farklı mesleklere meyletmesine sebep olabilmektedir (Güldü & Ersoy Kart, 2008:104-105; Gündüz Kalan, 2010;81).

Sosyal Öğrenme Kuramı, çocukların gelişim evresinden bahsetmesi açısından önemli bir kuramdır. Fakat bu süreçte sadece sosyal ve çevresel etmenleri değerlendirdiği, biyolojik etmenleri değerlendirmedeğinden eleştirilmesine sebep olmuştur (Yağmurlu 2012: 138-139). Ayrıca cinsiyet rolleri çocuklar tarafından kolay benimsendiğinden bu kuram içerisinden rollerin gelişimi uzun süreçler olarak anlatıldığından eleştirilere sebep olmuştur (Dökmen, 2012:62).

2.1.5.7. BEM Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

Toplum gözünde bir bireyin davranışlarını belirleyen kurallara rol denir. Toplumsal cinsiyet rolü ise kadın ve erkeğe toplum tarafından ait olarak görülen normalardır (Gündüz Kalan, 2010:77). Toplumsal cinsiyet rollerinin bireyler tarafından benimsenmesi için ihtiyaç duyulan bilgileri toplayarak işlenmesi sonucu ortaya çıkan çağrışımlara da şema denmektedir. Şema kuramı, ilk defa 1932 yılında kullanılmıştır ve gün geçtikçe daha fazla incelenmektedir (Çakıcı, 2011:77). Dökmen (2012:69)'e göre "Belirli bir boyuta odaklanarak bilgiyi kategorileştirmeye hazır etme" durumuna şematik bilgi işleme denir. Toplumsal cinsiyet rollerini şema haline getirerek elde edilen bilgiyi kadın ve erkek özellikleri olarak ayırt edilebilmektedir. Bireylerin bütün özellikleri, davranışlar vb. şeyler kategori edilmiş olur ve kadınsı veya erkeksi özellik olarak farklılaştırılabilir.

1974 yılında Sandra Bem Toplumsal Cinsiyet Rollerini Envanteri ile insanların kadınsı ve erkeksi olma skorları ile ilgili hesaplama yapmaya ve bu skorları değerlendirerek kategori çalışması yapmaya çalışmıştır. Bu kategori çalışması için bireylerin sadece ait oldukları cinse ilişkin soruları değil her iki cins için olan soruları cevaplaması

istenmiştir. Bu çalışma sonucunda dört kategori ortaya çıkmıştır (Görmüş vd., 2013:122).

1. Kategori: Kadınsı bireylerden kadınsı özellikleri yüksek olan ve erkeksi özellikleri düşük olanlar.
2. Kategori: Erkeksi bireylerden erkeksi özellikleri yüksek olan ve kadınsı özellikleri düşük olanlar.
3. Kategori: Androjen bireylerden hem kadınsı özellikleri yüksek hem de erkeksi özellikleri yüksek olanlar.
4. Kategori: Belirsiz bireylerden hem kadınsı özellikleri düşük hem de erkeksi özellikleri düşük olanlar.

Toplumsal cinsiyet rollerinin önemi, 1960 sonrası feminist bireylerin artması, kadınların iş hayatında daha aktif rol alması ve böylelikle kadın ve erkeğin görevlerinin ortak olması, 1980 yılları sonrasında değişikliğe uğrayan sosyal politikaların doğurduğu sebeplerden dolayı artmaktadır (Erden ve İmamoğlu, 2013:83).

2.1.6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler

Kacen (2000:346)'e göre toplumda yer alan insanların "Toplumsal cinsiyetinin belirlenmesi" durumlar ve görevler ile etkileşim olarak gerçekleşmektedir. Burada belirtilen etkileşimi anlatan yardımcı etkenler ise medya, din, dil, eğitim sistemi vb faktörlerdir. Toplumsal cinsiyet sadece bireyin çevresinde yer alan kişi ve durumlar ile özümsebilir (Ryle, 2011: 128). Bu sebeplerden dolayı toplumsal cinsiyet rollerine etki eden faktörlerin incelenmesi toplumsal cinsiyet rollerinin daha iyi anlaşılmasına fayda sağlayacaktır.

2.1.6.1. Kültür

Kültürün iki tanımı benzer şekilde sık sık kullanılmıştır. Bunlardan birincisi, organizmaların ve bitkilerin yapay bir ortamda yetiştirilmesidir. İkinci tanım ise, toplumun edebiyat, sanat, müzik vb. alanlarda yapılan çalışmalar ve ortaya çıkarılan eserlerin tamamıdır. Bireylerin içinde buldukları toplum, bu toplumun gelişimi ve değişimi, ideal seviyeye ulaşılması düşünülen toplum için öngörülere de kültürel gelişimde belirleyici faktörler arasındadır (Bilington vd, 2013:33).

Türkiye büyük bir kültürel mozağe sahip bir ülkedir. Türkiye'nin bölgeleri arasında ekonomik gelişmişlik durumunda, tarihinde ve kültüründe birçok farklılık göstermektedir. Buna rağmen kapalı bir kültür yapısına sahip olan ülkeler gibi bizim ülkemiz de topluluk içi uygunluk, bireyler arası uyum ve ekip çalışması önemli bir etmendir (Erden ve İmamoğlu, 2013:84).

2.1.6.2. Aile

Çocuğun sosyalleşme sürecinde içerisinde bulunduğu toplumun değerlerini, inançlarını ve davranış biçimlerini öğrenerek bütün hayatı boyunca toplumun ondan beklediği şekilde davranması ve toplumla uyumlu bir biçimde yaşaması beklenmektedir. Bireyin doğumu ile başlayıp bütün hayatı boyunca toplumsallaşma evresi annesi, babası, çevresindeki akraba ve arkadaşları, öğretmenleri gibi bütün insanlar bireye bu evrede katkı sağlamaktadırlar. Okula başlamadan önceki zamanda toplumsallaşma kurallarının çoğunluğu çocuğun ailesi ile olan ilişkilerinde ve birlikte geçirdikleri zamanda kazanılmaktadır (Yağmurlu, 2012: 142).

Tischler (2011:268-269) ve Şavran (2012:128)'e göre toplumun oluşmasından aileye düşen görevler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Çocukların eğitimini sağlamak ve onları sosyalleştirmek,
- Sosyal statü durumunu sağlamak,
- Cinsel davranış durumlarının eğitilmesi,
- Çocuğun bakımı ve gerekli olan koruması,
- Üretim ve tüketim biçimini sağlamak,
- Ekonomik refahını sağlamak,

2.1.6.3. Kişilik

Kişiliğin tanımı, bireylerin aynı durum ve olaylar karşısında verdiği tepkiler bütünü veya çevresiyle kurduğu iletişim ve çevresindeki diğer bireylerden farklı olmasına sebep olan ilişki biçimidir (Eroğlu vd., 2012:92). Kişilik, kendine özgülük ve tutarlı olma gibi özellikleri barındırmaktadır. Bireyin davranışındaki ve düşüncelerindeki birbirine benzeme durumu ve farklılıklar olarak da tanımlanabilmektedir. Bahsettiğimiz bütün tanımların özeti olarak kendine özgü olma, tutarlı olma ve

değişmez olma durumları olarak üç ana özellik ortaya çıkmaktadır (Özalp, 2013:29-30)

2.1.6.4. Yaşam Tarzı

Yaşam tarzı, insanların kendilerini ve kendilerini ait hissettikleri toplulukların yaşadıkları zamanı nasıl değerlendirdiği, seyahat alışkanlıklarını, çalışma koşullarını, dinlenme ve sosyal zamanını geçirme vb ihtiyaçlarını nasıl karşıladığı durumudur. Özet olarak yaşam tarzı, insanların yaşamını sürdürme durumuna bağlıdır. Yaşamın her safhasında yani doğum, büyümek ve sonrası safhalarda birey sosyal bir varlık olduğunda diğer bireylerle etkileşim içerisinde olmasını sağlar ve bireyin yaşam biçimi bütün etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bireyin yaşam tarzı alışkanlıkları, ekonomik durumu, kültürü gibi bir çok ögeden etkilenmektedir (Eroğlu vd. 2002:104-105).

Bireyin boş zamanlarında yaptığı aktiviteler, mesleği ve evlendiği zaman sergilediği davranışlardan yola çıkarak bazı toplumsal cinsiyet rolleri ele alınmıştır. Orlofsky vd tarafından yapılan Cinsiyet-Rol Davranış Ölçeği bireylerin kalıp davranışlarının farklılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Tablo 2.1’de bahsedilen kalıp davranışların kategorilerine göre örneklendirilmiştir (Archer ve Llyod, 2002: 35-36)

Tablo 2.1: Cinsiyet-Rol Davranış Ölçeği

İlgili Alan	Toplumsal Cinsiyet Sınıflandırması	Örnekler
Boş zaman aktivitesi	Eril değer taşıyan	Yelken sporları Satranç oynamak
	Dişil değer taşıyan	Diskoda dans etmek Konken oynamak
	Bir cinsiyete atfedilen	Futbol oynamak- erkek Örgü örmek-kadın
Evlilik içi davranış	Eril değer taşıyan	Vergi beyannameleri hazırlamak İlişkileri başlatmak
	Dişil değer taşıyan	Yiyecek satın almak Eşine sadık kalmak
	Bir cinsiyete atfedilen	Eşle birlikte dışarı çıkınca araba kullanmak- erkek Çocuklara kıyafet almak- kadın
Meslek	Eril değer taşıyan	Muhasebeci Avukat
	Dişil değer taşıyan	Banka memuru Sosyal hizmet görevlisi
	Bir cinsiyete atfedilen	Kamyon şoförü- erkek Güzellik uzmanı-kadın

Kaynak: Archer ve Llyod, 2002: 35-36

2.1.6.5. Biyolojik Özellikler

İnsanların doğuştan gelen özellikleri zamanla toplum nezdinde yapılacak olan iş ve görevlerin erkek ya da kadına özgü olmasını sağlamıştır. Örnek olarak, avlanan veya futbol oynayan bir kadına pek rastlanmaz. Aynı şekilde bale yapan ya da nakış yapmaktan hoşlanan bir erkeğe de pek rastlanmaz. Bu durumda sadece kültürel özellikler değil, kültürel özelliklerin gelişiminde biyolojik özelliklerin de katkısı vardır. Bundan dolayı biyolojik farklılıkların da dikkate alınması gerekir (Günay ve Bener, 2011: 158; Zinkhan vd., 2004:412)

2.1.7. Stres

Stres, bireyde zorlanma oluşturan olaylar, durumlar, uyarılar veya strese sebep olan durumlarla birlikte ortaya çıkan tepkimeyi tarif eden bir kavramdır. Bu konuyla alakalı olarak stres yaşayan birey, kendi varlığına karşı bir tehdit unsuru gördüğünde meydana gelen, bireyin iç değişimlerine sebep olduğu düşünülmektedir (Levine & Ursin, 1991; Gökalp, 2013).

2.1.8. Toplumsal Cinsiyet ve Stres

Toplumsal cinsiyet rolü stresi, kişiden kendi cinsiyet özelliklerine uygun olarak hareket etmesi veya yine toplum tarafından ön görülen, cinsiyetine uygun işlerde çalışması umut edilmesinden kaynaklanan toplumsal cinsiyet rolü ile bağlantılı yaşadığı strestir. Strese sebep olan diğer bireyleri tehdit edici unsur olarak değerlendirirsek, bireyin özerkliğini kullanamadığı, ailesi, arkadaşları ve diğer çevresi ile ilişkilerinde parasal ve maddi kaynaklara ulaşımının zorlaştığı oranda, zorlayıcılık ortaya çıktığı görülür. Örnek olarak geleneksel toplumlarda, erkeğin kendi geleceği ve bedeni konusunda karar verme aşamasında yetkisinin sınırlandırılmış olması yüksek oranda strese sebep olabilmektedir. Öte yandan erkek ve kadın bireylerin toplumsal cinsiyet rollerinin aynı olmaması nedeniyle, fazla kilolu olabilmek, çocuk sahibi olabilmek veya olamamak, evli veya bekar olabilmek, kendini beğenmeme gibi durumlar ekstra strese sebep olabilmektedir (Gökalp, 2013; Bayar ve diğerleri, 2017).

Bu durumda toplumun öngördüğü rolleri sağlamakla yükümlü olan birey, hayatını toplumun beklentilerine göre yaşamak ve tutum, davranışlarını bu duruma göre belirlemek zorunda kalmaktadır. Toplumun beklentisini karşılayabilmenin kaygısı bireye kendi kendini denetleme ve kontrol etme zorunluğunu kabul ettirir (Bayar ve diğerleri, 2017).

Toplumsal cinsiyet rolü stresi kuramında, bireyler yaşadıkları toplumun beklentilerini, cinsiyet rollerini ortaya koyamadıklarında veya bu durumda başarısız oldukları zaman toplumsal cinsiyet rolü stresine maruz kalırlar. Farklı bir söylem ile toplumsal cinsiyet rolü stresi, bireyin düşüncesi, davranış biçimi ve çevresinde gerçekleşen olay ve durumlara karşı ortaya konan bilişsel tepkidir. Böylelikle toplumsal cinsiyet rolünü gerçekleştirmede daha fazla efor sarf eden kişi, bu sarf ettiği efordan dolayı daha fazla strese maruz kalmaktadır (Gillespie & Eisler, 1992).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Tanımı

İşten ayrılma niyeti, çalışılan kurumdan istifa etmek için bilinçli olarak karar alınması veya bu duruma ilişkin niyet etmesidir (Barrlett, 1999). Rusbelt ve arkadaşları ise işten ayrılma niyetini, personelin çalıştığı iş koşullarından memnun olmaması halinde gösterdiği ve ortaya koyduğu yıkıcı ve aktif aksiyonlardır diyerek tanımlamaktadırlar (Rusbelt vd, 1988).

Şirketlerin uyguladığı ücret politikaları, kariyer imkanları ve personele gerekli önemin verilmemesi sebeplerinden dolayı işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Gülertekin, 2013). İşten ayrılma niyetinin azaltılabilmesi için çalışan personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, terfi imkanlarının sağlanması gerekmektedir (Agin, 2010).

2.2.1. İşten Ayrılma Türleri

Bu bölümde işten ayrılma türlerinden olan gönüllü işten ayrılma ve gönülsüz işten ayrılma incelenecektir.

2.2.1.1. Gönüllü İşten Ayrılma

Gönüllü olarak işten ayrılma, çalışan personelin kendi hür ve özgür iradesi ile çalıştığı kurum ve işvereni arasındaki ilişkiyi sonlandırmasıdır. Bu duruma kişisel nedenler de sebep olmuş olabilir (Gomez-Mejia vd., 1997; Sims, 2007). Bu gibi durumlarda kişi tamamen kendi isteği ile işten ayrılmış olmaktadır. İşten ayrılma kararına, daha iyi çalışma imkanlarına sahip bir iş bulması, farklı bir kariyer planı olması, maaşının düşük olması, çalıştığı işten memnun olmaması, medeni durumu, yaşı, yeni bir çocuk sahibi olması, çalıştığı şirketin imkanlarının yetersiz gelmesi, çalışan kişinin yöneticileriyle veya çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin kötü olması sebep olabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986).

2.2.1.2. Gönülsüz İşten Ayrılma

Gönülsüz olarak işten ayrılma, personelin zorunlu olarak çalıştığı kurumdan ayrılmak zorunda bırakılması, işine son verilmesi durumuna denmektedir (Mkhize, 1998; Sims, 2007).

Gönülsüz veya gönüllü olarak işten ayrılma durumu, örgüt için maliyet artışı ve iş performansı düşüşüne sebep olabilmektedir. Personelin işten ayrılması ile ayrılan personel için bugüne kadar yapılan eğitim gibi masraflar boşa gitmekte, yerine istihdam edilen yeni personel için bu masraflara tekrar katlanılmak zorunda kalınmaktadır. Birinin işten atılması örgüt içerisindeki diğer çalışanları için olumsuz bir hava ortamı oluşturmakta ve motivasyon düşüklüğüne sebep olabilmektedir. Hatta personelin işten atılma durumu, müşterilere verilen hizmetin kalitesinde azalma olmasına sebep olmakta veya bu durum müşteriler tarafından düşük kaliteli bir hizmet verildiği algısına sebep olabilmektedir (Cho vd., 2009; George ve Jones, 1996).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Bir personelin işten ayrılma niyeti belli bir süreçten geçtikten sonra işten ayrılma davranışı olarak karşımıza çıkar. Bu değişim sürecinde niyetin değişmesine birçok unsur sebep olabilir (Hom ve diğerleri, 1992;905). İşten ayrılma niyetine; farklı iş fırsatları, düşük veya yüksek işsizlik oranları gibi dış unsurlar ve şirketteki ücretlendirme, ödüllendirme ve yönetim biçimi etki edebilir. Bu belirtilenlere ek olarak çalışanın; yaşı, davranış biçimi, kişiliği ve aile yapısı gibi unsurlar da etki edebilir (Cotton ve Tuttle, 1986; 63-64). Çalışan personel, az önce belirttiğimiz unsurları değerlendirerek bu unsurların etkisinde kalabilir ve böylelikle çalıştığı işten memnun olmadığını değerlendirir. Eğer işinden memnun değilse işinden ayrılıp ayrılamayacağına ve farklı bir işe girmenin gelir ve refah seviyesini arttırıp arttırmayacağını araştırır. Sonuç olarak personel mevcut çalıştığı iş ile potansiyelde yer alan iş olanaklarını karşılaştırıp değerlendirerek kararını verir (Mobley, 1977; 238).

Yapılan çalışmalarda, yaşlı personellerin kendilerinden daha genç personellere göre işten ayrılma niyetinin daha az olduğunu anlatmaktadır (Lewis, 1991). Personel aynı kurumda daha uzun süreler boyunca istihdam edildiği zaman, personelin işten ayrılma niyetinin azaldığı, diğer bir değişle ise çalışma süresinin işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediği görülmektedir (Cho ve Song, 2017).

2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılan birinin yerine işe giren yeni personelin yetişmesi için şirketler hem zaman hem de eğitimi için para harcamak durumunda kalmaktadırlar. Bu sebepten dolayı işten ayrılma, bütün şirketlerin maliyet kalemlerinden biridir. Örnek olarak Abbasi ve Hollman (2000)'a göre, tespit edilebilen ve tespit edilemeyen maliyetler toplandığında bunun yıllık olarak 11 trilyon dolar maliyeti bulunmaktadır.

Personelin işten ayrılması örgüt ve örgütte çalışanlar için olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığından istenmeyen bir sonuçtur (Abbasi ve Hollman, 2000; Rahman ve Nas, 2013). Ayrıca birçok yönetici için de yetenekli personellerin işten ayrılması ve örgütte sadece başka bir yerde iş bulamama kaygısına sahip personellerin çalışmaya devam etmesi durumu yöneticiler için kaygı oluşturmaktadır (Tanova ve Holtom, 2008).

2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Olumsuz Etkileri

İşten ayrılma niyetinin artması çalışılan kurumu temelden etkileyen bir sorun olmaktadır. Bu sorunun büyümesi işgücü, zaman ve para kayıplarına sebep olmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyetinin kurumlarda giderek artması iş gücü devir oranının artmasına sebep olmakta ve böylelikle verimlilik azalmaktadır (Zimmerman, 2008: 309-348). Nitelikli iş gücünün işten ayrılması ile birlikte iş yapma süreçlerindeki etkinlik azalmakta ve çalışan personelin performansı düşmektedir (Barutçugil, 2004).

2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Kavramı ve Tanımı

Üretim karşıtı iş davranışının kapsamının fazla olmasından kaynaklı olarak bu kavram üzerinde yapılan çalışmaların da kapsamının fazla olduğu söylenebilir (Marcus ve Schuler, 2004). Bundan dolayı kavramsal açıdan üretim karşıtı iş davranışı birçok bakış açısı ile üzerinde çalışılmıştır (Spector ve Fox, 2002). Bu yapılan çalışmalar örgüte ve çalışan kişi ile yapılmış olmasına, bu süreçteki davranışın yoğunluğuna, kaynağına ve böylelikle örgütün kurallarını ihlal etme durumuna göre farklılık gösterdiği ifade edilmektedir (O'Boyle vd., 2011).

Üretim karşıtı iş davranışı, çalışan personelin örgütün kendisinden beklediği normları yapmayı ihlal etmesi ve böylece gönüllü olarak çalışanları ve örgütün huzurunu tehdit etmesidir (Jung & Yoon, 2012). Literatür incelendiğinde üretim karşıtı iş davranışı kavramı hakkında birçok araştırmacı tarafından çalışmalar yapıldığı ve farklı tanımlamaları olduğu görülmüştür. Bu tanımlar incelendiğinde üretim karşıtı iş

davranışının “Örgütün ve toplumun belirlediği kurallara uymayarak hiçe sayma” ile eşleştirilebileceği konusunda ortak bir görüş yer almaktadır (Raman vd, 2016).

2.3.1. Üretim Karşıtı İş Davranışının Boyutları

Üretim karşıtı iş davranışları belirli konu başlıklarında incelenmesi, üretim karşıtı iş davranışlarının boyutlarını ortaya çıkarmaktadır. Fakat üretim karşıtı iş davranışlarının net ve belirli bazı boyutlara sahip olması durumu söylenemez (Spector ve Fox, 2002).

Stres oluşturan çalışma koşulları ile üretim karşıtı iş davranışlarının aralarındaki bağlantının incelendiği bir çalışmada üretim karşıtı iş davranışları, sabotaj, şikayet, madde kullanımı, devamsızlık, saldırganlık ve düşmanlık da dahil toplam altı kategoride toplayan bir çalışma yapılmıştır (Chen &Spector, 1992).

Spector ve arkadaşları (2006) ise yürüttükleri bir ölçek yapma araştırmasında, halihazırda kullanılan üretim karşıtı iş davranışları literatüründen yola çıkarak, kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme de dahil olmak üzere beş kategoride toplayan bir çalışma yapmıştır. Böylelikle üretim karşıtı iş davranışları kavramını beş boyutta toplamışlardır.

2.3.1.1. Kötüye Kullanma

Üretim karşıtı iş davranışlarında kötüye kullanma boyutu bireyin fiziksel veya psikolojik anlamda bilerek zarara uğratma davranışdır (Goh, 2006: 10). Bu boyutun içerisinde, örgütteki diğer çalışanları için kötü yorumlarda bulunma veya başarılı çalışanları küçümsemek de yer almaktadır (Spector vd., 2006). Diğer çalışanları göz ardı bırakma, çalışma arkadaşlarını korkutup tehdit ederek psikolojik ve fiziksel hasarlara sonuç verecek davranışlar da bu boyut içerisinde değerlendirilmektedir (Polatcı ve Özçalık, 2015: 216).

2.3.1.2. Üretimden Sapma

Üretimden sapma, üretimle alakalı iş akışlarıyla ilgili olup, üretim ve üretim sonuçlarını direkt olarak negatif yönde etkileme olarak yapılan davranış biçimi olarak açıklanabilmektedir. Farklı bir deyişle, üretimden sapma boyutu çalışan bireyin iş tanımındaki görev ve sorumluluklarını bilerek zamanında ve tam olarak yapmama, yaptığı işle alakalı verimini bilerek minimum seviyede tutma ve yöneticilerinden gelen direktiflere uygun çalışmama olarak açıklanabilmektedir (Spector, vd., 2006:449). Bu

duruma örnek olarak çalışan bireyin işini yaparken kasten hata yapması gösterilebilir (Goh, 2006:11).

2.3.1.3. Sabotaj

Spector ve arkadaşları (2006) bu boyutu Chen ve Spector'ın (1992) çalışmasından yola çıkarak çalışılan kuruma ve çalışanlara ait mal veya malzemelere kasti olarak zarar verme olayı olarak tanımlamaktadırlar. Spector (2006) sabotaj durumunun çalışılan kuruma veya çalışan bireylere doğrudan veya dolaylı olarak zarar verdiğini, sabote edilen malın tekrar onarımı veya tedarigi için ekstra bir efor harcanacağından kuruma zaman ve para kaybına mal olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Spector bu gibi durumların kolaylıkla tespit edilemeyeceğini bu sebepten dolayı cezalandırılarak caydırmaya yapılmasının güçlüğünden bahsetmiştir. Ek olarak sabotaj boyutundaki üretim karşıtı iş davranışının azaltılması veya tamamen yok edilmesi için kurumca yapılan çalışmalar sabotaj durumunun azaltılmasına yardımcı olamayabilmektedir (Öcel, 2009: 23).

2.3.1.4. Hırsızlık

Hırsızlık boyutu, çalışanın örgütün mallarını çalma eylemini yapması ve örgüte zarar vermesi olarak tanımlanabilmektedir. Spector ve arkadaşları (2006) bu boyutun sadece örgütün demirbaşlarının çalınması olarak algılanmaması gerektiğini ve diğer çalışanların sahip oldukları eşyaların da çalınması eylemi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın kurumu adaletsiz bir yer olarak algılaması, kurumun politikalarının zayıf veya belirsiz olarak görmesi, kurumun kendisine yeteri kadar destek vermemesini düşünmesi de çalmaya sebep olduğu düşünülmektedir (Öcel, 2009:25).

2.3.1.5. Geri Çekilme

Geri çekilme boyutu, işe bilerek geç kalması, mola saatlerini bilerek kendi isteği ile uzatması veya çalışanın çalışma saati içerisinde performansını bilerek düşürmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bu sayılan davranış biçimleri geri çekilme boyutuna birer örnek niteliği taşıyabilmektedir. Ayrıca bu boyut için çalışılan kurumun kültürünün yanı sıra bireyin yaşadığı ülkenin de kültüründen etkilendiği ve bunlarla alakası olma ihtimali belirtilmektedir (Spector, vd., 2006:450).

Yapılmış bazı çalışmalarda bu davranışın, örgütün kültürü ve bazı politikalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu davranışlar, işe bilerek geç kalma ve işe mazeretsiz olarak gelmemedir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, çalışılan

kurumun işe gelmemeyi veya işe geç gelmeyi hoşgörölü olarak bakmadığı veya çalışılan kurumun işe gelmemeyi özendirmediğı hallerde bu davranış biçiminde azalma olduğı görülecektir (Gaudine ve Saks, 2001; Nicholson ve Johns, 1985).



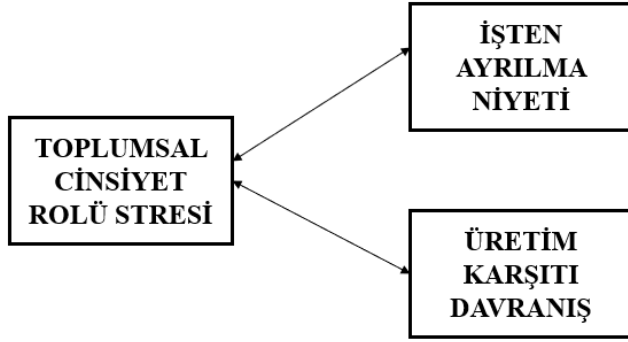
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemleri ele alınmaktadır. Araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi ile ilgili detaylı bilgiler bu bölüm içerisinde yer alacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı ölçeklerinden elde edilen puanların toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerindeki etkilerini incelemektir. Buna göre aşağıda Şekil 3.1’de gösterilen yolak analizi modeli oluşturulmuştur.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modelini Gösteren Yolak Analizi

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile üretim karşıtı davranış arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Üretim karşıtı iş davranışının toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: İşten ayrılma niyetinin toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma esnasında anket yapılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılanların demografik yapılarını tespit etmek için 5 soru bulunmaktadır. Demografik özellikler formunda; çalışanların yaşı, eğitim durumları, medeni halleri, çocuk sahibi olup, olmadıkları ve kabin memuru olarak çalışma süresinin tespit edilebilmesi için 5 adet soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise erkek toplumsal cinsiyet rolü stresini belirlemek için 25 sorudan oluşan “Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi” ölçeği yer almaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde ise üretim karşıtı davranışları belirlemek için 10 sorudan oluşan “Üretim Karşıtı İş Davranışları” ölçeği yer almaktadır.

Anketin son kısmı olan dördüncü bölümde ise işten ayrılma niyetini belirlemek için 4 sorudan oluşan “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeği yer almaktadır.

Elde edilen anket cevapları “IBM SPSS 27.0” ve “JASP” istatistik programlarıyla analiz edilerek sonuca varılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek-1)

Kişisel bilgi formunda ankete katılan erkek kabin memurlarının; yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, çocuğu olup olmadığı ve kaç yıldır kabin memuru olarak çalıştığını soran demografik 5 adet soru sorulmuş ve cevaplamaları istenmiştir.

3.3.2. Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (EK-2)

Anketin ikinci bölümünde katılımcıların cinsiyet rolü streslerini ölçebilmek için Bayar, Avcı ve Koç (2016) tarafından geliştirilen ve 27 adet sorudan oluşan Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği-Etersö kullanılmıştır. ETCRSÖ, ‘Benim için hiç stres verici değil=1’ ile ‘Benim için çok stres vericidir=5’ arasında derecelendirilen, 5’li Likert tipi 27 maddelik, 7 faktörlü bir kendini anlatma ölçeğidir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 27, ölçekten alınabilecek en yüksek puan ise 130’dur. Yüksek puan bireyin toplumsal cinsiyet rolü stresinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Bayar, Haskan ve Koç, 2018:68) ETCRSÖ’de ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin faktörleri boyut özelliği taşımamakta olup, 2 adet soru ankete katılan kişilerin özel hayatı hakkında yorum yapılmasına sebep olduğu için anket formunda çıkartılmıştır.

Bayar, Avcı ve Koç'un (2018) geliştirdikleri ve bu araştırmada yer alan ölçme aracı, Amerika'da Eisler ve Skidmore (1987) tarafından çalışılan ve geliştirilen ölçeğin dilimize bir uyarlaması değildir. Bu ölçek toplumumuza ait olan bir erkek toplumsal cinsiyet rolünden kaynaklanan stresi ölçmek amaçlı geliştirilmiştir (Gürkan, 2019).

3.3.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (EK-3)

Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların üretim karşıtı davranışlarını analiz edebilmek için Spector, Bauer ve Fox (2010) tarafından geliştirilen ve 10 adet sorudan oluşan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. ÜKİDÖ, Orijinal ölçek 45 madde içermekte olup sonradan 10 maddeye düşürülmüştür. 'Hiçbir zaman=1' ile 'Her gün=5' arasında derecelendirilen, 5'li Likert tipi 10 maddelik bir ölçektir. Ölçekten yüksek puan alınması durumunda üretim karşıtı iş davranışının fazla yapıldığını göstermektedir.

Bu ölçeğin orijinali 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kötüye kullanma, sabote etme, üretimden sapma, hırsızlık ve geri çekilmedir. Spector ve arkadaşlarına (2010) göre Cronbach Alpha değerleri ölçeğin tüm maddeleri ise 0.87' olup, kötüye kullanma boyutu 0.81, çalma boyutu .58, geri çekilme boyutu 0.63, üretimden sapma boyutu 0.61, sabote etme boyutu 0.42'dir.

3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (EK-4)

Anketin dördüncü bölümünde katılımcıların işten ayrılma niyetlerini analiz edebilmek için Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve 4 adet sorudan oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. İANÖ, 'Kesinlikle katılmıyorum=1' ile 'Kesinlikle katılıyorum=5' arasında derecelendirilen, 5'li Likert tipi 4 maddelik bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 4, ölçekten alınabilecek en yüksek puan ise 20'dir. Ankette ters soru yoktur. Anket sonucunda yüksek puan alınması durumunda bireyin işten ayrılma niyeti yüksektir, düşük puan alınması durumunda ise bireyin işten ayrılma niyeti düşüktür anlamı çıkmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması konusu gönüllülük ön planda tutularak yapılmıştır. 44 adet anket formu elden doldurtulmuş olup, diğer kalan 97 adet anket formu ise Google Forms uygulaması üzerinden online olarak doldurtulmuştur. Böylelikle anketin tüm soruları cevaplandırılmıştır. Uygulama esnasında herhangi bir problemle karşılaşılmamıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmaya ait verilerin elde edilmesinden sonra, katılımcılardan elde edilen demografik bilgiler, “Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği”, “Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” alınan veriler SPSS 27.0 (IBM Inc, Chicago, IL, USA), JASP 0.18.3.0 (University of Amsterdam) ve Microsoft Office Excel programları kullanılarak sonuçlanmıştır. Bütün ölçeklerden elde edilen yanıtlar öncelikle Microsoft Office Excel’e işlenmiştir. Sonrasında ise çözümleme aşaması için veriler SPSS 27 programına aktarılmıştır. Katılımcılara ait tanımlayıcı ölçüler ortalama (standart sapma) ve sıklık (yüzde oranı) şeklinde sunulmuştur. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir. Dağılımların normal olduğu anlaşıldığından iki bağımsız grup karşılaştırması için Student t-testi, çoklu gruplara göre karşılaştırmalarda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İkili karşılaştırma testi için Scheffé yöntemi tercih edilmiştir. Ölçek puanları arasındaki ilişkilerin saptanması için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizlerin tamamında tip-I hata oranı %5 alınarak anlamlılık değeri $p < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 3.1: Doğrulayıcı Faktör ANALİZİ Uyum ve İndeks Değerleri Kabul Aralıkları

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA < 0.08$	$0.08 \leq RMSEA < 0.10$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	$0.85 \leq GFI < 0.90$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	$0.80 \leq AGFI < 0.85$

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2011)

Yukarıda yer alan Tablo 3.1’deki değerler hakkında açıklama yapıldığında şu şekildedir: yukarıdaki tablodaki indekslerin normlu ki-kare testindeki verinin ve bu model ile birlikte kendi aralarındaki uyumu açıklamaktadır. Ki-kare (χ^2/df) sayısının 2 veya altında bir sayı olarak yer alması örneklem olarak mükemmel bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. 3 veya 5 arasında bir değer olması durumunda ise verinin

kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. RMSEA (Yaklaşık Hataların Karekökü) 0.05'den daha düşük bir değer olması durumunda verilerin uyumunun mükemmel olduğunu gösterir. Ayrıca örneklemin 0.08 ile 0.10 değerlerinde aralığında olması durumunda ise verinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) 0.90 ve üzeri olması durumunda verinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. GFI (İyilik Uyum İndeksi) 0.85 ve üzeri olması durumunda ise örneklem kabul görülebilmektedir. AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi) 0.80 ve bu değer üzerinde olması durumunda örneklemin kuvvetlenmesini sağlamaktadır. (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde saha araştırması ve Google Forms uygulaması üzerinden online olarak elde edilen bulguların analizi ile ilgili açıklamalara yer verilecektir. Öncelikli olarak araştırma içerisinde yer alan kişilerin demografik bilgileri ile ilgili veriler analiz edilecek, sonrasında da araştırmanın temel sorusu ile ilgili veriler üzerinde durulacaktır.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, Türkiye’de kabin memuru olarak çalışan 141 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızın evreni Türkiye olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ise hava yolu firmalarında çalışan erkek kabin memurları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır.

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının; yaş, eğitim durumu, medeni hali, çocuk sayısı ve çalışma yılı konuları ile ilgili demografik bilgiler yer almaktadır. Aşağıdaki tablolar katılımcıların cevapları doğrultusunda oluşturulmuştur (Tablo 4.1).

Tablo 4.1: Anket Katılımcıların Demografik Bilgileri Tanımlayıcı İstatistikleri

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Yaş Aralığı	18-23	8	5.7	5.7	5.7
	24-29	67	47.5	47.5	53.2
	30-35	59	41.8	41.8	95
	36-40	6	4.3	4.3	99.3
	41+	1	0.7	0.7	100
	Toplam	141	100	100	
Eğitim Durumu	Lise	12	8.5	8.5	8.5
	Lisans	98	69.5	69.5	78
	Yüksek Lisans	25	17.7	17.7	95.7
	Doktora	6	4.3	4.3	100
	Toplam	141	100	100	
Medeni Durum	Evli	51	36.2	36.2	36.2
	Bekar	90	63.8	63.8	100
	Toplam	141	100	100	
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	21	14.9	14.9	14.9
	Yok	120	85.1	85.1	100
	Toplam	141	100	100	
İş Yerinde Çalışma Süresi (Yıl)	1 yıldan az	19	13.5	13.5	13.5
	1-5 yıl arası	81	57.4	57.4	70.9
	5-10 yıl arası	32	22.7	22.7	93.6
	10-15 yıl arası	8	5.7	5.7	99.3
	15-20 yıl arası	1	0.7	0.7	100
Toplam	141	100	100		

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 141 erkek kabin memurunun 8’i (%5.7) 18-23 yaş grubunda, 67’si (%47.5) 24-29 yaş grubunda, 59’u (%41.8) 30-35 yaş grubunda, 6’sı (%4.3) 36-40 yaş grubunda ve 1’i (%0.7) ise 41 ve üzeri yaş grubundadır. Araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının büyük çoğunluğu 24-29 yaş grubunda yer alan kişiler olduğu verilerin analiz edilmesi ile görülmektedir.

Araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının eğitim durumları oransal olarak incelendiğinde 12’sinin (%8.5) Lise, 98’inin (%69.5) Lisans, 25’inin (%17.7) Yüksek Lisans ve 6’sının (%4.3) Doktora mezunu olduğu verilerin analiz edilmesi ile görülmektedir. Örnekleme oluşturan en büyük erkek kabin memuru grubunu Lisans mezunları oluştururken, örnekleme oluşturan en küçük grup ise Doktora mezunlarıdır. Analiz sonuçlarına göre erkek kabin memurlarının eğitim seviyelerinin iyi olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının 51'i (%36.2) evli, 90'ı (63.8) bekar. Analiz sonuçlarına göre erkek kabin memurlarının büyük kısmının bekar olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının 21'i (%14.9) çocuk sahibi, 120'si (%85.1) ise çocuk sahibi değildir. Örnekleme oluşturan erkek kabin memurlarının büyük kısmının çocuğunun olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan erkek kabin memurlarının çalışma sürelerini içeren istatistikler incelendiğinde, 19'u (%13.5) 1 yıldan az, 81'i (%57.4'ü) 1-5 yıl arası, 32'si (%22.7) 5-10 yıl arası, 8'i (%5.7) 10-15 yıl arası ve 1'i (%0.7) 15-20 yıl arası sürelerde erkek kabin memuru olarak görev yapmaktadır. Örnekleme yer alan erkek kabin memurlarının büyük kısmının 1-5 yıl arasında görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin en düşük grubunu ise 15-20 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

4.1.1. Çalışmanın Güvenilirlik Durumu (Cronbach's α Katsayısı)

Bilimsel araştırmalar kapsamında yapılan araştırmaların güvenilirliğinin sorgulanması önem arz etmektedir. Yapılan bu güvenilirlik çalışmasına "Cronbach α Katsayısı" denmektedir. Cronbach α Katsayısı 0 ve 1 arasındaki değerlere sahip olabilmektedir. Yapılan bu değerlendirme sonucunda güvenilirlik katsayısının düşük olması halinde araştırmanın değerinin düşük olduğu, güvenilirlik katsayısının yüksek olması halinde araştırmanın değerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Cronbach α Katsayısı'nın güvenilirliğine ilişkin oranlar aşağıdaki Tablo 4.2'de özetlenmiştir.

Tablo 4.2: Cronbach's Alpha Katsayısı Güvenilirlik Düzeylerine İlişin Oranlar

$0 \leq \alpha < 0.5$	Güvenilir Değil
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Düşük Güvenilir
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul Gören Güvenilir
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi Derecede Güvenilir
$0.9 \leq \alpha$	Çok Fazla Güvenilir

4.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi

Aşağıdaki Tablo 4.3'deki verilere incelendiğinde; Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi testi için ankete katılan erkek kabin memurlarına 25 maddeden oluşan anket iletilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi güvenilirlik (Cronbach's α) değeri 0.95'tir. Cronbach's Alpha katsayısı güvenilirliğine ilişkin oranlar göz önüne alındığında; 0.95

değerinin $0.9 \leq \alpha$ düzeyinde olmasından ölçek çok fazla güvenilir olduğu kanıtlanmaktadır.

Tablo 4.3: Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri (Reliability Statistics)	
Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)	Madde Sayısı
0.95	25

4.1.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi

Araştırmamızın Üretim Karşıtı İş Davranışları ölçeğinin analiz edilmesi sonucunda oluşan değerler aşağıdaki Tablo 4.4'de yer almaktadır. Bu test için ankete katılan erkek kabin memurlarına 10 maddeden oluşan anket iletilmiştir. Elde edilen analiz verileri değerlendirildiğinde, Üretim Karşıtı İş Davranışları güvenilirlik (Cronbach's α) değeri 0.93'tür. Cronbach's Alpha katsayısı güvenilirliğine ilişkin oranlar göz önüne alındığında; 0.93 değerinin $0.9 \leq \alpha$ düzeyinde olmasından ölçeğin çok fazla güvenilir olduğu kanıtlanmaktadır.

Tablo 4.4: Üretim Karşıtı İş Davranışı Güvenilirlik Testi Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri (Reliability Statistics)	
Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)	Madde Sayısı
0.93	10

4.1.4. İşten Ayrılma Niyeti Faktörü Güvenilirlik Testi Analizi

Araştırmamızın son kısmı olan İşten Ayrılma Niyeti Faktörü ölçeğinin analiz edilmesi sonucunda oluşan değerler aşağıdaki Tablo 4.5'de yer almaktadır. Bu test için ankete katılan erkek kabin memurlarına 4 maddeden oluşan anket iletilmiştir. Elde edilen analiz verileri değerlendirildiğinde, İşten Ayrılma Niyeti güvenilirlik (Cronbach's α) değeri 0.90'dır. Cronbach's Alpha katsayısı güvenilirliğine ilişkin oranlar göz önüne alındığında; 0.90 değerinin $0.9 \leq \alpha$ düzeyinde olmasından ölçeğin çok fazla güvenilir olduğu kanıtlanmaktadır.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Testi Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri (Reliability Statistics)	
Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)	Madde Sayısı
0.90	4

4.1.5. Korelasyon Analizi

Araştırmamızda korelasyon analizi yapılmasının sebebi, anketimizde yer alan değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkinin yönünün belirlenmesi ve bu ilişkinin şiddetinin tespit edilmesidir. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları -1 ve +1 aralığında yer almaktadır. Korelasyon katsayısı 0'a yaklaştıkça düşük, 1'e yaklaştıkça yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. Bu katsayı "r" ile temsil edilmektedir (Şencan, 2005: 279).

Korelasyon değerinin yorumlanmasına ilişkin Tablo 4.6 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.6: Korelasyon Katsayısı Değerlendirme Düzeyleri

Korelasyon Katsayısı	Yorum
$r < 0.40$	Zayıf ilişki
$r = 0.40$ ile 0.59 arası	Orta ilişki
$r = 0.60$ ile 0.74 arası	İyi ilişki
$r > 0.75$	Yüksek ilişki

Korelasyonu temsil eden "r" katsayısının -1 ve +1 değer aralığına ilişkin yorumlanan Tablo 4.7 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.7: Korelasyon Analizi Değerlendirme Yönü Bilgileri

$r = 0$	Değişkenlerin kendi aralarında korelasyon olmadığı,
$r < 0$	Değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkinin ters yönlü (negatif) olduğu,
$r > 0$	Değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkinin doğru yönlü (pozitif) olduğu,

Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin Pearson katsayıları SPSS programı ile hesaplanmıştır. Aşağıdaki Tablo 4.8'de değişkenlerle ilgili korelasyon analizi yer almaktadır. Korelasyon değerleri incelendiğinde erkek toplumsal cinsiyet rolü stres puanı ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r = 0.409$; $p < 0.001$). Üretim karşıtı iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında biraz daha düşük düzeyde ilişki ($r = 0.313$; $p < 0.001$) saptanmıştır. Erkek toplumsal cinsiyet rolü stres puanı ile üretim karşıtı iş davranışları puanları arasında daha düşük düzeyde ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($r = 0.287$, $p = 0.001$). Katılımcılarda toplumsal cinsiyet rolü stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de %50'ye yakın oranda artmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışı arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Düşük oranda olmakla birlikte katılımcılarda toplumsal cinsiyet rolü stresi arttıkça üretim karşıtı iş davranışı da artış göstermektedir.

Tablo 4.8: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri

	ETCRS	ÜKİD	İAN
Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi (ETCRS)	1.000		
Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)	0.287**	1.000	
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	0.409**	0.313**	1.000

*p < 0.05 , **p < 0.01

4.1.6. Ölçek Puanları ve Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

Katılımcılara ait ölçek yanıtları puan olarak değerlendirilerek toplam ölçek puanları elde edilmiştir. Buna göre Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi (ETCRS) ölçeği puan ortalaması 69.97 ve standart sapması 22.61 puan olarak hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilecek toplam puan 125 olduğundan ortalama puanın katılımcılarda toplumsal cinsiyet rolü stresinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın, üretim karşıtı iş davranış ortalama puanı 15.11 (7.85) puan olarak hesaplanmıştır. Davranış puanlarının oldukça düşük olduğu dikkati çekmektedir. Katılımcıların üretim karşıtı iş davranışı oldukça düşüktür. Katılımcıların işten ayrılma niyeti puan olarak 7.97 (4.82) olarak hesaplanmış olup katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu gözlenmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.9: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı Ölçüleri

Ölçek puanları	Ortalama±SS	Ortanca (Q1-Q3)	Min-Maks
Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi (ETCRS)	69.97±22.61	69 (54-83.5)	25-125
Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)	15.11±7.85	12 (10-16)	10-50
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	7.97±4.82	6 (4-11.5)	4-20

SS: Standart Sapma, Q1: 1.çeyreklik, Q3: 3.çeyreklik, Min: en küçük (minimum), Maks: En büyük (maksimum)

Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlar ile demografik özellikler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ölçek puanları SPSS programında bağımsız demografik özellik grupları arasında karşılaştırılmıştır. Yaş grupları için yapılan karşılaştırmalarda 40 yaş üzeri yalnızca bir katılımcı olduğu için analiz dışı bırakılmıştır. Yaş grupları ile her üç ölçek arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Yaş grupları arasında 30-35 yaş arasındaki katılımcılarda toplumsal cinsiyet rolü stresi diğer yaş gruplarına göre daha yüksek gözlenmiştir. Katılımcıların yaşı küçük olanlarda üretim karşıtı iş davranışı

daha yüksek düzeyde iken yaş ilerledikçe iş davranışı düzeyinin azaldığı görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ise ileri yaşlarda daha yüksek bulunmaktadır. Özellikle 35-40 yaş grubunda bulunan katılımcılarda işten ayrılma niyeti daha yüksektir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Yaş (yıl)	N	Ortalama	SS	<i>p</i>
ETCRS	18-23	8	61.88	14.52	<i>0.178</i>
	24-29	67	66.66	23.89	
	30-35	59	74.66	21.33	
	36-40	6	67.67	23.79	
	+41	1	95	0	
ÜKİD	18-23	8	16.88	6.66	<i>0.102</i>
	24-29	67	14.18	6.12	
	30-35	59	15.88	9.57	
	36-40	6	12.67	3.44	
	+41	1	33	0	
İAN	18-23	8	7.63	4.03	<i>0.169</i>
	24-29	67	7.48	4.74	
	30-35	59	8.34	4.88	
	36-40	6	8.67	5.2	
	+41	1	19	0	

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmalarda ölçek puanlarının düzeyler arasında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Eğitim düzeylerine göre erkek toplumsal cinsiyet rolü stresi değerleri benzer bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça toplumsal cinsiyet rolü stres değerinin arttığı görülmektedir. Benzer şekilde üretim karşıtı iş davranışı puanları da eğitim düzeyi arttıkça artış göstermiştir. İşten ayrılma niyeti ise genel olarak doktora mezunu olan katılımcılarda yüksek gözlenirken lise mezunlarında da diğer eğitim düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.11).

Tablo 4.11: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim düzeyi	N	Ortalama	SS	<i>p</i>
ETCRS	Lise	12	65.50	25.07	0.785
	Lisans	98	69.60	22.85	
	Yüksek lisans	25	72.40	22.39	
	Doktora	6	75.00	16.83	
ÜKİD	Lise	12	14.17	5.46	0.223
	Lisans	98	14.76	7.48	
	Yüksek lisans	25	15.44	7.22	
	Doktora	6	21.50	16.47	
İAN	Lise	12	7.83	5.24	0.655
	Lisans	98	7.85	4.74	
	Yüksek lisans	25	8.92	4.83	
	Doktora	6	6.50	6.12	

Katılımcıların medeni durumları ölçek puanları üzerinde anlamlı etkiye sahip bulunmamıştır. Evli ve bekar katılımcılar arasında erkek toplumsal cinsiyet rolü stresi, üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti anlamlı farklılık göstermemiştir. Toplumsal cinsiyet rolü stres değeri evli katılımcılarda daha yüksek değere sahip bulunmuştur. Üretim karşıtı iş davranış puanı ve işten ayrılma niyeti de evli olan katılımcılarda daha yüksek düzeyde olduğu izlenmiştir (Tablo 4.12).

Tablo 4.12: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Medeni durum	N	Ortalama	SS	<i>p</i>
ETCRS	Evli	51	71.20	23.06	0.632
	Bekar	90	69.29	22.45	
ÜKİD	Evli	51	15.39	7.83	0.752
	Bekar	90	14.96	7.91	
İAN	Evli	51	8.35	5.02	0.490
	Bekar	90	7.77	4.73	

Katılımcıların toplumsal cinsiyet rolü stresi, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı ile çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Çocuk sahibi olanlarda toplumsal cinsiyet rolü stresi daha yüksek bulunurken üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti çocuk sahibi olmayan katılımcılarda daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.13).

Tablo 4.13: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması

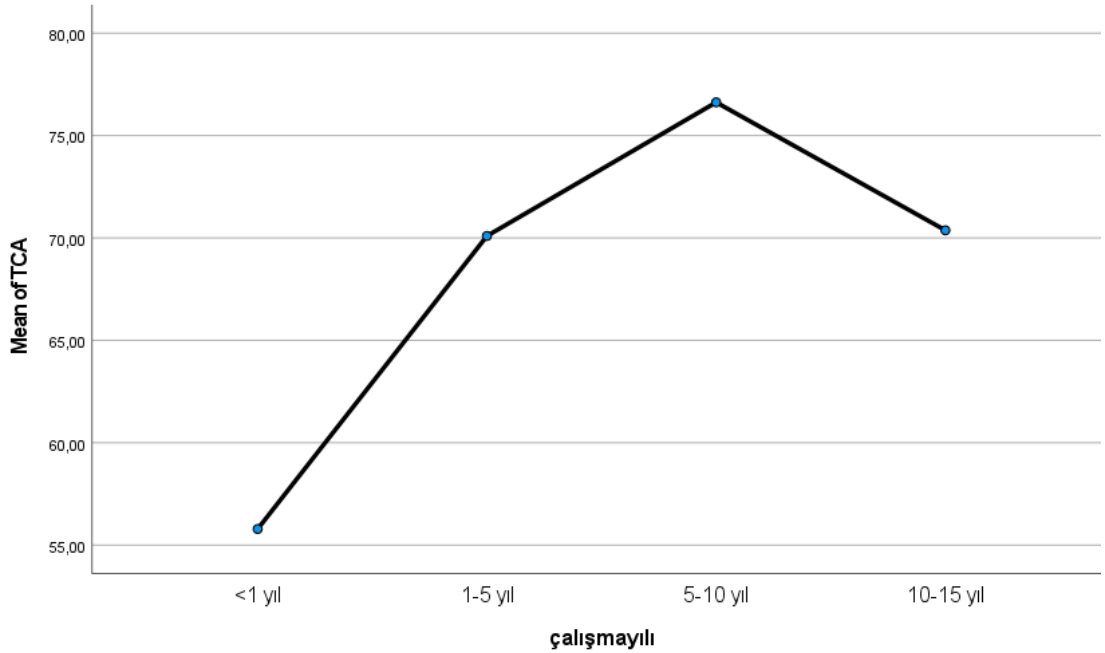
Ölçekler	Çocuk sahibi olma	N	Ortalama	SS	<i>p</i>
ETCRS	Var	21	67.19	81.29	<i>0.351</i>
	Yok	120	64.97	73.50	
ÜKİD	Var	21	12.44	20.61	<i>0.374</i>
	Yok	120	13.48	16.25	
İAN	Var	21	6.40	11.03	<i>0.451</i>
	Yok	120	6.98	8.72	

Toplumsal cinsiyet rolü stres değeri katılımcıların çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık göstermiştir ($p=0.014$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda çalışma süresi 1 yılın altında olan katılımcıların stres değeri diğer çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 5-10 yıl arasında tecrübeye sahip olan katılımcılarda ise stres değeri diğer çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Şekil 4.1). Üretim karşıtı iş davranış düzeyi çalışma süreleri arasında anlamlı farklılığa sahip bulunmamıştır. İşten ayrılma niyeti çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık göstermemiştir. Ancak, kategoriler arasındaki farklar anlamlılığa yakın bulunmuştur ($p=0.055$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanlarda işten ayrılma niyeti oldukça düşük iken çalışma süresi 10 yıl üzerinde olan katılımcılarda işten ayrılma niyeti oldukça yüksek bulunmuştur (Tablo 4.14).

Tablo 4.14: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Çalışma yılı	N	Ortalama	SS	<i>p</i>
ETCRS	< 1 yıl	19	55.79 ⁺	17.57	0.014*
	1-5 yıl	81	70.10	22.55	
	5-10 yıl	32	76.63 ⁺	22.27	
	10-15 yıl	8	70.38	19.99	
ÜKİD	< 1 yıl	19	11.79	3.44	0.226
	1-5 yıl	81	15.09	7.31	
	5-10 yıl	32	16.09	9.03	
	10-15 yıl	8	15.00	4.87	
İAN	< 1 yıl	19	5.58	3.78	0.055
	1-5 yıl	81	8.23	5.08	
	5-10 yıl	32	8.13	4.46	
	10-15 yıl	8	10.75	4.59	

*: Tek Yönlü Varyans Analizine göre 0.05 düzeyinde anlamlı, +: Scheffé post-hoc testine göre farklılığı anlamlı iki kategori



Şekil 4.1: Çalışma Yılına Göre Toplumsal Cinsiyet Rolü Stres Değerleri

4.1.7. Ölçek Puanları Arasındaki Etki Düzeyleri

Toplumsal cinsiyet rolü stres değeri üzerinde üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyetinin etkilerini belirlemek amacıyla iki farklı analiz gerçekleştirilmiştir. SPSS programı kullanılarak ETCRS bağımlı ve ÜKİD ile İAN puanları bağımsız değişken olarak kabul edilerek çoklu doğrusal regresyon modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde açıklayıcılık katsayısı düşük olarak ($R^2=0.195$) bulunsa da modelin genel anlamlılık düzeyi oldukça anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p=0.001$). Ölçek puanları 5'li Likert düzeyinden elde edildiği için genel olarak düşük bulunmaktadır. Bu nedenle, model anlamlılığı ve katsayıların anlamlılığı ile modeller incelenmektedir. Kurulan modelde hem model sabit değeri hem de ÜKİD ve İAN beta (β) katsayıları anlamlı bulunmuştur. Özellikle İAN katsayısı daha anlamlı etkiye sahip bulunmuştur. ÜKİD için beta katsayısı 0.509 ve İAN için beta katsayısı 1.656 olarak hesaplanmıştır. Modelde çoklu bağlantı problemi bulunmamıştır ($VIF=1.109$). VIF değeri 10 veya daha az olduğu durumlarda modelde çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilir. Modelde otokorelasyon sorunu bulunmamıştır ($DW=1.87$). DW değeri 2.5 altında ise modelde otokorelasyon problemi olmadığına karar verilir. Hazırlanan tahmin değerlerine karşı hata değerlerinin saçılım grafiği belirgin bir ilişkiyi göstermediği için modelde değişen varyanslılık probleminin olmadığına karar verilmiştir. Üretim karşıtı iş davranışındaki bir birimlik artışın toplumsal cinsiyet rolü stres değeri üzerinde 0.509 birimlik artışa; işten ayrılma niyetindeki bir birimlik artışın toplumsal cinsiyet rolü stres değeri üzerinde 1.656 birimlik artışa neden olduğu anlaşılmıştır (Tablo 4.15).

Tablo 4.15: Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Üzerinde Etkili Olan ÜKİD ve İAN Değerleri

Değişkenler	Beta	St. Hata	t	p	VIF
Sabit	49.079	4.200	11.685	<0.001*	
ÜKİD	0.509	0.231	2.197	0.030*	1.109
İAN	1.656	0.376	4.399	<0.001*	1.109
Model					
	$R^2=0.195$	$DW=1.87$		<0.001*	

R^2 = Açıklayıcılık katsayısı, VIF: Varyans Şişirme Değeri, DW: Durbin-Watson değeri

*: t testine göre 0.05 düzeyinde anlamlı

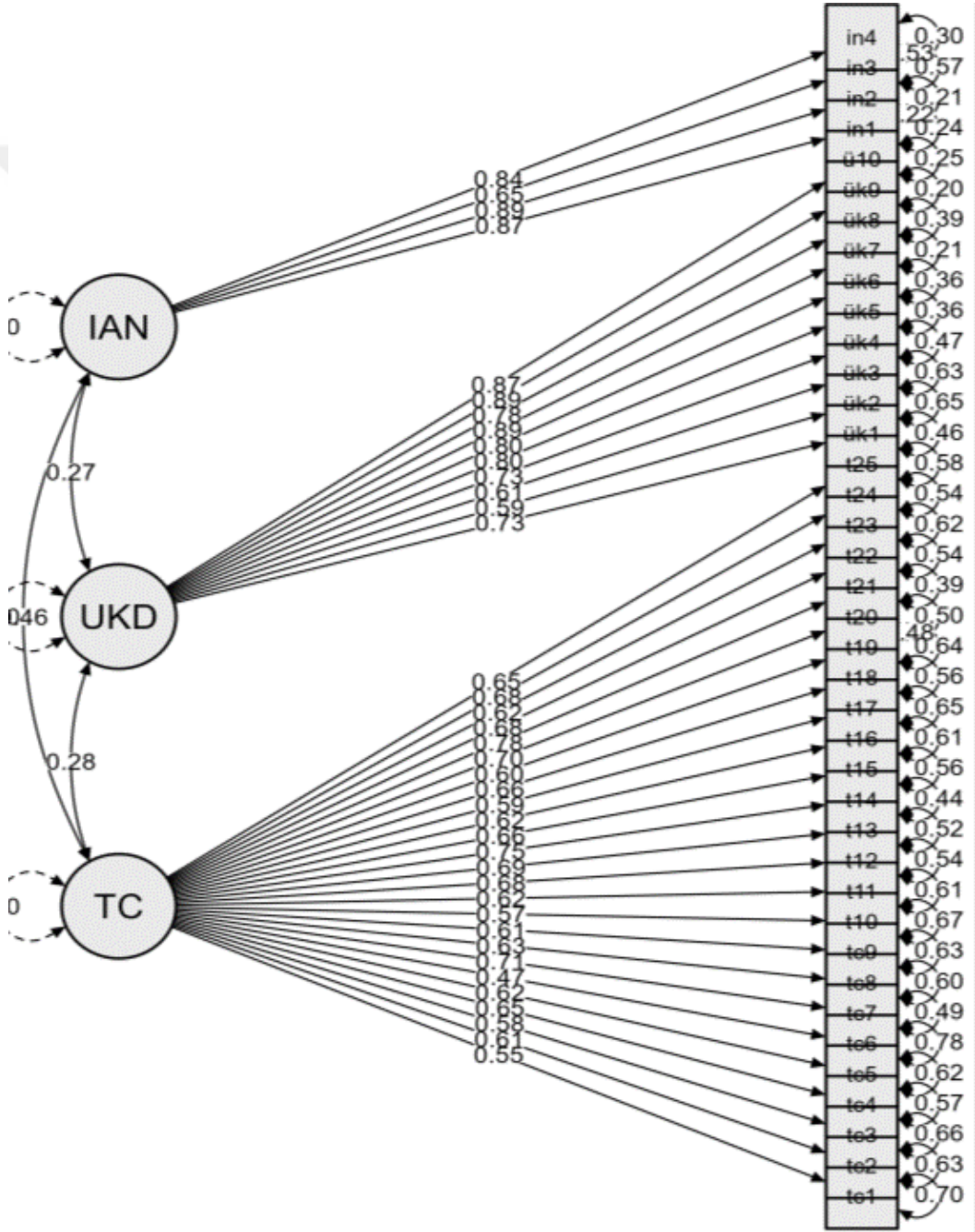
JASP programı kullanılarak her üç ölçek arasındaki yapısal ilişkilerin tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Doğrusal regresyon modelinin ilişkileri açıklama yetersiz olabileceği düşünüldüğünden ayrıca yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulandığında öncelikle modelin yeterliliği için X^2/sd değerinin incelenmesi gerekir. Bu değer <5 olması gerekmektedir. Bu model için bu değer 2.25 olarak bulunduğundan oluşturulan model yapısının faktörel yapıya uyumlu olduğuna karar verilmiştir. Modelin RMSEA değeri 0.094 bulunmuş olup kabul edilebilir uyum düzeyi içerisinde. Önemli uyum indeksi ölçütleri olan CFI (0.880), GFI (0.867) ve AGFI (0.852) değerleri kabul edilebilir aralıklar içerisinde bulunmuştur (Tablo 4.16).

Tablo 4.16: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

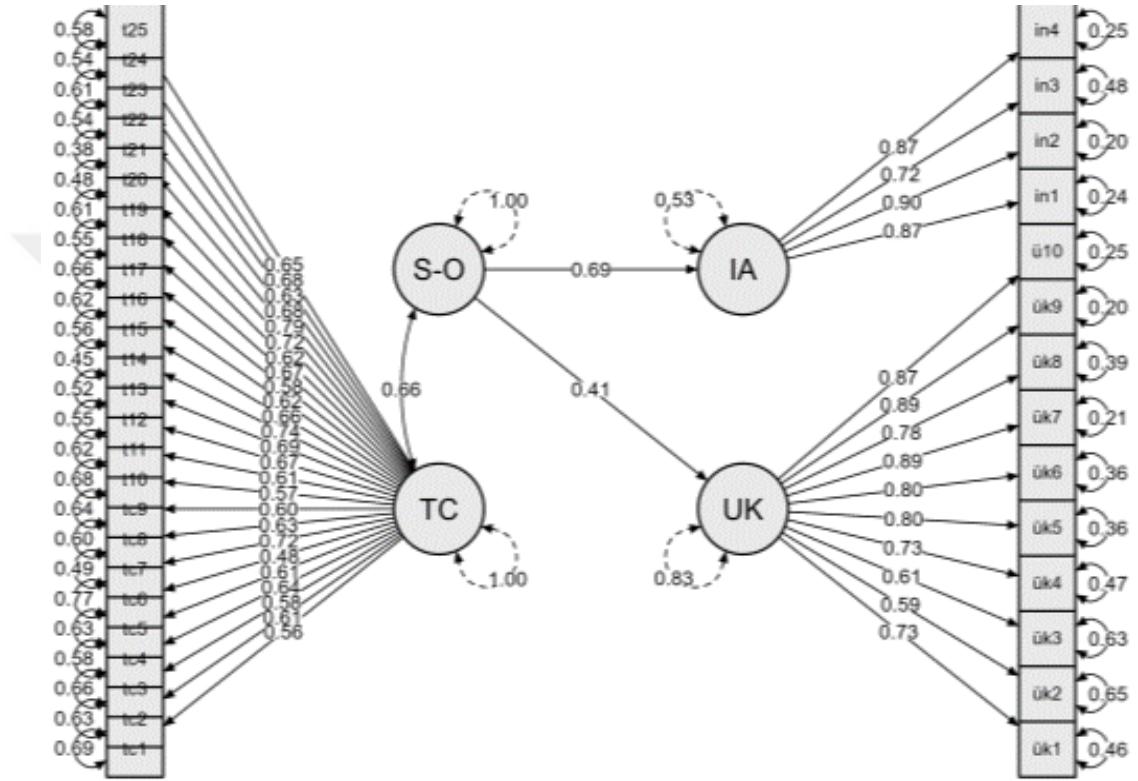
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum
χ^2/df	1568.66/696=2.253
RMSEA	0.094
CFI	0.880
GFI	0.867
AGFI	0.852

Oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modelinde işten ayrılma niyeti ile toplumsal cinsiyet rolü stres değeri arasındaki ilişki düzeyi standartlaştırılmış olarak 0.46 olarak elde edilmiştir. Üretim karşıtı iş davranışı ile toplumsal cinsiyet rolü stres değeri arasındaki ilişki 0.28 ve işten ayrılma niyeti ile üretim karşıtı iş davranışı arasında ise 0.27 düzeyinde ilişki katsayısı tahmin edilmiştir. Elde edilen değerler ile korelasyon analizinden elde edilen değerler incelendiğinde birbiri ile benzer ilişki düzeylerinin bulunduğu gözlenmektedir (Şekil 4.2). DFA modeli yalnızca üç bağımsız ölçek arasındaki ilişkileri gösterdiği için ÜKİD ve İAN'ın ETCRS üzerindeki etkilerini görmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) oluşturulmuştur. Modelin uyum düzeyi $X^2/sd=1645.72/699=2.35$ bulunmuş olup, oldukça iyi düzeydedir. ÜKİD ve İAN ölçeklerinin ETCRS üzerindeki etki düzeyleri anlamlı bulunmuştur. ÜKİD ile ETCRS arasındaki ilişki düzeyi 0.453 ($p<0.001$) ve İAN ile ETCRS arasındaki ilişki düzeyi 0.944 ($p=0.004$) olarak bulunmuştur. Ölçeklere ait maddelerin parametre tahmin değerleri incelendiğinde genel olarak %56 ile %82 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçek maddelerinin ölçeklere anlamlı katkı yaptığını göstermektedir (Şekil 4.3).

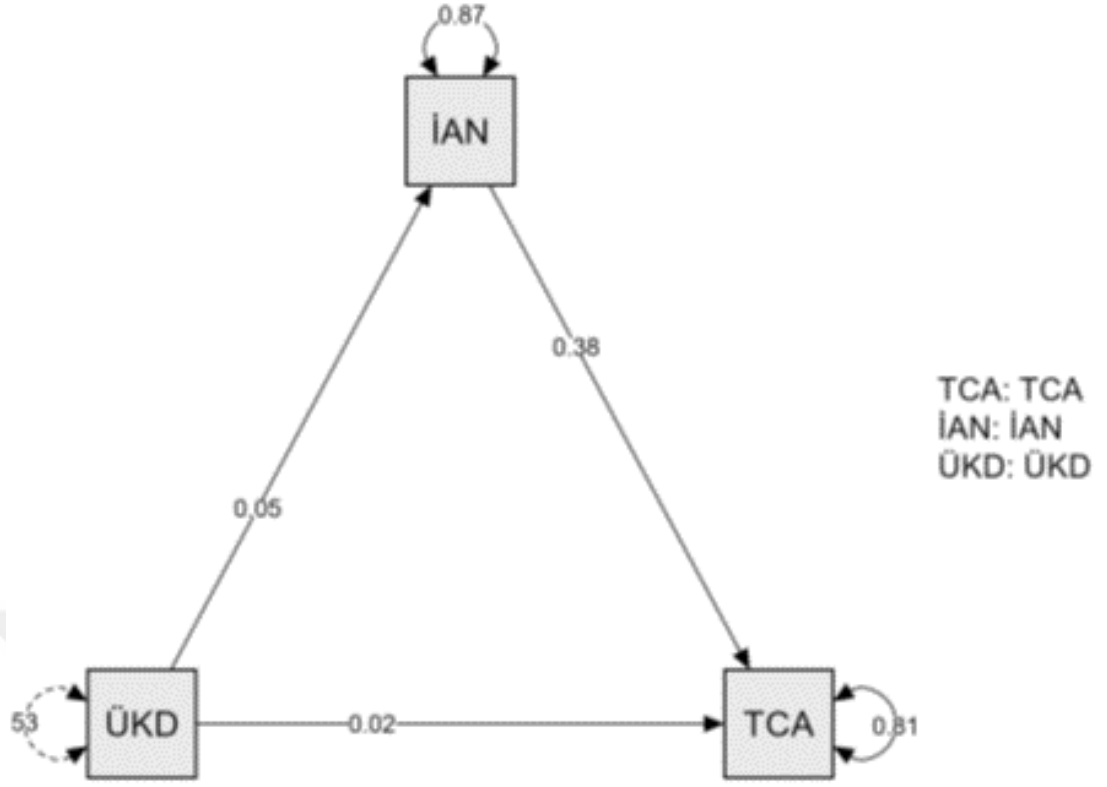
Ayrıca, ÜKİD ve İAN ölçek puanlarının ETCRS üzerindeki aracılık (medyator) analizleri gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ÜKİD ve ETCRS arasındaki ilişkiye İAN ölçek puanlarının aracılık etkisi araştırılmıştır. Ancak oluşturulan YEM aracılık etkisi modelinde İAN ölçek puanlarının aracılık etkisinin yeterince yüksek düzeyde olmadığı gözlenmiştir. İAN için aracılık etkisi %38 olarak hesaplanmıştır (Şekil 4.4). İAN ve ETCRS arasındaki ilişkide ÜKİD ölçek puanının aracılık etkisini gösteren YEM modelinde ise ÜKİD ölçek puanlarının aracılık etkisi %11 olarak hesaplanmıştır (Şekil 4.5).



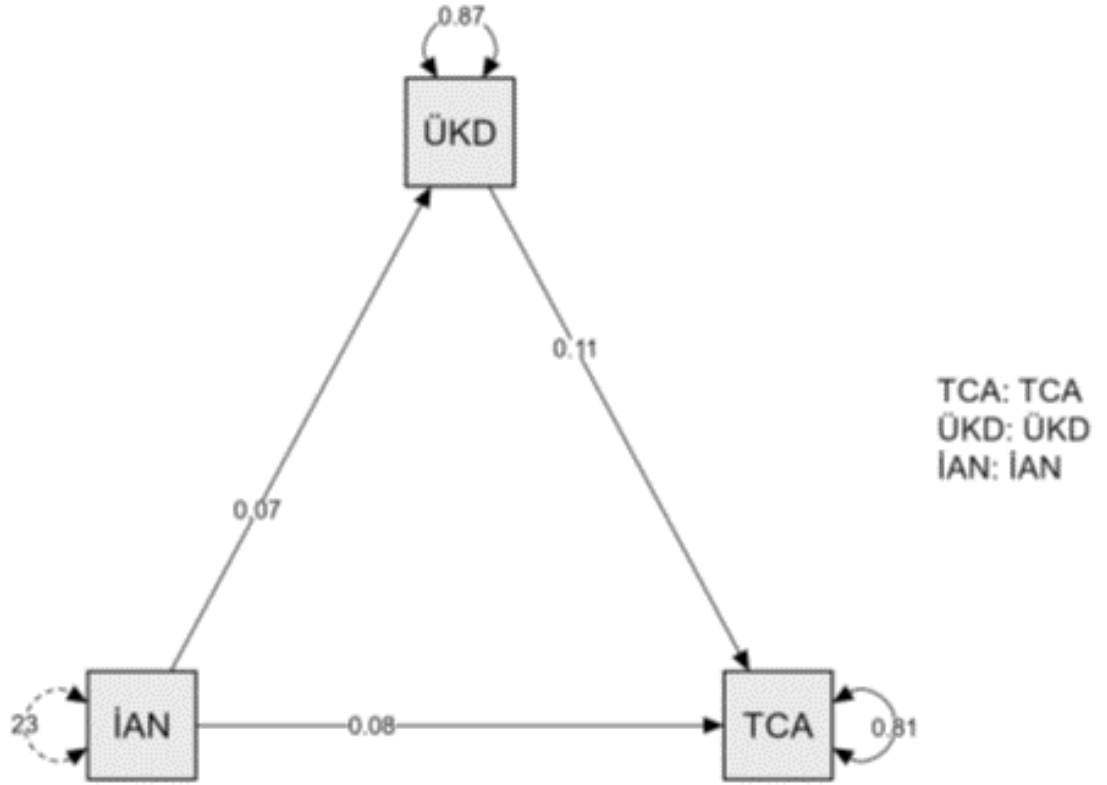
Şekil 4.2: Ölçeklere ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Yolak Grafiği



Şekil 4.3: ÜKİD ve İAN Ölçekleri ile ETCRS Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yapısal Eşitlik Modellemesi Yolak Grafiği



Şekil 4.4: İAN Ölçeği Aracılık Etkisini Gösteren Yolak Grafiği



Şekil 4.5: ÜKD Ölçeği Aracılık Etkisini Gösteren Yolak Grafiği

4.2. Verilerin Yorumlanması

Çalışmamız, 141 erkek kabin memuruna uygulanan anket uygulaması ile sonuçlanmıştır. Uygulamada demografik özellikler ile toplumsal cinsiyet rolü stresi, üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti ölçekleri uygulanmıştır. Demografik özelliklere ait kategorilerin sıklık ve yüzde oranları hesaplanmıştır. Uygulanan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri hesaplanmış ve oldukça güvenilir düzeyde bulunmuştur. Büyük çoğunluğu genç ve orta yaşta, çoğunluğu bekar, genellikle çocuksuz ve büyük oranda iş tecrübesi 5-10 yıl arasında olan erkek kabin memurlarında hissettikleri toplumsal cinsiyet baskısı orta düzeyde belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet baskısı ile iş ortamına karşı geliştirdikleri olumsuz tutum ve işten ayrılma niyetleri arasında doğrusal ilişki bulunmuştur. Kullanılan üç ölçek arasındaki ilişkiler ayrıca yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon analizleri uygulanarak gösterilmiştir.

Buna göre, araştırmanın hipotezleri bölümünde ifade edilen hipotezlerin hepsi olan; H₁, H₂, H₃ ve H₄ kabul edilmiştir. H₁ hipotezi, Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmektedir. Yapılan korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile bu hipotezin doğru olduğu ve reddedilemeyeceği görülmüştür. H₂ hipotezi, Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile üretim karşıtı davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmektedir. Yapılan korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile bu hipotezin doğru olduğu ve reddedilemeyeceği görülmüştür. H₃ hipotezi, Üretim karşıtı iş davranışının toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir. H₄ hipotezi, İşten ayrılma niyetinin toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir. Yapılan regresyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile bu iki hipotezin de doğru olduğu ve reddedilemeyeceği görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Bu çalışma, bir havayolu firmasında çalışan erkek kabin memurlarının toplumsal cinsiyet rolü stresi ile üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, erkek kabin memurlarına demografik özellikler ve üç farklı ölçeğin bulunduğu anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Kabin memurları genel olarak genç yaşta olup, çoğunlukla lisans mezunu eğitim düzeyine sahiptirler. Kabin memurlarının genellikle bekar olduğu ve işyerindeki tecrübelerinin 5 yıl ve daha az olduğu görülmektedir. Katılımcılara uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği stres, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı ölçeklerine ait güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek bulunmuştur. Ölçeklerde tepki yanlılığı bulunmayıp, tüm kabin memurları ölçeklere benzer tutum sergilemişlerdir. Elde edilen ölçek puanlarına göre kabin memurlarında toplumsal cinsiyet rolü stres değeri orta düzeyde olup, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı düzeyi oldukça düşük bulunmuştur. Otuz yaşın üzerindeki kabin memurlarında toplumsal cinsiyet baskısı daha yüksek oranda oluşmakta ve daha yüksek stres hissetmektedirler. Aynı zamanda, 30 yaş üzeri memurlarda üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti daha belirgin gözlenmektedir. Ancak, yaşın bu tutum ve davranışlarda belirgin ve anlamlı etkisi gözlenmemektedir. Erkek kabin memurlarında mezuniyet düzeylerinin, medeni durumlarının ve çocuk sahibi olmalarının da toplumsal cinsiyet stresi, işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı üzerinde belirgin etkisi görülmemektedir. Eğitim düzeyi lisans üstü olan, evli olan ve çocuk sahibi olmayan erkek kabin memurlarında sayılan tutum ve davranış düzeylerinin biraz daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Çalışma yılı bir yıldan az olan, yani işinde henüz yeni ve tecrübesiz olan memurlarda toplumsal cinsiyet rolü stresi ve işten ayrılma niyeti daha düşük bulunmaktadır. Bu durum, işte çalışma süresi arttıkça erkek kabin memurluğu üzerindeki toplumsal cinsiyet baskısının daha fazla hissedildiği ve işten ayrılma niyetinin de arttığını göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet baskısının daha yüksek oranda hissedildiği durumlarda üretim karşıtı iş davranışı sergilemenin ve işten ayrılma niyetinin artması ölçülen üç farklı tutum ve davranış arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Nitekim yapılan ilişki analizlerinde üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyetinin

toplumsal cinsiyet rolü nedeniyle hissedilen stres ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu gösterilmektedir. Tutumlar arasında orta düzeyde ilişkiler gözlenirken aynı zamanda gerçekleştirilen regresyon analizlerinde üretim karşıtı iş davranışının etkisi 0.50; işten ayrılma niyetinin etkisi ise 1.65 kat bulunmaktadır. Çalışma ortamına karşı tutum ve davranıştaki bir birimlik artışın toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerinde 0.5 kat artışa neden olduğu anlaşılmaktadır. İşten ayrılma niyetindeki bir birimlik artış ise toplumsal cinsiyet baskısı üzerinde 1.65 kat artışa neden olmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyetinin toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerindeki etkisi ayrıca yapısal eşitlik modellemesi ile de görülmektedir. Üretim karşıtı iş davranışının toplumsal cinsiyet baskısı üzerindeki etkisi %41 ve işten ayrılma niyetinin etkisi %69 olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular, erkek kabin memurlarında toplumsal cinsiyet baskısının mevcut olduğunu ve bu nedenle de iş ortamındaki çalışma isteğinin negatif yönde etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet baskısı işten ayrılma niyetini de artırmaktadır.

Erkek kabin memurlarındaki toplumsal cinsiyet baskısı memurların sosyo-demografik özelliklerinden etkilenmemektedir. Ancak, oluşan baskı nedeniyle iş ortamında hizmet üretme davranışı ile işten ayrılma isteği etkilenmektedir. Toplumda bazı mesleklerin belirli cinsiyetlere özel olarak düşünülmesi çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Otobüs şoförünün, araç tamircisinin veya çiftçinin kadın olmasının genel olarak yadırganması gibi kabin memurunun, sağlık memurunun ve ana sınıf öğretmeninin de erkek olması yadırganmaktadır. Ancak, günümüz şartlarında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ön plana çıkmaya başlamış ve tüm bu yadırganan durumlara karşı örnekler her geçen gün ortaya çıkmaktadır. Toplumda yavaş yavaş meslekler erkek işi veya kadın işi şeklindeki ayrımını yitirmektedir. Çünkü, toplumsal cinsiyet baskısı çalışanlarda stres oluşturmakta ve bu durum çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular bu durumu göstermektedir. Ancak, bulgular beklenilenin aksine, durumun oldukça vahim olmadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolü stres düzeyinin erkek kabin memurlarında orta düzeyde olduğu görülse de işten ayrılma niyeti ve üretim karşıtı iş davranışı düşük düzeylerde gözlenmektedir. Bu durum, kabin memurlarında üretim karşıtı iş davranış boyutlarının yüksek düzeyde gözlenmediğini göstermektedir. Kabin memurlarında kötüye kullanma, verilen hizmetten sapma, işi sabote etme ve iş performansını düşürme gibi davranış ve tutumların gözlemediği rapor edilmemiştir. Ancak, bazı durumlarda kabin

memurları ile hizmet verilen yolcular arasında çeşitli nedenlerle münakaşalar çıkmaktadır. Ayrıca, verilen hizmet ve yapılan işteki aksamalar nedeniyle kabin memurları üstleri tarafından uyarıldıkları rapor edilmektedir. Bu tür durumlar sonucu çalışanlarda bir süre işten ayrılma niyeti baş göstermektedir. Özellikle erkek kabin memurları, yaşanan çatışmaları cinsiyet ayrımcılığı şeklinde algılamaktadır. Böylece, cinsiyet rolü stresi verdikleri hizmette aksaklıkların oluşmasına veya küçük çaplı örgütsel çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Örgütsel çatışma yaşayan tüm çalışanlarda, belirli bir süre iş ortamına karşı olumsuz tavır oluşması doğal bir süreçtir. Bu süreç, belirli bir süre işten ayrılma veya farklı bir bölümde kendini konumlandırma niyeti şeklinde ilerler. Çalışmamızın bulgularında sözü edilen neden-sonuç ilişkilerinin düşük oranda da olsa oluştuğu görülmektedir.

Üretim karşıtı iş davranışının toplumsal cinsiyet rolü stresi üzerindeki etkisine işten ayrılma niyetinin de aracılık etkisi yaptığı gözlenmektedir. Bir kabin memuru, toplumsal cinsiyet baskısı yaşadığında iş ortamına karşı olumsuz tavır oluşturması ile birlikte işten ayrılma niyetinin de oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca daha düşük düzeyde de olsa bu durumun benzeri işten ayrılma niyeti ile birlikte işe karşı olumsuz tavır oluşturma ile birlikte gelişmektedir.

Örgütsel çatışma iş ortamındaki çalışma huzurunu bozan en önemli durumlardan birisidir. Hem çalışanların psikolojik durumlarına zarar veriri hem de çalışma ortamında üretilen hizmetin verimliliğini olumsuz yönde etkiler. Bu nedenle, iş ortamında çalışma huzurunun sağlanması önemlidir. Verilen hizmetlerde cinsiyetçi yaklaşılması çalışanlarda toplumsal cinsiyet rolü baskısı oluşmasının önüne geçer. Böylece çalışanlar, daha rahat hissedeceği için çalışma ortamlarında gerginlik oluşmaz ve yaptıkları işe karşı bakışlarında olumsuzluk yaşanmaz. Erkek kabin memurları uzun yıllardan beri işlerini en iyi şekilde yürütmeye özen göstermektedirler. Yaptıkları iş hem yüksek düzeyde hizmete yönelik hem de bir o kadar riskli meslek grubu içerisinde değerlendirilmektedir. Zorlu ortamlarda, görevlerini en iyi şekilde yerine getirme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu nedenle hem birlikte çalıştıkları diğer görevliler hem de hizmet sundukları yararlanıcılar açısından en verimli hizmeti sunma yönüyle değerlendirilmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342.
- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Archer, J. ve Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arslan, K., & H., Şahin (2019). Erkek Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rolü Streslerinin Belirlenmesi. *ISAS 2019, Ankara, Turkey*, 4 (2): 40-44, assessment and outlook. *Journal of Management*, 23(3), 291-374.
- Bartlett, K. R., The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field, *The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana, 1999.
- Barutçugil, G. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayar, Ö., Haskan Avcı, Ö. ve Koç, M. (2018). Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin (ETCRSÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 57-76.
- Bayar, Ö., Haskan Avcı, Ö., Koç, M. (2017). Kadın Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi, Namus Anlayışı ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Tutumu. *Ulakbilge*, 5(17), 1835-1853.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet "bize yüklenen roller"*. (Kader Ay (Çev.)). İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. ve Fitzimons, A. (2013) "Kültür'ü Tanımlamak. A. Giddens içinde, *Sosyoloji: Başlangıç Okumaları* (G. Altaylar. Çev., 3. Baskı b.:33-40). İstanbul: Say Yayınları.
- Bilton, T., Bonnett, K., Jones, P., Lawson, T., Skinner, D., Stanworth, M., et al.(2009). *Sosyoloji* (2.Baskı b.). (K.İnal, Y. Kartal, N. Özkale, K. Toraman, Y. Özkan ve A. Güngen, Çev.) Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.

- Bussey, K. ve Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review* , 106: 676 - 713.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65,177–184.
- Cho, Y. J. and Song H.J. (2017). Determinants of Turnover Intention of Social Workers: Effects of Emotional Labor and Organizational Trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65.
- Cho, Y., Kim, G. S., Kim, E. S., Park, H. M., Yoo, M., Lim, E. O., ... & Kim, J. Y. (2009).A correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and the turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(3), 129-141.
- Coşkun, A. ve Özdilek, R. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansıması ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (3): 30-39.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review
- Cotton, J.L. & Tuttle, J.M. (1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çakıcı, D. (2011). Şema Kuramının Okuduğu Anlama Sürecindeki Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (30): 77-86.
- Demez, G. (2005) *Kabadayıdan Sanal Delikanlıya Değişen Erkek İmgesi*, Babil Yayınları, İstanbul.
- Dökmen, Z. (2010). Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar. (2. Basım).
- Dökmen, Z. Y. (2012). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar* (3.Baskı b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Elliott, A. (2014). *Contemporary Social Theory : An Introduction* (Second Edition b.). New York,: Routledge.
- Erden-İmamoğlu S. (2013). Gender Role and Social Identifacation: The Two Major Factors to Shape Turkish Women. *Education*, 134 (1): 82 - 93.

- Eroğlu, E., Velioğlu, M., Barış, G., ve Argan, M (2012). Tüketici Davranışları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gaudine, A. P. & Saks, A. M. (2001). Effects on an absenteeism feedback intervention on employee absence behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 15-29.
- Geert Hofstede. (tarih yok) 22.08.2020 tarihinde Geert Hofstede'nin kişisel web sitesi <http://www.geerthofstede.nl/> adresinden alındı
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318.
- Giddens, A. (2009). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Gillespie, B., & Eisler, R. (1992). Development of The Feminine Gender Role Stress Scale: A Cognitive-Behavioral Measure of Stress, Appraisal, and Coping for Women. *Behavior Modification*, 16(3), 426-438.
- Goh, A. (2006). An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of South Florida Graduate School, Florida.
- Gomez-Mejia, L., & Wiseman, R. M. (1997). Reframing executive compensation: An
- Gökalp, P. (2013). *Stres, Anksiyete ve Kadın*. Ankara: HÜKSAM Yayınları.
- Görmüş, A., Ergin, G. ve Aydın, S. (2013). İşletme Bölümü Öğrencilerinin İletifim Becerilerinin Cinsiyet Rollerini Bağlamında İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1): 109-128.
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2008). Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3): 97-116.
- Gülertekin, S. (2013). Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Çanakkale: (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi).

- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* (3), 157-171.
- Gündüz Kalan, Ö. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılması: “Kinder” Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Fakültesi Dergisi* (38): 75-89.
- Gürkan, S (2019). Erkek Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet Rolü Streslerinin İncelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences Sayı 6*, 3109-3119.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., & Griffeth, R.W. (1992). “A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover”. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Jung H. S., Yoon H. H., (2012), "The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel", *International Journal of Hospitality Management*, 31, 369-378.
- Kacen, J. J. (2000). Gender Power and Boyy Nature: The Past, Present, and Paradisal Future of Consumer Gender Identity. *Marketing Intelligence & Planning*: 345 - 355.
- Kara, Z. (2012). Küresel Cinsiyet Yapılanmasından Postmodern Feminizme. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomik ve Siyaset Kongresi II: Küresel Değişim ve Demokratikleşme Bildiriler Kitabı*, (s. 1377-1390). Malatya.
- Levine, S., & Ursin, H. (1991). What is Stress? *Psychology*, 2(9).
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review*, 51(2), 145-155.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). “Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective.” *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* Detay Yayıncılık. Baskı, Ankara.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (2.Baskı). Ankara: Detay yayıncılık.

- Mkhize, F. N. (1998). *An Investigation Into the Conditions of Service as a Cause of High Turnover of Nurses at Manguzi Hospital in Kwa-Zulu Natal Province* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Mobley, W.H. (1977). "Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Nicholson, N., & Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract-who's in control of absence? *Academy of Management Review*, 10, 397-407.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R. ve O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36(1), 39-69.
- Öcel, H. (2009). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özalp, E. (2012) Örgüt İçinde Birey ve Kişilik. E. Özalp, A. Varoğlu, D. Varoğlu, A.Ç. Kirel, P. Acar, A. Ç. Kirel ve O. Ağlargoş (Dü) içinde, Örgütsel Davranış (s. 28-56). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web- Ofset.
- Polatcı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Raman P., Sambasivan M., Kumar N., (2016), "Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotinal exhaustion", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 25-37.
- Reed, I. ve Alexander, J. (2006). Culture. B. S. Turner içinde, *The Cambridge Dictionary of Sociology* (s. 111 - 117). New York: Cambridge University Press.

- Rosin, H. and Korabik, K. (1995). Organisational experiences and propensity to leave—a multivariate investigation of men and women managers, *Journal of Vocational Behaviour*, 46(1), 1-16.
- Rusbult, C. A., Farrell, D., Rogers, Mainous, Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627, 1988.
- Ryle, R. (2011). How Do We Learn Gender?: Gender and Socialization. R. Ryle içinde, *Questioning Gender: A Sociological Exploration* (s. 119 - 167). SAGE Publications, Inc.
- Shields, S. ve Diccio, E. (2011). The Social Psychology of Sex and Gender: From Gender Differences to Doing Gender. *Psychology of Women Quarterly*, 35 (3): 491- 499.
- Sims, W. J. (2007). Antecedents of labor turnover in Australian alpine resorts. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 6(2), 1-26.
- Smoreda, Z. (1995). Power Gender Stereotypes and Perceptions of Heterosexual Couples. *British Journal of Social Psychology*, 34: 421-435.
- Soctt, J. W. (1986). Gender; A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), s. 1053-1075.
- Soctt, J. W. (1986). Gender; A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), s. 1053-1075.
- Spector P. E. , Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., Kessler S., (2006), The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?, *Journal Of Vocational Behavior*, 68, 446–460.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). “An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior.” *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler S. (2006) “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?” *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.

- Şavran, T.G. (2012). Toplum, Bilim ve Yöntem. N. Suğur içinde, Sosyolojiye Giriş (s.2-34). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Tischler, H. (2011). Introduction to Sociology (Tenth Edition b.). Belmont: Cengage Learning.
- Vargel Pehlivan, V. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(31), 497-521.
- Vatandaş, C. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Dergipark*, (35). Erişim adresi (07 07 2017): <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/100951> adresinden alındı
- Wharton, A. S. (2005). *The Sociology of Gender An Introduction to Theory*. Oxford: Blackwell Publishing.
- with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Yağmurlu, B. (2012). Çocuklukta Sosyal Gelişim. Z. Cemalcılar, S. Kesebir, F. Balcı, A. Karson, G. Malkoç, B. Yağmurlu, et al. içinde, *Psikolojiye Giriş* (s. 132-159). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web – Ofset.
- Zimmerman, D. (2008). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals Turnover Decisions: A Meta- Analytic Path Model. *Personel Psychology*, 61(2): 309-348.
- Zinkhan, G. M., Prenshaw, P. J. ve Close, A. G. (2004). Sex-Typing of Leisure Activities: A Test of Two Theories. *Advances in Consumer Research* , 31: 412 - 419.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı, bu anket İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Yönetimi Programı'nda yürütülen bilimsel bir araştırma için hazırlanmıştır. Anketimizde isim dahil hiçbir kimlik bilgisi sorulmamaktadır. Vereceğiniz yanıtlar sadece akademik amaçlı kullanılacak olup hiçbir kurumla paylaşılmayacaktır. Bilime destek olmak adına boş soru bırakmadan dikkatle ve samimiyetle cevaplayınız. Katılımınız için teşekkürler.

BÖLÜM I- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER – Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz
1- Yaşınız:
2-Eğitim durumunuz: () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Yüksek lisans () Doktora
3- Medeni durumunuz: () Evli () Bekar
4- Çocuğunuz: () Var () Yok
5- Kaç yıldır kabin memuru olarak çalışıyorsunuz:

Ek 2. Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği

1 2 3 4 5

Benim için hiç stres verici değil

Benim için çok stres verici

BÖLÜM II- Lütfen aşağıda yer alan maddelerin size ne oranda stres verici olmadığını ya da stres verici olduğunu değerlendirerek “X” ile işaretleyiniz.	
Maddeler	
1. İşe girmek, evlenmek, çocuk yapmak gibi sıralanmış birtakım sorumluluklar	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Erkeğin paralı-varlıklı olmasının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Fiziksel olarak güçlü olmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Sert görünmek zorunda olma	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Toplumda var olan ‘Erkekler ağlamaz’ düşüncesi	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Evlenme sürecindeki ağır masraflar	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Korksan da belli etmemen gerekmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Toplumda var olan ‘Hesabı erkek öder’ düşüncesi	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Romantik ilişkilerde ilk adımı atmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Ortada bir suç varsa öncelikle erkeklerden şüphelenilmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Futboldan anlamının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
12. ‘Erkek gibi’ giyinip kuşanman konusunda baskılar	(1) (2) (3) (4) (5)
13. İlişkide erkekten romantik davranmasının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Erkeklere dayatılan koruyuculuk rolü	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Erkeğin “kadının gönlünü fethetmesinin” beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Yakın çevrendeki kadınların güvenliğinden sorumlu olma	(1) (2) (3) (4) (5)
17. İyi araba kullanmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Bir kadına arkadaşça yaklaşmanın ardında farklı bir niyet aranması	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Bir an önce iş hayatına atılmak zorunda olma	(1) (2) (3) (4) (5)
20. Erkeğin saygın bir mesleğinin olması yönündeki baskı	(1) (2) (3) (4) (5)

21. Erkeğin “erkeklerle özgü” bir meslek seçmesinin beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
22. Duygusal konulardan konuşma	(1) (2) (3) (4) (5)
23. Yeteri kadar para kazanamama	(1) (2) (3) (4) (5)
24. Bir kavgaya girmek istemediğinde “ödlelikle” suçlanma	(1) (2) (3) (4) (5)
25. Arkadaşlarının çoğu kadın olduğunda toplumun bakışı	(1) (2) (3) (4) (5)



Ek 3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

- 1 Hiçbir zaman
- 2 Çok seyrek
- 3 Ayda bir ya da iki kez
- 4 Haftada bir ya da iki kez
- 5 Her gün

BÖLÜM III- Lütfen aşağıda tanımlanan her bir davranışı hangi sıklıkla sergilediğinizi ‘Her gün’ (5) den ‘Hiçbir zaman’ (1) a doğru uzanan ölçek üzerinden en iyi yansıttığını düşündüğünüz seçeneği “X” ile işaretleyiniz..	
Maddeler	
26. İşverene ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama	(1) (2) (3) (4) (5)
27. İş yerinde önemsiz şeyler hakkında şikayet etme	(1) (2) (3) (4) (5)
28. İş yeri dışındaki kişilere ne kadar kötü bir yerde çalıştığınızı söyleme	(1) (2) (3) (4) (5)
29. İzin almadan işe geç gelme	(1) (2) (3) (4) (5)
30. Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme	(1) (2) (3) (4) (5)
31. İş yerindekileri performanslarından dolayı aşağılama	(1) (2) (3) (4) (5)
32. İş yerindeki kişilerin özel hayatlarıyla alay etme	(1) (2) (3) (4) (5)
33. İş yerindeki diğer çalışanları yok sayma	(1) (2) (3) (4) (5)
34. İş yerindeki insanlarla tartışma çıkarma	(1) (2) (3) (4) (5)
35. İş yerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme	(1) (2) (3) (4) (5)

Ek 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

- 1 Kesinlikle katılmıyorum
- 2 Katılmıyorum
- 3 Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- 4 Katılıyorum
- 5 Kesinlikle katılıyorum

BÖLÜM IV- Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını değerlendirerek “X” ile işaretleyiniz.

Maddeler	
36. Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.	(1) (2) (3) (4) (5)
37. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	(1) (2) (3) (4) (5)
38. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
39. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)

ÖZGEÇMİŞ

Mehmethan KARAOĞLU

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans : İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bölümü, 2021, İstanbul

Lisans : Doğu Üniversitesi İşletme, 2009, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2009-2016 Özel bir şirkette İhale Sorumlusu

2016-2023 Türk Hava Yolları A.O, Satınalma Uzmanı

2023- Türk Hava Yolları A.O, Yurt İçi Bilgi Teknolojileri Satınalma
Şefi