

# **İş Yaşamındaki Kadınların Motivasyon Durumları İle Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Arasındaki İlişki: KKTC Örneği**

**İrem Karaböcek**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Toplumsal  
Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Eylül 2022  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

---

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Prof. Dr. Mehmet Balcılar  
Ekonomi Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Doç. Dr. Süheyla Üçışık Erbilen  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Doç. Dr. Süheyla Üçışık Erbilen

2. Yrd. Doç. Dr. Bezar Eylem Ekinci

3. Yrd. Doç. Dr. Fatma Miralay

## ÖZ

Cinsiyetçilik bireylerin biyolojik cinsiyetlerine göre yapılan ayrımcılık türüdür. Cinsiyetçilik kendi içerisinde de sınıflara ayrılmaktadır. Cinsiyetçilik genel anlamda kadınların ötekileştirilmesi ve ikinci plana atılmasıyla karşımıza çıkar. Bu çalışmada çelişik duygulu cinsiyetçilik ele alınmıştır. Çalışmanın çelişik duygulu cinsiyetçiliği ele alış sebebi; düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçiliği birlikte barındırmasıdır. Ayrıca cinsiyetçiliğin her türüsünü açıklamak ve örtük biçimde yapılan cinsiyetçilik türlerine karşı çıkmak ve bu konuda farkındalık yaratmak amaçlanmıştır. Araştırma 2022 yılında Kuzey Kıbrıs'ta çalışan 100 kadın katılımcıyla ölçek yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gerekli verilerin toplanabilmesi adına Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma formları katılımcılara internet aracılığıyla çevrimçi olarak ulaştırılmıştır. Araştırmanın örnekleme Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, İskele, Güzelyurt ve Lefke ilçelerinde bulunan 18-65 yaş aralığındaki çalışan kadınlardan oluşturulmuştur.

Çalışan kadınların iş tatmini ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından bir ilişki olup olmadığı, çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile korumacı cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı ve çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki var mı maddeleri araştırma sorularını oluşturmaktadır. Araştırma desen analizi için durum çalışması kullanılmıştır. Örneklem, Maksimum Çeşitlilik Örnekleme ile belirlenmiştir. Verilerin analizi için Pearson Kolerasyon, T-test ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Analizler sonucunda ise; İlk araştırma sorusu incelendiğinde, çelişik duygulu cinsiyetçilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. İkinci araştırma sorusu test edildiğinde, motivasyon ile korumacı cinsiyetçilik arasında anlamlı bir pozitif ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Son olarak, motivasyon ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuç olarak kadınların, cinsiyetçilik kavramlarının her türlüünü iyi bilmesi ve farkında olmaları önemlidir. Bu araştırmayla birlikte toplumsal cinsiyet çalışmalarının arttırılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Farkındalık yaratılarak, kadın erkek eşitliğini destekler nitelikte projelerin yapılması ve bu konuda gerekli toplumsal politikaların geliştirilmesi ihtiyacı açığa çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, Cinsiyetçilik, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, İş Tatmini, Motivasyon.

## **ABSTRACT**

Sexism is a type of discrimination based on the biological sex of individuals. Sexism is also divided into classes within itself. In general, sexism appears when women are marginalized and put into the background. In this study, ambivalent sexism is discussed. The reason for the study is to deal with ambivalent sexism; hostile sexism and protective sexism together. In addition, it is aimed to explain all kinds of sexism and oppose implicit sexism, and to raise awareness of this issue. The research was carried out using the survey method with 100 female participants working in Northern Cyprus in 2022. Paradoxical Sexism Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale, and Multidimensional Job Motivation Scale were used to collect the necessary data. The research forms were delivered to the participants online via the internet. The sample of the study consisted of working women between the ages of 18-65 in Nicosia, Famagusta, Girne, İskele, Güzelyurt, and Lefke districts.

Whether there is a relationship between working women's job satisfaction and ambivalent sexism in terms of demographic variables, whether there is a relationship between working women's motivation at work and protective sexism, and whether there is a significant relationship between working women's motivation at work and hostile sexism in terms of demographic variables. Is there a relationship? items constitute the research questions.

A case study was used for research pattern analysis. The sample was determined by Maximum Diversity Sampling. Pearson Correlation, T-test, and ANOVA test were used for data analysis.

As a result of the analysis; When the first research question was examined, no significant relationship was found between ambivalent sexism and job satisfaction.

When the second research question was tested, a significant positive relationship was found between motivation and protective sexism ( $p < 0.05$ ).

Finally, a statistically significant positive relationship was found between motivation and hostile sexism ( $p < 0.05$ ). As a result, it is important for women to know and be aware of all kinds of sexist concepts.

With this research, it is revealed that gender studies should be increased. By raising awareness, the need to carry out projects that support the equality of women and men and to develop necessary social policies in this regard emerges.

**Keywords:** Women, Sexism, Ambivalent Sexism, Job Satisfaction, Motivation.

## TEŞEKKÜR

Araştırma sürecim boyunca her zaman engin bilgilerini benimle paylaşmaktan çekinmeyen gerek profesyonel bilgisi gerekse kişisel tecrübeleriyle çıktığım kariyer yolculuğumu aydınlatan, öte yandan bu sancılı süreç boyunca motivasyonumu kaybedip, kendime olan başarabilme umudumu yitirdiğim zamanlarda bile bana büyük destek veren ve bugün bu çalışmayı gerçekleştirmeme vesile olan çok değerli ve sevgili danışman hocam Doç.Dr. Süheyla Üçışık Erbilen'e en büyük teşekkürleri borçluyum. Hayatımın her anlamında yanımda olan, potansiyelimi keşfetmemi sağlayan, bana en çok inan ve her zaman bir dosttan fazlası olmayı başaran ve tez yazma sürecimin tüm aşamalarında da en büyük destekçim olan Begüm Çakmak' a da sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iii
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	xi
1 GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Amacı .....	7
1.3 Araştırmanın Önemi .....	7
1.4 Varsayımlar .....	10
1.5 Sınırlılıklar.....	10
1.6 Tanımlar .....	10
2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	12
2.1 Cinsiyet.....	12
2.2 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet .....	12
2.3 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik .....	14
2.3.1 Düşmanca Cinsiyetçilik.....	18
2.3.2 Korumacı Cinsiyetçilik .....	19
2.4 İş Tatmini Olgusu.....	20
2.4.1 İş Tatmini .....	20
2.5 Motivasyon Kavramı .....	24
2.5.1 Motivasyon.....	24
2.6 İş Tatmini ve Motivasyon Arasındaki İlişki.....	26
2.7 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, İş Tatmini ve Motivasyon.....	30

2.8 Kuzey Kıbrıs'ta İş Yaşamında Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik.....	33
2.9 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilikle İlgili Çalışmalar .....	39
2.9.1 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile ilgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	39
2.9.2 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar .....	42
3 YÖNTEM.....	47
3.1 Araştırmanın Modeli .....	47
3.2 Evren ve Örneklem.....	48
3.3 Veri Toplama Araçları.....	48
3.3.1 Demografik Bilgi Formu .....	49
3.3.2 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği .....	49
3.3.3 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) .....	50
3.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	50
3.4 Veri Toplama Süreci .....	51
3.5 Verilerin Analizi.....	52
4 BULGULAR VE TARTIŞMA .....	54
4.1 Pearson Kolerasyon Analizine Göre Çalışan Kadınlara Yönelik Tutumlar ile İlgili Tartışma ve Yorum.....	68
4.1.1 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İş Tatmini.....	68
4.1.2 Motivasyon ile Korumacı Cinsiyetçilik .....	68
4.1.3 Motivasyon ile Düşmanca Cinsiyetçilik .....	70
4.2 T-Testi Sonucuna Göre Sektör Değişkenine Yönelik Tutumlar ile İlgili Tartışma ve Yorum.....	71
4.2.1 Sektör- Motivasyon .....	71
4.2.2 Sektör- Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Duygulu Cinsiyetçilik.....	72
4.2.3 Sektör- İş Tatmini.....	73

4.3 ANOVA Test Sonuçlarına Göre Demografik Değişkenlerin Tutumlarla İlgili Tartışması ve Yorumu .....	74
4.3.1 Yaş Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması .....	74
4.3.2 Medeni Durum Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması .....	76
4.3.3 Yaşanılan Yer Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması .....	78
4.3.4 Eğitim Durumu Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması ve Yorumu .....	79
5 SONUÇ VE ÖNERİLER .....	82
5.1 Araştırmaya İlişkin Öneriler .....	84
KAYNAKLAR .....	86
Ek 1: Çok Boyutu İş Motivasyonu Ölçeği .....	109
Ek 2: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği .....	111
Ek 3: Minnesota İş Tatmini Ölçeği .....	113

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların sektör değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları .....	56
Tablo 10: Katılımcıların yaşanan yer değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	60
Tablo 11: Katılımcıların sektör değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları .....	61
Tablo 12: Katılımcıların yaş değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	61
Tablo 13: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	62
Tablo 14: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	62
Tablo 15: Katılımcıların yaşanan yer değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	63
Tablo 16: Katılımcıların sektör değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları.....	63
Tablo 17: Katılımcıların yaş değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	64
Tablo 18: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	64
Tablo 19: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	65

Tablo 2: Katılımcıların yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	56
Tablo 20: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	65
Tablo 21: Katılımcıların sektör değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları.....	66
Tablo 22: Katılımcıların yaş değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	66
Tablo 23: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	67
Tablo 24: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	67
Tablo 25: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	68
Tablo 3: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	57
Tablo 4: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	57
Tablo 5: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	58
Tablo 6: Katılımcıların sektör değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları.....	58
Tablo 7: Katılımcıların yaş değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	59

Tablo 8: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	59
Tablo 9: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları .....	60

# Bölüm 1

## GİRİŞ

Giriş kısmında araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

### 1.1 Problem Durumu

Cinsiyet kavramı sadece “biyolojik cinsiyet” olarak doğuştan gelen anatomik özelliklerden ibaret değildir. Cinsiyet kendi içerisinde biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak ikiye ayrılmaktadır. Biyolojik cinsiyet, kadın ve erkek arasında doğuştan meydana gelen anatomik ve fizyolojik farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet kavramı ise dişi ve erilin toplum içerisinde sergilemesi gereken davranış kalıplarının tümüdür. Toplumsal cinsiyet üzerinden kadına ve erkeğe atfedilen tutumlar cinsiyetçi yaklaşımların gelişmesine öncülük etmektedir (Cengiz ve Özdemir, 2020).

İnsan doğası gereği, kişiler her zaman için kendilerini bir gruba ait hissetmek ve güvende olma ihtiyacı hissederler. Kişiler hem benzerlikler hem de farklılıklar yönünden gruplaşma açısından kategorileşmeye meyillidirler (Turner ve ark., 1987). İnsanlar gruplaşma ihtiyaçlarını giderirlerken ayrımcılıkla çoğu zaman karşı karşıya kalabilmektedirler. Belli başlı bireyler veya gruplar ayrımcılığın konusunu oluşturarak belirli sınıflar içerisinde yer almaya maruz bırakılırlar (Alptekin, 2014). Ayrımcılık bir ortak grup içerisinde gruba dahil olan diğer kişilerden farklı özellikler sergilendiği için o kişiye farklı davranılması sonucu oluşmaktadır (Whitley ve Kite, 2010). Bu sınıflandırma gruplarında, aranan özellikler her zaman için farklıdır. Bakılan özellikler bazen yaş, ırk, din, dil iken bazen de cinsiyettir. Cinsiyet, bireyleri gruplandırırken sık

kullanılan bir kategoridir. Cinsiyetçilik, üreme ve cinsiyet üzerine karşılıklı olarak kadın ve erkek arasında ortaya çıkmaktadır (Glick ve Fiske, 1996). Farklılıklar, ataerkil toplumlarda eksiklik olarak algılanarak kadının sosyal, politik ve ekonomik açıdan güçsüz konumlanmasına neden olarak cinsiyetçilik tanımına zemin hazırlamaktadır (Ayan, 2014). Cinsiyetçilikten söz edildiğinde siyasal ideoloji, etnisite, cinsel yönelim alanlarında ortaya çıkan negatif tutumlar genelde kadınlar tarafından deneyimlenmektedir. Kadınların günden güne toplum içerisinde arka plana atılması, aşağılayıcı ve olumsuz tutumlara maruz kalmaları toplumsal ilerleme açısından ciddi bir sorun meydana getirmektedir. Bahsedilen sorunlar her geçen gün peşine bir yenisini takarak içinden çıkılmaz bir hal almaya devam etmektedir (Cengiz ve Özdemir, 2020). Bu sağlıksız tutumlar sebebiyle ortaya eşitlikten uzak, cinsiyete dayalı ve ayrımcılık temelli toplumlar çıkmaktadır. Ayrımcılığı besleyen en önemli sorunlardan biri yasalardaki boşluklar olsa da cinsiyetçi tutumlar ve basmakalıpların etkisi yadsınamayacak kadar büyük rol oynamaktadır. Bu anlamda hukuksal düzenlemelere duyulan ihtiyaç açıktır. Aksi takdirde kadın her zaman ikinci plana atılmaya, sömürülmeye, ötekileştirilmeye ve pasif yapıda kalmaya devam edecektir (Alptekin, 2014). Bu sebepten ötürü de cinsiyetçilik toplumların aşamayacağı sorunlardan biri haline gelecektir. Cinsiyetçilik dünyanın neresine gidilirse gidilsin sıkça karşılaşılabilecek bir ayrımcılık türüdür. Özellikle, ataerkil toplumlarda bu ayrımcılık çeşidi tüm sosyal ağlara ve kurumlara yerleşerek erkeklerin lehinde ve kadınların aleyhinde işleyen bir tablodur. Hemen hemen tüm toplumlarda kadınlar yardıma ihtiyaç duyan, pasif, güçsüz, kırılgan, naif sıfatlarına yakıştırılırken erkekler ise daha çok güçlü, özgüvenli, aktif, cesaretli gibi sıfatlar üstünden tanımlanmaktadır (Ayan, 2014). Günümüzde cinsiyetçilik rejiminin halen sürüyor oluşunun en etkili sebeplerinden biri de erkekleri kadınlardan daha üst düzeyde tutan hiyerarşik

basamaklılar ve ideolojilerdir. Son yapılan kadın araştırmaları bazı ülkelerdeki yasal düzenlemelerle birlikte kadınlara karşı tutumların her ne kadar da olumlu anlamda değiştiğine işaret etse bile aslında içerikten ziyade format anlamında değişim gösterdiğini gözler önüne sermektedir. Öte yandan son çalışmalar kadına karşı olan tutumların sadece olumsuz boyutta değer taşımadığını olumsuz tutumların yanında olumlu tutumlar içerdiğini de göstermektedir. Aynı zamanda her kadının maruz kaldığı cinsiyetçilik şekli farklıdır. En belirgin cinsiyetçilik göstergesi hem olumlu hem olumsuz tutum ve davranışların bir arada sergilenmesini içeren Glick ve Fiske (1996) tarafından ortaya konulan elişik Duygulu Cinsiyetçilik (Ambivalent Sexism) kuramıdır. Pozitif tutum ve davranışlara korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) negatif tutum ve davranışlara düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) adı verilerek iki temel boyutta ele alınmıştır. Bazı kadınlar korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalırken diğerleri düşmanca cinsiyetçiliğe maruz kalabilirler. Bu tarz tutum ve davranışlar iş ortamlarında da sık görüldüğünden kadınlar üzerinde olumsuz etki bırakmakta dolayısıyla iş tatminlerini de negatif yönde etkilemektedir. Çalışanların icra etmiş olduğu mesleğe karşı genel duyguları (Bingöl, 1990) olarak tanımlanan iş tatmini yapılan işin kazançları ve çalışan kişinin beklentilerinin birbiriyle uyumu olarak da tarif edilebilmektedir. Diğer bir deyişle, iş tatmini bireylerin, iş tecrübeleri sonucunda elde etmiş oldukları olumlu ruh hali olup (Erdoğan, 1996) psikolojik etkileri olan bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların beklentilerine ne derecede yanıt verildiği ile ortaya çıkmaktadır (Luthans, 1995). Örgütler alışanlarının iş tatminlerinin yüksek olmasından büyük fayda sağlayacağı için kuruluşlar tarafından da istenilen bir duruma işaret etmektedir. Iř tatmininin yönetim alanında bu kadar rağbet görmesinin temel sebebi, işle ilgili olumlu sonuçları elde etmenin büyük lde iş tatmini sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998). alışan kişinin iş tatmini arttığı zaman, motivasyonu

da paralel olarak artacak ve verimlilik, başarı gibi sonuçlar beraberinde gelecektir. İş tatminsizliği ise tüm bu olumlu sonuçların aksine, bireylerde psikolojik sorunlar oluşturarak, bireyin kendisinden başlayarak bulunduğu örgüte yabancılaşmasına değin negatif etkiler üretmektedir (Güleş ve Karataş, 2010). Genel olarak iş tatmininin önemi büyüktür. Dünya geneline bakıldığı zaman, karar alma mekanizmalarında kadın oranları ne yazık ki çok düşüktür. Dünya ülkelerini içeren verilere göre üst düzey yönetici kadın oranı %22'dir (GTIBR, 2015). The Economist'e (2015) göre henüz hiçbir ülke kadınların önündeki engelleri tam olarak kaldırmayı başaramamıştır. Cinsiyet eşitsizliklerinin en az olduğu ülkelerde bile kadınların yönetici olarak çalışma oranı %32, Türkiye'de kadınların üst düzey yönetici olarak çalışma oranı %10'dur. Yüksek pozisyonlardan bahsedildiğinde ne yazık ki cinsiyetçilik tutumları gizil formda ortaya çıkmaktadır. Bu gibi tutumlar kadınların iş tatminini de düşürmektedir. Sadece kadınları olumsuz etkileyen bir şeymiş gibi gözükse de şirketler ve işyerleri de bu durumdan zarar görmektedir. Yöneticilik pozisyonunu sırf cinsiyetleri yüzünden, kaybetmeleri kadınların iş tatminini azaltarak, motivasyonlarını düşürmektedir (Korkmaz ve Akbaş, 2017). Bilindiği üzere motivasyon iş tatminini tetikleyen ve performansın artmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Motive olma durumu ihtiyaç doğrultusunda, ruhsal ve fiziksel bir eksikliğin ortaya çıkmasıyla kişiyi hedefe yönelik harekete geçiren bir süreçtir (Luthans, 2011). Bireylerin belirli bir amaç doğrultusunda arzu ve istekleriyle davranmaları ve çaba göstermeleri olarak da ifade edilmektedir (Koçel, 2010). Bu açıdan ele alındığında motivasyon, yalnızca insanları eyleme geçirecek role sahip olmamakta, aynı zamanda işlerini yaparken, fiziksel ve akıl yoluyla ilgili kaynaklarını en uygun biçimde kullanmayı da içermektedir. Bunun dışında iş yerlerinde ve özel yaşamlarında insanları etkileyen olumlu bir kaynak olarak da görülebilir (Hauser, 2014). Bilindiği üzere motivasyon, çalışanın üretkenliği ve

performansında anahtar bir unsurdur. Bireyin harekete geçmesi için istek ve uyarıcı olarak çok önemli bir yer teşkil etmektedir. Kadın yönetici pozisyonlarındaki düşük oranlar kadınlara uygulanan cinsiyetçi yaklaşımların bir sonucu olarak görülmektedir.

Bu araştırmanın kapsamında ele alınan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindeki çalışma yaşamında çelişik duygulun cinsiyetçilik ve bunun motivasyon ile iş tatminine etkisi ele alınmaktadır. Bu amaçla yapılan literatür taramasında bu konuda yapılmış benzeri bir çalışmaya rastlanmadığı ve KKTC’de iş yaşamında kadınlarla ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Veri tabanının sınırlı olmasının diğer bir sebebi de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin siyasal anlamdaki karmaşık durumu ve tanınmamış bir devlet olmasından kaynaklıdır. Alan yazında ele alınan konuyla alakalı çalışma bulunmasa da KKTC’de tarih boyunca kadın emeği ve kadının emek piyasasındaki durumunu ele alan kısa çalışmalar mevcuttur. Kıbrıs Toplumunun tarihsel süreci ele alındığında, savaş geçmişi olduğunu ve toplumun yeniden inşa süreci için büyük mücadeleler verdiğini söylemek mümkündür. Kıbrıs Türk toplumu 1974 Barış Harekâtı sonrasında sosyal ve ekonomik anlamda yeniden kalkınma çabasına girmiştir (Güven-Lisaniler, 2008). Kuzey Kıbrıs’ta kadınların emek piyasasında girmesi bu vesileyle olmuştur. Kadınlar özel alandan çıkarak, kamusal alanda ücretli çeşitli sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Kadınlar özel alandan çıkmayı başarıp emek piyasasına dahil olmayı başarmış olsalar bile, ev içindeki sorumlulukları ve geleneksel görevleri her dönem olduğu gibi devam etmekteydi. 1996 yılında yapılan nüfus sayımı verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %34,2 erkeklerde ise bu oran %73 olarak görülmüştür. Kadınların aynı zamanda işgücündeki payı %28 oranında ve erkeklere kıyasla çok geridedir. Kadınların %96’sı hizmet sektöründe düşük geliri olan ve düşük statüdeki işlerde görev almaktaydı. Kuzey Kıbrıs’ta Toplumsal Cinsiyet Ayrışma Endeksi’ne göre meslekler cinsiyetlere göre ayrılmıştır.

Kadınların sadece %20'si üst düzey yönetici pozisyonlarında ve karar alma mekanizmalarında bulunmaktadır. Kadınların üçte ikisi genel olarak hizmet sektöründe, kadın işi olarak görülen sekreterlik, satış personeli ve hizmet personeli gibi sektörlerde çalışmaktadırlar. 2001 yılında gerçekleştirilen kadın istihdamına yönelik bir çalışmada, emek piyasasına katılan kadın oranı %40'tır. Geriye kalan %60 oran içerisinde çalışma imkânı olup da çalışmayan kadınların genel olarak çalışmama nedenleri arasında geleneksel olarak onlara dayatılmış olan çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar ve eşlerinin veya eşlerinin ailelerinin çalışmalarına izin vermemesi gibi durumlar sebep olarak gösterilmiştir. Kuzey Kıbrıs'ta yapılan Hane Halkı İşgücü Anketinin sonuçlarına (KKTC İstatistik Kurumu, 2020) göre, kadınların emek piyasasına katılma oranı %40.8'dir. Bu kadınların %90.9'u hizmet sektöründe çalışmaktadır. Kıbrıslı Türk kadınlarının %86.0'sı ücret karşılığında, %11.7'si işveren konumunda ve %2.3'ü ise ücretsiz olarak çalışmaktadır. İşsizlik oranı kıyaslandığında ise erkekler %9 oranında kadınlar ise %12.2 oranında işsizlikle karşı karşıyadır. Her ne kadar toplum yapısı kadın ve erkek eşitliğinden yanaymış gibi gözükse de ataerkil yapının hâkim olduğu ve çocukların bakımının kadınlar tarafından üstlenildiği görülmektedir (Mertan, 2021).

Tüm bunların ışığında, her türlü kalıpyargıya, yüklenen sorumluluklara karşı çıkarak bir şekilde çalışma yaşamına girmiş kadına, iş yerinde yapılan cinsiyetçi tutum ve davranışların kadınların iş tatminini ne yönde etkilediği araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları ile özel alanda uğraşmak durumunda kalan kadın kamusal alana çıktığında karşılaştığı çelişik duygulu cinsiyetçilik yaklaşımlarında ne ölçüde motivasyonunu koruyabilmektedir. İş tatminsizliği ve motivasyonsuzluk ile kadının çalışma yaşamındaki verimi arasında doğru orantılı bir ilişki olup olmadığı ele alınmaktadır.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan 18-65 yaş aralığındaki kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iş tatminine olan etkisi ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Çalışan kadınların iş tatmini ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile korumacı cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?

## 1.3 Araştırmanın Önemi

Kadınların maruz kaldıkları cinsiyetçilik formlarının sadece açık bir biçimde uygulanmayacağı korumacı cinsiyetçilik gibi örtük şekilde yapılan cinsiyetçilik formlarının da var oluşu, diğer cinsiyetçilik tutumları gibi anlaşılmasının kolay olmadığına dikkat çekmektir (Dardenne ve ark., 2007). Tüm bu amaçlar doğrultusunda, düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin ikisini de bünyesinde barındıran Çelişik Duygulu Cinsiyetçilikte birleştiği görülmektedir. Cinsiyetçiliğin her çeşidinin kadınlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, çelişik duygulu cinsiyetçiliği genel boyutuyla ele almak ve tanımını net yaparak, farkındalık yaratmanın önemi açığa çıkar. Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin içerdiği korumacı cinsiyetçilik örtük bir biçimde yapıldığı için bu tutumun sorumluluğunu karşı tarafa yüklemek zorlaşır. Bu durum kadınların kendilerinden şüphe etmesine ve

özgüvenlerinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Maruz kalınan cinsiyetçilik biçimi ister korumacı cinsiyetçilik ister düşmanca cinsiyetçilik olsun toplum her zaman ataerkil yapıya ve erkek egemenliğine hizmet etmektedir. Cinsiyet arası farklılıklar ise özellikle kadını değersizleştirmek için ortaya atılmaktadır. Erkeği evin reisi, yapı taşı, olmazsa olmaz konuma koyarken kadını daha edilgen, pasif, çocuk ve ev bakımını üstlenen konumuna koymaktadır (Glick ve Fiske, 1996). Bu durumda kadınların kendilerinden şüphe etmesine ve özgüvenlerinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Kontrol grubu üzerinde yapılan çalışmalarda, korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalan kadınların bilişsel performanslarının düştüğü, endişe, kendinden şüphe etme, kendine güvenme konularında istenmeyen sonuçlara yol açtığı gözlemlenmektedir. Korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalan kadınlarda kapasitelerini karşı karşıya kaldıkları tutumlarla baş etme için harcadıkları için bilişsel performanslarında düşüş yaşadıkları görülmektedir (Dardenne ve ark., 2007). Bu ideolojiler kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi tutumların sürmesine zemin hazırlamaktadır (Delacollete ve ark., 2013). Korumacı cinsiyetçiliği tanımlarken kadınların ne kadar naif, kibar ve korunması gereken kişiler olduğunu örtük bir biçimde belirtir. Bu tutum aslında erkeklerin kadınlara uyguladığı cinsiyetçiliği de normalleştirmeye destek sağlar (Connely ve Heesacker, 2012). Kadınların erkekler tarafından korunmaya olan ihtiyacı, sevilmesi gerektiği düşünceler politik, sosyal, ekonomik ve daha birçok alanda eşitsizliği destekler niteliktedir (Sibley, Overall ve Duckitt, 2007). Dayatılan cinsiyet rollerini kabul eden ve geleneksel cinsiyet rollerinin dayatılmasından rahatsız olmayan kadınlar, korumacı cinsiyetçilik tutumlarını ilk etapta yararlarına sanıp meşrulaştırarak aslında cinsiyetçiliğe destek vermektedirler. Öte yandan kadınlar bu cinsiyetçi tutumları yalnızca özel yaşantılarında değil yaşamları boyunca çeşitli alanlarda deneyimlemektedir. Özellikle iş yaşamında kadınlar cinsiyetçi tutumlarla yoğun bir

biçimde karşılaşmaktadırlar. Bilindiği üzere iş, kişinin yaşamında hayatına devam edebilmesi ve gerekli ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için oldukça önemli bir değerdir (Eğimli, 2009). Bu araştırmanın da büyük bir bölümünde iş tatmininin kişinin motivasyonunu ne kadar etkilediğinin üzerinde durulmaktadır. Kişiler çalışma ve iş yaşamlarında olumlu veya olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Çok genel olarak açıklamak gerekirse, iş tatmini kişinin iş yaşamındaki genel duygularının toplamını oluşturmaktadır. İş tatmini çalışan kişinin işe duyduğu subjektif ve öznel durumları içermektedir. İş tatmini aynı zamanda çalışanın elde ettiği haz ve ulaşmak istediği hedefe ulaştığında yaşanmaktadır. İş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri de hiç şüphesiz ki cinsiyet kavramıdır. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı olmaksızın eşit haklara sahip olması iş tatmini konusunda fark bulunmamasına sebebiyet vermektedir. Kişinin cinsiyetçilik gibi büyük önem arz eden bir ayrımcılık türüne maruz kalması, sağlığını, yaşam kalitesini, iş performansını ve dolayısıyla da iş tatminini etkilemektedir. İnsan yaşamının iş süresine ayrılan kısmına baktığımızda azımsanmayacak süreler geçirildiği için, insan hayatında işin büyük önemi vardır. Cinsiyetçilik bireyin iş hayatını ve iş hayatına bakış açısını da olumsuz etkilemektedir. Çalışanın kişinin iş tatminini arttığı zaman, motivasyonu da paralel olarak artacak ve verimlilik, başarı gibi sonuçlar doğuracaktır. Çalışanların işyerinden yeterli düzeyde doyum alabilmesi tamamen motivasyonla alakalıdır.

Bireylerin biyolojik cinsiyetlerine göre yapılan bir ayrımcılık türü olan cinsiyetçilik genel anlamda kadınların ötekileştirilmesi ve ikinci plana atılması olarak vücut bulmaktadır. Bu bağlamda, KKTC’de çalışan kadınların maruz kaldıkları çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iş tatminine olan etkisi ve motivasyonun bu ilişkiyi nasıl açıkladığını ortaya koymayı hedefleyen bu araştırmaya başlamadan önce konu ile ilgili

yapılan literatür taraması sonucunda, düşmanca cinsiyetçilik ile ilgili az sayıda çalışma bulunsa da KKTC özelinde de herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda cinsiyetçilik üzerine yapılan çalışmaların Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti`nde daha önce yapılmış benzeri bir çalışma olmamasından kaynaklı olarak toplumsal cinsiyet çalışmaları alanına katkıda bulunması beklenmektedir.

## 1.4 Varsayımlar

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, veri analizinde kullanılan yöntemlerin, çalışmanın evreni ve örnekleminin araştırma hedefini ortaya koyabilecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.

## 1.5 Sınırlılıklar

Araştırmanın örneklemi KKTC`de 18-65 yaş aralığında kamu veya özel sektörde çalışan 100 kadın ile sınırlıdır.

## 1.6 Tanımlar

**Cinsiyetçilik:** Cinsiyet temelli yapılan ayrımcılık türüdür. Bir cinsi diğerinden ayrıcalıklı olarak ele alma durumudur (Ecevit, 2011).

**Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik:** Korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçiliğin her ikisini de içerisinde barındıran ve bireylerde çelişik durum yaratan cinsiyetçilik türüdür (Glick ve Fiske, 1997; Sakallı- Uğurlu, 2003).

**Düşmanca Cinsiyetçilik:** Düşmanca cinsiyetçilik erkeğin kadından daha güçlü konumlandırılmasıdır. Diğer bir deyişle kadının erkekten daha yetersiz ve zayıf görülmesidir (Glick ve Fiske, 1996).

**Korumacı Cinsiyetçilik:** Zayıf ve yetersiz olduğuna inanılan kadınların korunması ve yüceltilmesi gerektiği düşüncesidir (Glick ve Fiske, 1996).

**Cinsiyet Ayrımcılığı:** Cinsiyet ayrımcılığı benzer nitelikleri olan bireylerin sadece cinsiyet farklılığı üzerinden farklı tutumlara maruz kalmaları olarak tanımlanmaktadır (HRDC, 2002).

**Ataerkillik:** Toplumun her katmanına ve ağına sızarak erkeklerin lehine çalışan toplumsal cinsiyet mekanizmasıdır (Alptekin, 2014).

**İş Tatmini:** Kişinin icra ettiği işten, iş ortamından, iş arkadaşlarından, çalışma koşullarından, üstlerinden ve iş karşılığında aldığı ücretten memnun olma durumunun tümüdür (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009).

**Motivasyon:** Kişileri belirli bir amaç doğrultusunda kendi istekleri ve arzuları doğrultusunda harekete geçirmek için harcanan çaba bütünüdür (Koçel, 1999).

## Bölüm 2

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ

### ARAŞTIRMALAR

#### 2.1 Cinsiyet

Günümüzde cinsiyet kavramı biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Bu kısımda, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları detaylıca ele alınacaktır.

#### 2.2 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik cinsiyet (sex) kavramı, bireylerin üreme organlarına göre doğuştan sahip oldukları kadın veya erkek olma durumudur. Bireyler doğuştan bu iki cinsiyetten birine sahip olur ya da olduğu varsayılır. Bu durum da anatomik olarak beden yapısını oluşturur (Dökmen, 2014; Gerrig ve Zimbardo, 2012). Kısacası biyolojik cinsiyeti kişiler doğuştan elde etmektedirler (Akt. Ayan, 2014). Erkek ve kadın olma durumunun özelinde hormonlar, testis, vajina ve rahim belirleyicidir (Aygül, 2015). Toplumsal cinsiyet kavramı (gender) ise; kadın ve erkeklerin toplum içerisinde onlardan sergilemeleri beklenen davranışlar ve roller toplamıdır. Toplumsal cinsiyet, kültürel yapı içerisinde meydana gelmektedir (Dökmen, 2014; Gerrig ve Zimbardo, 2012). Bunun yanında Simone de Beauvoir'ın "kadın doğulmaz, kadın olunur" sözü de cinsiyet konusunda birçok tartışmayı beraberinde getirmiştir. Cinsiyet kadınlık ve erkeklik temelli doğuştan gelen biyolojik özelliklere bağlı olsa da tüm bunların yanında toplumsal durumun da üzerinde kurulan bir yapıdır (Bora, 2005). Toplumlar

eril ve kadın cinsiyetlerini oluşturarak kişilerin de bu cinsiyet kalıplarına göre hareket etmesini beklemektedir. Cinsiyet kişilerin biyolojik cinsiyetine bağlı kimliğinde yazan ibarenin tanımıyken (Dökmen, 2010), toplumsal cinsiyet terimi ise erkek veya kadının bulunduğu toplum içerisinde sergilemesi gereken davranış kalıplarınıdır (Berktaş, 2012).

Ann Oakley'in de "Sex, Gender and Society (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum)" adlı yapıtında toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten farklı olduğunu vurgulaması önemli bir tartışmaya neden olmuştur (Tahincioğlu, 2010). 1950 yıllarının ortalarına doğru gelindiğinde "toplumsal cinsiyet" kavramı ilk defa psikoloji alanında kullanılmaya başlanmıştır (Dökmen, 2010).

1987'de Yanagisako ve Collier' in çıkardığı Gender and Kinship (Toplumsal Cinsiyet ve Akrabalık) kitabında da cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları bilinç oluşturmuştur (Çakır ve Akgökçe,1995). Tüm bunlardan yola çıkacak olursak; "cinsiyet" kavramı bireyleri eril ya da dişi olarak sınıflamaya yararken "toplumsal cinsiyet" kavramı ise toplumsal algıya dikkat çekmektedir. Dolayısıyla tüm bunlardan anlaşılacağı üzere, cinsiyet kavramı ile toplum arasında güçlü bir etkileşim vardır. Lorber ise toplumsal cinsiyeti farklı bir bakış açısıyla değerlendirerek; aile, ekonomi, ideoloji ve politika gibi toplumsal açıdan büyük öneme sahip yapı taşlarının parçası haline gelmiş günlük yaşamı düzenleyen kapsayıcı bir unsur gibi ele alır (Çakır ve Akgökçe, 1995). Joan Scott ise toplumsal cinsiyeti; cinsiyetler arası farklılıklara dayanarak toplumsal etkileşimin yapı taşı olduğunu ve güç ilişkilerinin belirlenmesinin gereksiz olduğunu vurgulamaktadır (Çakır ve Akgökçe,1995).

Toplumsal cinsiyet kavramı sayesinde biyolojik cinsiyetler arasındaki farklılıkların eşitsizlik olmadığı algısı ortaya çıkmıştır. TÜİK'in 2014 yılında yayımladığı verilere göre, 2013 Toplumsal Cinsiyet İstatistik verilerinde; cinsiyet

kavramı eril ve dişil olmak üzerine cinsel organa bakılıp karar verilen bir kategoriye “toplumsal cinsiyet” ise eril ve dişinin arasındaki toplumsal ilişkileri tanımlamaya çalışmaktadır. Erkek ve kadın aynı zamanda kız çocuk ve erkek çocuk arasındaki etkileşim ve bu etkileşimin sosyal açıdan ne şekilde inşa edildiğini vurgulamaktadır. Buradan varılacak sonuç ise toplumsal cinsiyet olgusunun zaman, mekân ve içinde bulunulan topluma göre değişebileceğidir. Toplumsal cinsiyet rolleri erkek ve kadının sergilemesi gereken davranış örüntüleri olup, dişiliği ve erilliği tanımlamaktadır (Sayer, 2011). Toplumlar kadın ve erkek rollerine uyacak şekilde bireylerin davranışlar sergilemesi beklentisi içerisindedir. Bundan hareketle kız ve erkek çocuklara küçük yaşlardan itibaren cinsiyete uygun meslek seçimleri empoze edilmektedir. Mesleklere bile cinsiyetler atfedilerek erkek işi kadın işi veya kadın mekânı erkek mekânı diye ayrımlar yapılmaktadır. Cinsiyete uygun oyuncaklar ve renkler dayatılmaktadır. Tüm bu yaratılmaya çalışılan algıyla birlikte de kadın ve erkek arasındaki uçurum meydana getirilmektedir.

### **2.3 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik**

Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin tanımını yapmadan önce cinsiyetçilik kavramını ele alarak konunun net olarak anlaşılması büyük önem arz etmektedir.

Cinsiyetçilik kavramı ise herhangi bir cinsin diğerinden daha önemli olduğunu ortaya atan topluluğu kavramsallaştırmaktır (Bozok, 2011). Erkek veya kadın olmak doğuştan gelen bir özellikken erkeklik ve kadınlık yaşanılan toplum içerisinde şekillenen bir oluşumdur (Hepsen, 2010). Cinsiyetçilik (sexism) bir cinsin üreme organına bakılarak kadın veya erkek oluşundan kaynaklı kendisine uygulanan kayırma veya ayrımcılık türüdür (Sakallı ve Uğurlu, 2003). Alan yazına bakıldığında cinsiyetler arasında yapılan ayrımcılık, eşişsizlik ve cinsiyet kalıp yargıları üzerinde çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır.

Cinsiyet kalıp yargıları araştırmalarında genelde erkeklik ve kadınlık algısı üzerinde ve cinsiyet kalıp yargılarını etkilen unsurlar üzerinde durulmuştur (Altan, 1993; Akt. Dökmen, 2010; Best ve Williams, 1998; Fiske ve Stevens, 1993). Cinsiyetçilik çalışmalarında ise cinsiyetçiliği etkileyen faktörler ve türleri üzerinde çalışmalar yoğunluk göstermektedir (Sakallı ve Uğurlu, 2003). Kadınların maruz kaldıkları cinsiyetçilik türleri çelişik duygulu cinsiyetçilik, korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

Erkek ve kadın arasında olan ilişki dinamiği diğer ilişkilerde olan ilişki dinamiğinden farklıdır. Eril ve dişi birbirine duygusal ve üreme açısından ihtiyaç halindedirler. Kadınlar eř, anne ve duygusal ilişkilerde önemli bir unsur olarak ele alınırken erkek ise başka noktalarda önem sahibidir. Kadın ve erkek arasındaki ilişkilerde her ne kadar annelik ve eř durumu kadına önem kazandırırken, statü ve güç gerektiren noktalarda erkeğin yüksek konumlandırılması birtakım çelişkilere sebebiyet vermektedir (Sakallı-Uğurlu, 2003).

Glick ve Fiske 'ye göre (1996), cinsiyetçilik kavramı topluma iki şekilde yansımaktadır. Bu yapılar korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik formunda kendini göstermektedir. Korumacı cinsiyetçilik temeline bakıldığı zaman; kadınların zayıf, korunması ve desteklenmesi gereken varlıklar olduğunu aynı zamanda kadının sevilmesi ve yüceltilmesi gerektiği inancı hakimdir. Düşmanca cinsiyette ise; erkekler kadınlardan daha üst düzeyde konumlandırılmıştır. Bu cinsiyetçilik tutumunda kadın tamamen zayıf ve aciz görölmektedir. İlk bakışta her ne kadar da korumacı cinsiyetçilik düşmanca cinsiyetçilikle karşılaştırıldığı zaman zarar verici ve cinsiyetçi bir tutum değilmiş gibi görünse de aslında örtük bir biçimde uygulandığı için düşmanca cinsiyetçilik kadar tehlikelidir. Korumacı cinsiyetçilik açık bir biçimde gösterilmediği için, bu maruz kalan kişinin uğradığı cinsiyetçilik tutumunu

algılamasını zorlaştırarak, yapılmaya devam edilmesini sağlayarak daha tehlikeli bir boyutta kendini göstermektedir. Her iki cinsiyetçilik tutumuna bakıldığında da kadın ve erkek cinsine bakış açısı ortaktır (Glick ve Fiske, 1996; 1997; Sakallı- Uğurlu, 2002; 2003).

Bu iki cinsiyetçilik tutumunun bireylerde yarattığı çelişik durum, çelişik duygulu cinsiyetçilik olarak tanımlanmaktadır. Glick ve Fiske (1996), korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik kavramlarını kullanırken ataerkillik, cinsiyetler arası ve heteroseksüellik farklılaşma terimlerini ele alır.

Ataerkillik her açıdan kadının erkekten daha alt konumda var olmasını açıklamaktadır. Koruyucu ataerkillik ve baskıcı ataerkillik olarak ikiye ayrılmaktadır. Baskıcı ataerkillikte erkeğin kadının otoritesini ele alması ve kadını yönlendirmesi durumu söz konusudur. Koruyucu ataerkillikte ise, kadının korunmaya ve kollanmaya ihtiyaç duyduğu görüşü hakimdir. Koruyucu ataerkillik, baskıcı ataerkillikle iç içe geçmiş durumdadır. Cinsiyetler arası farklılaştırmada da erkek ve kadınlara toplum içerisinde ve sosyal hayatta farklı roller gösterilmektedir. Genelde kadına verilen roller erkeğe verilen rollerden daha değersiz gözükmektedir. Cinsiyetler arası farklılaşmada cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırma ve tamamlayıcı cinsiyetler arası farklılaştırma diye iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırma kavramında sadece erkeklerin önemli sorumluluklar alarak yönetici pozisyonunda olabileceği ve karar mekanizmalarında var olabileceğinden bahsedilmektedir. Tamamlayıcı cinsiyetler arası farklılaştırma kavramında ise kadın ve erkeğin geleneksel anlamda toplum içinde sergilemesi gereken rolleri olduğuna inanılarak bu özelliklerin birbirini tamamladığı görüşü hakimdir. Korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin son bileşeni ise heteroseksüelliktir. Düşmanca heteroseksüellik;

kadınların cinsel çekimlerini erkeklerin üzerinde kullanarak onları etkisiz hale getirerek güç elde edeceklerine karşı duyulan korkudur.

Her iki cinsiyetçilik tutumu da olaya farklı baksa da kesiştikleri ana fikir erkeğin güçlü ve yeterli olduğu, kadının ise yetersiz ve güçsüz olduğudur. Düşmanca cinsiyetçilikte tutumlar daha açık ve saldırgan bir şekilde gösterilirken, korumacı cinsiyette daha sevecen ve iyi bir şey yapıyormuşçasına bir tutum hakimdir. Glick ve arkadaşlarına göre (2000), erkeklere oranla kadınlarda korumacı cinsiyetçilik daha çok görülmektedir. Korumacı cinsiyetçilikte, uygulanan cinsiyetçilik çeşidi örtük olduğu için ve açıkça uygulanmadığı için kadınlar tarafından olumlu olarak algılanabilmektedir (Conelly ve Heesacker, 2012). Kadınlarda oluşan bu pozitif algı erkeklere bu cinsiyetçilik biçimini devam ettirmelerini sağlamaktadır (Kilianski ve Rudman, 1998).

Üniversite öğrencilerine uygulanan çelişik duygulu cinsiyetçiliği ölçen bir araştırmada, erkeklerin düşmanca cinsiyetçilik oranları kadınlardan yüksek bulunurken, korumacı cinsiyetçilik oranları eşit düzeyde ölçülmüştür (Çelik, 2018). Çıkan bu sonuçlar bize korumacı cinsiyetçiliğin ne kadar örtük ve tehlikeli bir yapıya olduğunu bir kez daha göstermektedir. Düşmanca cinsiyetçilikte tutum ve davranış şekli ortadayken, korumacı cinsiyetçilikte bu tutumun bir cinsiyetçilik olarak bile algılanması kadınlar tarafından güç hale gelmektedir (Jost ve Hunyady, 2005). Toplumsal eşitsizliklerin yoğun yaşandığı toplumlarda, korumacı cinsiyetçiliğin kadınlar tarafından sık kabul edildiği görülmektedir (Glick et al., 2000). Genel olarak korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalan kadın profili; geleneksel cinsiyet rollerini kabul eden, kalıpların dışına çıkmayan kadınlara uygulanırken, düşmanca cinsiyetçilik; sisteme kafa tutan, kariyere sahip kadınlara uygulanır (Glick ve Fiske 2001). Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada,

cinsiyetçi algıları olan kadınların duygusal ve romantik ilişkilerde erkeklere nazaran daha pasif ve sessiz yapıda kaldıkları görülmektedir (Hurst ve Beesly, 2013).

Gönüllü katılımcıların oluşturduğu ve farklı illerde yapılan çelişik duygulu cinsiyetçiliğin ölçüldüğü bir araştırmada erkeklerin çelişik ve düşmanca cinsiyetçilik oranlarının her ikisi de kadınlardan yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada erkeklerin şiddete yönelimi de çelişik duygulu cinsiyetçilik oranlarıyla da paralellik gösterdiği belirtilmiştir (Erkut, 2015). Şiddet eğilimi göstermeye meyilli olan erkeklerin karakter yapılarına bakıldığında, kadını korunması gereken ve güçsüz olarak gören ve erkeğin kadından daha üstün varlıklar olduğu algısına sahip oldukları görülmektedir (Akın ve Subaşı, 2004).

Duygusal ilişkilere karşı oluşturulan kalıp yargıları konu alan bir çalışmada, kadın katılımcılara oranla erkek katılımcıların romantik ilişkilerde, erkeğin ön planda kadının ise ikinci planda ve daha edilgen bir yapıda olmasına daha olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. Korumacı cinsiyetçilik düzeylerinin ise kadınlarda daha yüksek olmakla birlikte erkeklerin de korumacı cinsiyetçilik oranları yüksek olmasına rağmen, kadınların da romantik ilişkilerde söz sahibi olabileceğini düşündükleri saptanmıştır (Curun ve Sakallı, 2001). Yapılan benzer bir araştırmada erkeklerin hem romantik ilişkilerdeki kalıp yargılara karşı olumlu tutumlarının hem de düşmanca cinsiyetçilik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Okutan ve Sunal, 2011).

### **2.3.1 Düşmanca Cinsiyetçilik**

Düşmanca cinsiyetçilik, kadını erkekten daha alt bir tabakada gören, erkek olmayı daha avantajlı ve güçlü olma durumu olarak tanımlayan cinsiyetçilik türüdür (Aygül, 2015). Düşmanca cinsiyetçilikte diğer cinsiyetçilik türlerinden farklı olarak kadının erkeğe göre aşağı bir durumda konumlandırıldığı oldukça belirgindir (Alptekin, 2014). Bu cinsiyetçilik türü kadını; sürekli farklı isteklerde bulunan ve olayların gerçekliğini

saptıran memnuniyetsiz varlıklar gibi göstermeye çalışır (Dinçer, 2016). Düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) kavramında kadına karşı olumsuz ve yargılayıcı tutumların tümünü açıkça görebilmek mümkündür. Sosyal hayatta kadına ve erkeğe yüklenen anlamlar, işler ve sorumluluklar bile farklılık göstermektedir. Kadınlar genelde ikincil konumlarda erkekler ise daha çok liderlik vasıflarında ve karar mekanizmalarında görülmektedir. Bu algı ve tutumlardan dolayı düşmanca cinsiyetçilik agresif bir yapıdadır (Fernandez vd., 2002).

Bu cinsiyetçilik türünde cinsler arası rekabet söz konusudur. Düşmanca cinsiyetçiliğin içerisinde heteroseksüel düşmanlık ve baskıcı ataerkillik mevcuttur. Bu düşüncenin temelini kadının cinsel çekimini kullanarak erkek üzerinde hakimiyet elde edeceği çekincesi oluşturmaktadır. Bütün bu sebeplerden kadını cinsel obje olarak görmek ve değersizleştirme düşüncesi hakimdir (Sakallı ve Uğurlu, 2002).

### **2.3.2 Korumacı Cinsiyetçilik**

Korumacı cinsiyetçilik, kadını korunması, yüceltilmesi ve ilgi gösterilmesi gereken bir varlıkmışçasına ele almaktadır. Tüm bunları yaparken de aslında kadını yine erkek cinsiyle kıyaslayarak, alt bir tabakada konumlandırmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik kavramı uygulayıcı tarafından da maruz kalan kişi tarafından da olumlu olarak görülebilir. Fakat korumacı cinsiyetçilik, belirli basma kalıpları içerdiği ve ataerkil ideolojiyi beslediği için literatürde kadına zarar veren bir cinsiyetçilik olarak varlığını sürdürmektedir (Fiske ve Glick, 1996,1997). Düşmanca cinsiyetçilik tutumlarını açık yapıda olduğu için fark etmek oldukça kolaydır. Korumacı cinsiyetçilikte ise olumsuz durumları tespit etmek örtük yapıda olduğu için o kadar kolay değildir. Bütün bunlar toplumsal cinsiyet kavramının gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir (Alptekin, 2014). Korumacı cinsiyetçilikte kadın geleneksel roller içerisindeki varlık olarak görülmektedir. Nazik, kibar, bakım üstlenen şeklinde

konumlandırılır. Bu sebeplerden ötürü de kadınlar ilgiye muhtaç, desteklenmesi gereken ve zayıf varlıklar olarak algılanmaktadır (Dinçer, 2016). Tüm bu sebeplerden dolayı kadınlar toplum içerisinde ve kamusal alanlarda kendilerini soyutlamış ve dezavantajlı azınlık grup haline gelmiştir (Napier ve Ruth, 2014).

Korumacı cinsiyetçilik kadını kamusal alandan geri tutarak erkeği kamusal alana iterek, kadını her zaman erkek üzerinden tanımlamıştır. Kadın sadece duygusal ve üreme ihtiyaçları doğrultusunda önemli bir varlıkmişçasına ele alınmıştır (Sakallı-Uğurlu, 2002).

Korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) kavramında esas vurgulanmak istenen erkeğin önemli ve güçlü olduğu algısıdır. Kadının erkek olmadan korunmaya muhtaç ve güçsüz varlıklar olduğu inancı hakimdir. Örtük bir yapıda olması kadınlara cinsiyetçi yapıdaki geleneksel rolleri kabul etmelerini sağlamaktadır (Fiske ve Glick, 1996). Kadınların bir kısmı korumacı cinsiyetçiliği, düşmanca cinsiyetçilik gibi olumsuz algılamasa da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini sürdürmeye katkı koymaktadır (Fiske and Glick, 1997).

## **2.4 İş Tatmini Olgusu**

Bu kısımda iş tatminin tanımına ve teorilerine yer verilmiş ve alan yazında yer alan benzer çalışmalardan bahsedilmiştir.

### **2.4.1 İş Tatmini**

İş tatmini genel anlamda sanayi ve örgüt alanlarında bireyler üzerinde etkili bir faktör olduğu gerekçesiyle önemli bir role sahiptir. Alan yazında iş tatmini hakkında çeşitli çalışmalar mevcuttur. İş tatmini; bireyin icra etmiş olduğu mesleğin veya deneyiminin beğenilmesinden kaynaklı memnuniyet durumudur (Baş, 2002).

İş Tatmini alanındaki çalışmaların ortak noktasına bakıldığında kişinin çalışmaktan duyduğu memnuniyet, bakım ve hizmet sağlamanın verdiği haz ve kişinin

emeğinin karşılığında almış olduğu ücret memnuniyetinin toplamı olarak açıklanabilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2004). Poyrazoğlu 'na (1992) göre iş tatmini; bireylerin örgütten almayı beklediğine paralel olarak sonucunda yaşadıkları olumlu duygular toplamı olarak açıklanmaktadır. Çetinkanat (2000), iş tatminini kişilerin yaptığı işe karşı duygularının toplamı olarak ifade etmiştir. Miner (1992) ise bireyin icra etmiş olduğu meslek ve o mesleğe karşı duygu ve düşüncelerin tümünün ipuçları şeklinde açıklar. Farklı bir söylemle iş tatmini; iş görenlerin iş ortamına karşın beklentileri ve yaptıkları işe karşın tutumlarıdır (Keser, 2005). Kişilerin değer yargıları ve ümitlerine paralel olarak, iş ve işe karşı geliştirdiği algıya karşı sergiledikleri tutum da iş tatminini ifade etmektedir. Birey icra ettiği işe ve iş ortamına karşı olumlu duygular hissediyorsa tatmin duygusu da sağlanmış olacaktır (Çekmecelioğlu, 2005). Endüstri ve örgütler için iş görenlerin iş tatmini hem kurum hem de kişiler yönünden oldukça önemlidir. İşine karşı olumlu duygular hisseden ve tatmine ulaşan bireyler daha verimli çalışıp, yaptığı işe bağlanacaktır (Querstein ve ark., 1992). İş tatmini sağlanamayan durumlarda iş görenlerde anksiyete, işe karşı istikrarsızlık, işi bırakma, yapılan işe bağlılığın düşmesi, ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir (Şimşek, 2001).

Alan yazında iş tatmini ile alakalı yapılan çalışmalarda iş görenlerin işi bırakma sebeplerini belirlemek, kurumların temel sorunlarını ortaya çıkarmak, çalışan davranışlarına karşın kurum değişikliklerini tespit etme ve kurumlarla çalışanlar arasında iyi bir bağ kurabilmek adına yapılmaktadır (Karadal, 1994).

İş tatmini bireyin yaptığı iş sonucu elde ettiği memnuniyet durumudur ve iş karşılığında aldığı ödenek, terfi imkânı, iş potansiyeli, çalıştığı kurum, yönetim ve çalışan kişinin kişilik özellikleri gibi birçok faktörün etkisi altındadır (Başaran, 1982). İş tatminini kişilerin yaptığı işler karşılığında aldıkları ödenekler, yönetim ve iş şartları

da etkilemektedir (Tekarslan, 1996). Sabuncuoğlu ve Tüz'e (1998) göre; terfi imkanları, meslektaşlar ve çalışma ortamı, dolgun maaş, çeşitli sorumluluklar ve olumlu etkileşim iş tatminini etkilemektedir.

Locke'ye göre iş tatmini bireysel ve çevresel (örgütsel) olarak ikiye ayrılmaktadır. Telman ve Ünsal ise iş tatminini içsel, dışsal ve bireysel olarak üçe ayırmıştır (Kayapınar, 2007). İş tatminini etkileyen içsel faktörler işin temeliyle alakalıdır. Bunlar; işin sunduğu yetenek çeşitliliği, bireyin yaptığı işle uyumu, işin anlamı ve kişinin yaptığı işe verilen geri dönütlerdir. Dışsal faktörler ise; iletişim, ödenek, yükselme imkanları, çalışma olanakları, yönetim ve meslektaşlar olarak sıralanabilir (Telman ve Ünsal, 2004). Bireysel faktörler ise; meslek, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışma saatleri ve kişilik olarak sıralanabilmektedir.

İş tatmini üzerinde belirleyici rol oynayan ve etkili olan birçok çalışma mevcuttur. Türkiye'de otomotiv sektöründe yapılan bir çalışmada iş tatmini düzeyiyle alakalı olumlu rol oynayan etkenlerin en önemlileri “diğer kişiler üzerinde etki yaratma”, “yapılan işin enteresan olması”, “işin saygınlık kazandırması” ve “yarar sağlaması” şeklinde sıralanabilir (Keser, 2003). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan benzer bir çalışma da ise iş tatmini ve içsel faktörler arasından “ilerlemeye açık olma”, “özgür iş imkânı”, “insanlarla etkileşim” ve “işin ilginçliği” kişiler tarafından önem arz eden konulardır.

Alan yazında yapılan diğer araştırmalar işin fiziksel koşullarının (ısı, aydınlatma, iş enstrümanlarının yeterli oluşu iş ortamının hijyenik olması vb.) iyi olması halinde bu durumun çalışan kişiler tarafından iş tatminine olumlu katkılar sağladığını göstermektedir (Kayapınar, 2007). Bu sonuçlar bize göstermektedir ki çalışanlara uygun fiziksel ve sosyal koşullar sağlandığında bu durum iş tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir. Kişilerin iş yaşamları göz önünde bulundurulduğunda ömürlerinin

azımsanamayacak ölçüde büyük bir miktarının işte geçtiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bundan ötürü kişilerin iş yaşamı içerisindeki astlarıyla ve üstleriyle olan olumlu etkileşimi bireylerin iş durumlarını pozitif yönde etkilemektedir. İşverenlerin de çalışanlara olumlu davranarak onların gelişimine yaptıkları katkılar, onaylandıklarını ve saygı duyulduklarını hissettirme ve eleştirilerin yapıcı olması bireylerin iş tatminini arttıracaktır (Ceylan, 1998).

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalar iş tatmini ve cinsiyet arasında yapılan çalışmaların arasında farklılık olmadığını bazıları ise farklılıklar olduğunu savunmuştur (Aliyeva, 2005). Yapılan bir araştırmada kadın ve erkek arasında iş tatmini açısından fark olduğu ve kadınların erkeklere oranla daha yüksek oranda tatmin sağladığı görülmektedir (Clark, 1993). Yapılan diğer bir çalışmaya göre kadının ve erkeğin iş tatminleri arasında bir fark olmadığı sonucunu bizlere göstermektedir (Brush, Moch ve Pooyan, 1987).

Yapılan diğer araştırmalarda yaş ilerledikçe işten alınan tatminin daha fazla yükseldiği de görülmektedir. İşin fazlalığı, ödenek yetersizliği ve yetersiz terfi gibi sebeplerden dolayı yaşı genç olan çalışanların ileri yaşta olan çalışanlara göre iş tatminleri düşük bulunmuştur (Kayapınar, 2007). Bu çalışmayı destekler nitelikte Lee ve Wilbur'un 1985'te 50 yaş üzeri, 30 ve 49 yaş aralığı ve 30 yaşından küçük olan kişileri baz alarak yaptığı araştırmada yaşın ilerledikçe iş tatmininin arttığı sonucuna varılmıştır.

Cinsiyet ve gelir oranının iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada iş tatmini konusunda önemli bulgular açıkladığını ve iş tatmini ve eğitim seviyesinin arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmektedir (Wiggins, 1984). İş tatminini arttıran dışsal faktörlerden biri olan yüksek ücret kriteri tek başına iş tatminini sağlayamasa da

çalışan için önemli bir yere sahiptir. Yapılan işin karşılığında alınan tatminkâr ücretin bireyler tarafından olumlu durumlara yol açtığı, az olan ücretin ise çalışanı memnun etmediği görülmüştür (Günbayı, 2000).

Yapılan diğer çalışmalar göstermiştir ki iş yerindeki pozisyonla iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu ve işyerlerindeki yüksek pozisyonlu kişilerin, düşük statülü kişilere kıyasla iş tatmini oranı daha yüksektir (Kahn,1972). Bryson ve arkadaşlarının (1985) yaptığı bir çalışmada bireylerin tecrübe oranı ile iş tatmininin pozitif korelasyonlu olduğunu aynı zamanda iş stresi ile iş tatmininin negatif kolerasyona sahip olduğunu göstermişlerdir.

Tüm yapılan araştırmaların ortak paydası olarak; iş tatmini yüksek olan bireyler iş tatmini düşük olan bireylere göre, yeniliğe daha açık, etkin, işine titizlik gösteren ve diğer çalışanlara kıyasla daha fazla emek sarf eden bireylerdir. Bu kişiler işine karşı daha sorumlu ve daha titizdir. İşi bırakmama ihtimalleri de iş tatmini düşük olan kişilere göre çok daha azdır (Çetinkanat, 2000).

## **2.5 Motivasyon Kavramı**

Bu kısımda motivasyonun tanımı yapılarak kendi içinde içsel ve dışsal motivasyon olarak ele alındığı ve bu kavramların tanımı yapılmıştır. Literatürde motivasyon ile alakalı yapılmış benzer çalışmalara yer verilmiştir.

### **2.5.1 Motivasyon**

İş hayatında yaşanan tüm olumlu ve olumsuz durumlar, yapılan işten alınan verimliliği etkilemektedir. Günümüzde rekabetin yüksek yaşandığı iş piyasasında bireylerin iş tatminlerini ve motivasyonlarını yüksek tutabilmek kuruluşlar açısından son derece önemlidir (Şahin ve Yılmaz 2020). Kişiler psikolojik, sosyal ve fiziksel anlamda açığa çıkan ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına bilinçli harekete geçerler. Kişinin bazı ihtiyaçlarını karşılayamaması sebebiyle ortaya çıkan tatmin olamama

durumu birtakım isteklerin oluşmasına zemin hazırlar. Bu istekler ise olumlu ya da olumsuz anlamda tepkilere dönüşebilmektedir (Davis, 1988). Kişi istekleri doğrultusunda amaçlar belirleyerek ona ulaşabilmek adına içsel ve dışsal anlamda harekete geçer. Bu noktada ise motivasyon tanımı karşımıza çıkmaktadır. Motivasyon kelimesinin kökeni Latince “motivation” kelimesinden gelmektedir (Adair, 2013). Motivasyon kavramı literatüre bakıldığı zaman çeşitli şekilde ele alınmıştır. Aşağıda bu tanımlamalara yer verilmektedir.

- Motivasyon; kişiyi amaca yönelik harekete geçiren kuvvettir (Ertürk, 2000).
- Kişilerin hedeflerini gerçekleştirebilmek açısından, istekli davranışlarının tümüdür (Koçel, 1999).
- Bir ya da birden çok kişiyi harekete götürebilmek adına gösterilen çabaların toplamıdır (Eren, 1993).
- Motivasyon; bireylerin davranışlarını açıklamaya çalışan psikolojik ilerlemelerin bütünüdür (Tınaz, 2009).
- Benzeri şekilde bireylerin hedef, ihtiyaç, davranış ve beklentileri doğrultusunda ipuçları veren kavramdır (Koç ve Topaloğlu, 2010). Motivasyon bireylerin arzularını ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için de harekete geçmelerini sağlayan istektir.

Batman Üniversitesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada 286 akademik ve idari personele uygulanan anketin sonucunda sosyal sermayenin motivasyon ve iş tatmini arasında aracılık etkisi araştırılmıştır. Çıkan sonuca göre ise sosyal sermayenin motivasyon ve iş tatmini arasında kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve Yılmaz 2020).

## 2.6 İş Tatmini ve Motivasyon Arasındaki İlişki

Motivasyonun en önemli iki özelliği kişisel olması ve insan davranışlarında gözlemlenebilmesidir. Kundak ve ark.'nın (2015) çalışmasına göre; çalışan kişilerin yaptıkları işlerin daha verimli olabilmesi için iş tatminlerinin ve motivasyonlarının gerekli düzeyde olması önem arz etmektedir. Günümüzde iş yaşamındaki kişileri motive edip olumlu anlamda harekete geçirmek oldukça zor ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreçlerin önündeki en büyük engellerden biri de daha önce belirtildiği gibi motivasyonun kişisel olma durumundan kaynaklıdır. Bu sebepler motivasyonun önemli olduğu kadar kolay bir süreç olmadığını da göstergesidir. Yapılan diğer bir araştırmada, iş görenlerin çalışma süresi ve yaşları ile motivasyon düzeylerinin arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Yine aynı araştırma bize iş görenlerin eğitim durumları arttıkça, motivasyonlarının da doğru orantılı arttığını göstermektedir (Gök, 2009).

Motivasyon ve iş tatmini gerek çalışan için gerekse iş veren ve işletme açısından başarıya giden yolda önemli bir unsurdur (Şahin ve Yılmaz 2020). Tüm işletmelerde olduğu gibi yönetimin başarısı bünyesinde bulunan çalışanların başarısı ve verimliliğiyle paralelik göstermektedir. Bu nedenle çalışanların işlerinde yüksek yarar sağlayabilmesi için iş verenleri tarafından motive edilmeleri gerekmektedir (Garih, 2005). Kişinin kendi isteğiyle harekete geçebilmesi ve motive olması için uygun şartların sağlanması gerekmektedir. Motivasyon durumu dört ana unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; uyarılma, davranış, gereksinim ve doyum noktasıdır (Özkalp ve Kirel, 2011). Eğer kişinin ihtiyacı tam olarak karşılanamaz ve amacından yoksun bırakılırsa bu durum insanı olumsuz etkileyerek gerilemesine sebebiyet verebilir. Bu yoksunluk durumu insanın harekete geçerek ihtiyacını karşılama eğilimi göstermesini

sağlayarak bireyi davranışa itmektedir. İhtiyacını karşılayan birey ise gerilim durumundan kurtulabilir (Başaran, 2000).

Alan yazına bakıldığında motivasyonla alakalı çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Bunlar süreç ve kapsam teorileri olmak üzere iki sınıfta incelenmiştir. Kapsam teorisi bireylerin psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarına yönelik olarak kendi içinde de ikiye ayrılmaktadır (Tınaz, 2009). Süreç teorisi ise çalışan bireylerin yaptıkları işe başladıkları andan, durdukları ana kadar geçen süreç içerisinde bilişsel aşamaların tümünün incelenmesidir. F. Herzberg'in ortaya atmış olduğu Çift Faktör motivasyon teorileri de alan yazında çok kullanılan önemli bir teoridir (Keser, 2012). Bu teori 'İnsanlar işinden ne ister?' sorusuna yanıt ararken ortaya çıkmıştır (Güzel, 2010). Çift Faktör motivasyonu da kendi içerisinde içsel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayrılmaktadır (Torlak, 2008). Dışsal faktörler; yönetimden hoşnut olmama, ücret yetersizliği, bireyler arası iletişimden hoşnut olmama, çalışma şartlarından memnuniyetsizlik şeklinde sıralanabilir. İçsel faktörler ise; başarılı olma, fark yaratma, terfi, anlamlı bir işte çalışma, sorumluluklarını yerine getirme şeklinde sıralanabilmektedir (Ağırbaş ve Tikici, 2005). Çift faktör kuramının Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farkı iş ile ilgili olması ve örgütsel durumları barındırmasıdır (Yüksel, 2005). Çift faktör kuramına göre dışsal unsurlar iş tatminini sağlayan temel unsurlardır. İş verenler sadece dışsal faktörlerle iş göreni motive edemez (Şimşek vd., 2008). Buna rağmen eksik dışsal faktörlerin varlığı tatmin olmayı engeller. Dışsal faktörler tamamlanıp motivasyon gerçekleştiği zaman kişiler tatmin olmaya başlamaktadır (Stroh vd., 2001). Daha net açıklamak gerekirse dışsal faktörler motivasyon için asgari düzeyde gerekliliklerdir. Dışsal faktörler eksik sunulur ve motivasyon sağlanamazsa çalışanlar harekete geçemeyecektir (Koç ve Topaloğlu, 2010). Motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişki birbirine bağlantılı kavramlardır.

Ancak tatmin olmuş bir kişi motive olabilir. Bireyin tutumunu değiştirebilmesi ancak tatmin güdüsü sağlandığında meydana gelmektedir. Ancak güdülenmiş birey emeklerinin sonunda haza ulaşabilir (Kaynak, 1973). Motivasyon ancak bu şekilde tatmin duygusu yaratabilir. Motivasyon ve iş tatmini arasındaki bağlantıyla alakalı alan yazında birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların kesişimi ise, iki kavramın farklı olduğu ama yakın bir şekilde birbiriyle bağlantılı olduğu yönündedir. Toker'e (2006) göre iş tatmini bireylerin yaptıkları işten memnun olma durumudur. Bu durumda bireylerin yaptıkları işten tatmin olmaları da motive olmalarıyla alakalıdır. Çalışanların motivasyonlarını daha da artırmak için çeşitli özendirme unsurları bulmak gerekmektedir.

İşletmelerin kaderi çalışanların başarılı olmasıyla ilgili bir süreçtir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2009). Kişilerin iş yaşamında karşılaştıkları olumlu durumlar, iş ortamlarına olan bağlılıkları, memnun olup olmama durumu, iş tatmini ve motivasyonu iş yaşamında önemli rol oynar (Yazıcıoğlu, 2010). İş yeri başarısı için de işinde tatmin ve motive olan işiyle özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç vardır (Turunç ve Çelik, 2010).

Tatmin ve motivasyon kavramları, iş tatmini sağlamaya yarayacak araçlar ile motivasyonu güdülemek için gereken araçların benzerlik göstermesinden dolayı aynı anlamı taşıyan iki kavram olarak görülebilmektedir. Bunun aksine iş tatmini ve motivasyon kavramları sadece tek bir açıda kesişmektedir. Her iki kavramda sezgisel birer terim güdülenme ve bireylere göre değişebilecek öznel olgulardır. Tatmin kavramı; bireyin tamamen kendi içsel rahatlığıyla alakalı dışarıya karşı davranışı değiştirmemesi durumu iken motivasyon kavramı ise bireyin davranışlarını belirli amaçlar doğrultusunda geliştirmesini sağlayan ve onu harekete geçiren, gözlemlenebilecek değişimlerdir. Diğer bir deyişle, motivasyon kişinin açıkça davranışlarına yansırken iş tatmininde sadece pozitif duygusal durum meydana

gelmektedir. Bundan çıkarılacak sonuç ise motivasyon kavramının hedefe yönelik tutumlar içerdigi, iş tatmininin ise hedefe yönelik tutumu açıkladığıdır. Kathz ve Kahn'a göre her iki kavram arasındaki farkın netleşmemesi sebebiyle çok sayıda araştırmada motivasyon ve iş tatmini birbirinden ayırtılamamıştır (Levent,1995).

İş tatmini ve motivasyon arasındaki bağ tamamen karşılıklıdır. Ancak işinden tatmin olmuş bireyler motive olabilmekte ve güdülenmektedir. Güdülenen birey de tatmin duyabilmektedir (Eroğlu, 2020). Söz konusu olan iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişki koşullara bağlı olarak nötr, olumlu veya olumsuz durumda meydana gelebilmektedir. Günümüzde kapitalizmin etkisiyle işletmeler arasındaki çekişme de artmaktadır. İş alanında daha uzun süre var olmak ve daha iyi kazanç elde edebilmek için sektörler rekabet halindedir. Sektörler insan gücüyle ayakta kaldıkları için çalışan bireylere daha iyi fırsatlar sunmaya başlamışlardır. Örgütlerin ayakta kalabilmesi için çalışanlarının memnuniyetlerini ve iş tatminlerini arttırmak oldukça önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İş tatmini sadece bireylerin iş hayatıyla ilgili değildir. Kişiler hayatlarının çok büyük bir bölümünü işte geçirdiği için, işte yaşanan olumlu ve olumsuz durumlar özel hayatlarını da doğrudan etkilemektedir. Kişinin iş tatmini ve özel hayatındaki mutluluğu doğru orantılıdır. İş tatmini kişileri yalnızca maddi yönden değil sosyal ve psikolojik birçok konuda etkilemektedir. Bazen iş hayatını ekonomik kazanç dışında gören bireyler de vardır. İşyerleri ancak çalışanların ihtiyaçlarını belirleyerek ve o ihtiyaçları karşıladıkça çalışanlarını mutlu edebilir. Çalışanlar ancak ihtiyaçları karşılandığı zaman motive olur ve tatmine ulaşır. Başarılı işletmelerin sırrı genellikle mutlu ve tatmine ulaşmış çalışanlardan geçer. Çalışanlar icra ettikleri işi severek yaptıkları ve yapılan işin önemli olduğuna inandıkları zaman işletmeler başarı elde etmektedir. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışanlar yaptıkları işleri isteyerek ve severek yaptıkları anda verimlilik artacak ve iş tatmini sağlanacaktır. Tüm bunlara ek olarak devamsızlık ve geç gelme sorunları veya işi bırakma sorunları azalacak ve kuruma bağlılık artacaktır (Poyraz ve Kama, 2008).

Sonuç olarak işinden gerekli tatmini sağlayan kişiler en başta kuruma daha sonra ailelerine, kendilerine ve yaşadıkları topluma ciddi katkılar sunmaktadır. İş tatmini hem kurumsal hem de kişisel olarak oldukça önemli bir olgudur. Yapılan bir araştırma sonucuna göre kişilerin iş ve iş ortamlarıyla ilgili memnuniyet duymaları iş tatmininin sağlanması için en önemli etkidir (Eğinli, 2009).

## **2.7 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, İş Tatmini ve Motivasyon**

Günlük yaşam aktiviteleri içerisinde cinsiyetçilik kavramı gerek açık bir biçimde gerekse örtük bir biçimde yapılmaya devam etmektedir. Araştırmalara göre her iki cinsiyetçilik biçimine de maruz kalmak kadınları sağlık, sosyal ve bilişsel performans açısından olumsuz etkilemektedir (Dardanne ve ark. 2007, Burgess, 2013). Cinsiyetçilik tutumlarının kadınların üzerinde nasıl etkiler yarattığına dair alan yazında çeşitli çalışmalar mevcuttur. Yapılan bazı araştırmalarda hem korumacı hem de düşmanca cinsiyetçiliğe maruz kalan kadınlarda alkol tüketiminin arttığı yönünde çalışmalar mevcuttur (Hamilton ve DeHart, 2020). Dardanne ve arkadaşlarının (2007) korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğe maruz kalan kadınların sözel ve sayısal olmak üzere her iki alanda bilişsel performansında düşüş yaşadığı görülmüştür.

Bilindiği üzere, insan yaşamında ücret oldukça önemli bir yer oluşturmaktadır. Kişilerin temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri için aldıkları ücretler önemlidir. Ücret maddi olanaktan ziyade kişilerin sosyal statülerinde de belirleyicidir (Rnold ve Feldman, 1986'dan aktaran Çakır, 2006). Ulusal yasalarda eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmektedir. Ancak uygulamaya gelindiğinde kadınlar sırf kadın olduklarından

ötürü ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu da iş tatminini olumsuz anlamda etkileyen faktörlerden biridir. Tarihsel anlamda da geriye dönüp bakıldığında, kapitalizmle birlikte ücretli sınıfların oluşması ve toplumun hiyerarşi anlamında sınıflaşması sonucu kadının emeği “değersiz” olarak görülmektedir (Coontz ve Henderson, 2016). Kadının gelirinin her zaman için yan gelir olarak görülmesi, doğumdan sonra işe devam edememe veya uzun soluklu ara verme ve esnek çalışma saatlerine ayak uyduramama gibi sebeplerden erkeklere kıyasla kadınlara daha az ücretler verilmiştir (Bebel, 1975’ten aktaran Aslanbumin, 2011).

Türkiye’de erkeklerle kadınlar kıyaslandığında, kadınlar %20 daha az kazanmaktadır. Bu oran ile Türkiye cinsiyetler arası ücret farkının (gender wage gap) en yüksek olduğu ülkeler arasındadır. Dünya geneline bakıldığında ise fakir diye nitelendirilen kişilerin %70’lik kısmını kadınlar oluşturmaktadır (Alkan, 2003; Neuenfeldt, 2015). Kadınların kariyer yaşamlarında iş tatminlerini düşüren diğer bir noktada yükselme adımı sırasında yaşadıkları ayrımcı tutumlardan kaynaklanmaktadır. Kadınların genelde üst kademe pozisyonlarda görev almamasının sebepleri arasında erkeklerin kadınlardan emir almaması ve kadınların liderlik vasfının olmaması gibi cinsiyetçi tutumlar sebep olarak gösterilmektedir (Dökmen, 2004). Tüm bunların yanında toplumun kadınlara yüklediği geleneksel rol ve sorumluluklarda kariyer ilerlemelerinin önündeki engellerden biridir (Gardiner ve Tiggemann, 1999).

Çalışanların yaptıkları iş karşısında maddi ve manevi beklentilerinin gerçekleşmesi doğrultusunda iş tatminine ulaşmak mümkündür. İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bunlar; yaş, kişisel özellikler, eğitim ve cinsiyet olarak sıralanabilmektedir. İş tatmini bireylerin verimliliklerini ve iş performanslarını etkilemektedir.

Cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara göre cinsiyetin de iş tatminini etkileyen önemli unsurlar arasında olduğu görülmektedir. Genel anlamda bakılacak olursa kadınların erkeklere kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi kadınların geleneksel roller yüzünden aile ve çocuk bakımının üstlendikleri ve kariyer planlamalarını bu sebeple arka plana atmalarıdır. Bundan ötürü kadınlar iş yaşamında erkeklerden daha tatminkâr ve yetingendir (Yılmaz, 2014).

İş tatmini ve motivasyon karşılıklı etkileşim içerisindedir. Ancak tatmin olan bir kişinin motive olabilmesi için uygun şartlar hazırlanmıştır (Kesici, 2006). Genel olarak kişilerin istedikleri gerçekleştiği ve ihtiyaçları karşılandığı sürece tatmine ulaşmaktadırlar. Çalışılan sürede ortaya çıkan tatmin “içsel tatmin”, çalışmanın ardından meydana gelen tatmin ise “dışsal tatmin” olarak adlandırılır. Sonuç olarak tatmin olan ve ihtiyaçları karşılanmış çalışanlar motive olabilmektedir (Şimşek vd., 2011). Ortaya konulan işlerden verim alabilmek için motivasyonun yüksek olabilmesi şarttır. Çalışan bireylerin motivasyonunu ve iş tatminini belirleyen 3 psikolojik süreç vardır. Bunlardan ilki, deneyimlenen anlamlılık (experienced meaningfulness) bireylerin yaptığı işi değerli bulmasıdır. Deneyimlenen sorumluluk (experienced responsibility), çalışan kişinin yaptığı işin sorumluluğunu alması durumu ve sonuç bilgisi (knowledge of results) ise kişilerin yapılan işin tatmin edici olup olmadığına kendisinin karar vermesidir. Bu etkenler kişilerin işe devam etme durumu ve yaptıkları işten tatmin olma durumuyla ilişkilidir. Aynı zamanda da içsel motivasyona da olumlu katkısı vardır. Yapılan çalışmalar sonucunda bu 3 unsurun iş tatminine ve yüksek performansa olumlu etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir (Hackman ve ark., 1995).

Bireylerin ihtiyaçlarını bilmek ve saptamak motivasyon açısından çok önemlidir. Motivasyon irade sonucunda bilinçli bir davranış göstergesidir. En önemli nokta

uygulanan motivasyon yönteminin çalışanlara ve onların ihtiyaçlarına yanıt vermesidir (Güney, 2013).

## **2.8 Kuzey Kıbrıs'ta İş Yaşamında Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik**

Çalışma süresince Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılmış cinsiyetçiliği konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Özellikle de bu çalışmanın hem cinsiyetçiliği ele alışının hem de çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iş yaşamındaki tatmin yoluyla motivasyona nasıl etki sağladığını hem de Kuzey Kıbrıs'ta bu alanda yapılmış tek çalışma olma özelliğiyle alan yazına ve ileriki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Her ne kadar bu alanda yapılmış çalışmalar mevcut olmasa da kadın emeği ve kadının iş piyasasındaki tarihçesine dair yapılmış kısa çalışmalar mevcuttur. Kıbrıs Toplumunun tarihine bakacak olursak büyük bir savaş geçmişi olduğunu ve kendi kendisini yeniden inşa etmek için çok mücadele ettiğini görmek mümkündür. Kıbrıs Türkleri ekonomik ve sosyal anlamda 1974 sonrasında, savaşın ardından yeniden inşa sürecine girmişlerdir. Güneyde kalan Türkler kuzeye, kuzeyde kalan Rumlar ise güneye geçmişler ve bu durum ekonomiyi, üretim ilişkilerini, toplumsal iş bölümünü olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun sonucunda da üretim piyasasının yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Lisaniler, 2008). Kuzey Kıbrıs'ta kadınların işgücü piyasasına girme serüveni tam da bu dönemde başlamıştır. Lisaniler (2008), yapmış olduğu çalışmasında emek piyasalarında kadına duyulan talep, çalışma piyasasındaki koşullar ve emek piyasasındaki cinsiyete dayalı katmanlaşmanın içeriğine inerek işgücü piyasasının kadınları nerede konumlandırıldığı ve nitelediğini incelemeye çalışmıştır. Kadın 1974 öncesi yer aldığı özel alandan çıkarak, kamusal alanda bulunmaya ve ev dışında ücretli çeşitli sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Bununla birlikte kadının ev dışında ücretli herhangi bir işte çalışması, emek piyasasına dahil olması ve ekonomik özgürlüğünü kazanması

normalleşmeye başlamıştır. Fakat kadınlar her ne kadar da özel alandan çıkmayı başarıp emek piyasasına dahil olmaya başlasalar bile, ev içi sorumlulukları ve geleneksel görevleri devam etmekteydi. Toplum her ne kadar kadına ekonomik özgürlüğünü kazanabilme şansı vermişse de kadın geleneksel görevlerini aksatmayacak, çocukların bakımını ve eğitimini ihmal etmeyecek ve ev işlerini yapmaya devam edecekti. Tüm bu ağır sorumluluklar kadınların üzerine yıkıldığı zaman kadınlar tökezlemeye ve topluma katılım gösterme konusunda zorluk göstermeye başlamıştır. Kadınlar bu dönemde kendilerine dayatılan toplumsal rollere baş kaldırmış ve kadın haklarını savunmuşlardır. Kadın hakları konusunda bilinçlendirme ve farkındalık yaratma aynı zamanda iş yerinde çocuk bakımı için çocuk yuvalarının ve bakım evlerinin açılması için muhalefet yaratmışlardır. Aile Yasası'nın değiştirilmesi, "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin Meclis tarafından onaylanması kadınların politik bir ayaklanma başlatması da durumu öteye taşıyamamıştır.

Kadınların aynı zamanda işgücündeki payı %28 oranında ve erkeklere kıyasla çok geridedir. Kadınların %96'sı hizmet sektöründe düşük maaş, düşük verimlilik ve düşük pozisyondaki işlerde çalışmaktaydı. Kuzey Kıbrıs'ta Toplumsal Cinsiyet Ayrışma Endeksi'ne göre meslekler cinsiyetlere göre ayrılmıştır. Kadının emek piyasasındaki yerini belirleme noktasında yaş, eğitim ve kişisel özellikler göz önünde bulundurulmaktadır. Erken yaşlarda iş gücüne katılan kadınlarda genellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamını sonlandırmayla sık karşılaşmaktadır. Bu durum da kadınlara iş gücü piyasasında geçici olma gözüyle bakılmasına yol açmaktadır. Kadınların eğitim düzeyleri de önceden belirtildiği üzere iş gücü katılımını şekillendirmektedir. Yapılan çalışmada ilkökul mezunu kadınların en düşük seviyede üniversite mezunu kadınların ise en yüksek seviyede iş gücü

piyasalarına katıldığı görülmektedir. Özellikle iş gücü piyasaları ilkokul mezunu kadınlara çok fazla fırsat sunmamaktadır. İlkokul mezunu kadınların iş gücü piyasasına katılım oranı %20 oranındayken bu oran erkeklerde daha yüksektir. Kamu sektörüne bakıldığı zaman ilkokul mezunu erkeklere sunulan kapıcı, tamirci, inşaat işçisi, bekçi, şoför, boyacı şeklinde çeşitli meslek grubu varken, aynı eğitim düzeyindeki kadınlara sadece temizlik görevlisi ve kahve çalışanı olma gibi görevler verilmektedir. Ayrıca lise düzeyindeki eğitimini tamamlamış kadınlara da buna benzer şekilde sadece kitabet görevleri verilip erkeklere ise daha çeşitli imkanlar sunulmaktadır. İşveren veya kendi işine sahip olan kadın oranları ise erkeklerin yarısı kadardır. Kadınların sadece %20' si üst düzey yönetici pozisyonlarında bulunmaktadır. Kadınların üçte iki oranındakiler genel olarak hizmet sektöründe, kadın işi olarak görülen sekreterlik, satış personeli ve hizmet personeli gibi sektörlerde ağırlık göstermektedirler (Lisaniler, 2008).

Kadın istihdamının tarihçesini konu alan bir diğer çalışmada ise İngiliz Koloni ve Kıbrıs Cumhuriyeti dönemlerinde kadının iş yaşamında nasıl konumlandırıldığı ve nitelik ele alınmaktadır. Osmanlı döneminde, tarımın yaygın oluşundan kaynaklı kadınlar tarım sektöründe ücretsiz işçiler olarak çalıştırılmaktaydılar. İngiliz koloni dönemiyle birlikte sanayileşme başlamış ve kadınlar emek piyasasında çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar bu dönemde hizmet sınıfı ve eğitim gerektirmeyen işlerde çalıştırılmışlardır. Kadınlar genellikle ayakkabı sektörü, tütün fabrikaları, öğretmen, hemşire, terzi ve onarıcı gibi meslek gruplarında çalışıyorlardı. Eğitim ve profesyonellik gerektiren işlerde genellikle erkekler çalışmaktaydı. Tüm bunların yanında aynı işi icra etseler bile kadınların maaşları erkeklerinkine kıyasla daha düşüktü. İngiliz Koloni döneminde kadınlar erkeklere kıyasla % 30 daha az ücretler almaktaydılar. Bu veriler bizlere emek piyasasındaki cinsiyetçiliği işaret etmektedir.

O dönemde yasa gereği evlenen kadın öğretmenler mesleği bırakmak zorunda kalıyorlardı.1963 Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nın eşitlik ilkesiyle birlikte bu yasa yürürlükten kaldırılmış olsa bile 1977 yılına kadar kadın öğretmenler erkek öğretmenlerin aldığı maaşın yarısını almaktaydı. Daha sonra Öğretmenler Yasasıyla birlikte bu uygulama kaldırıldı.

2001 yılında yapılan kadın istihdamına yönelik bir çalışmada, işgücüne katılan kadın oranı sadece % 40'tır. Geriye kalan % 60 oran içerisinde çalışma imkânı olup da çalışmayan kadınların genel olarak iş bulmaya çalışmama nedenleri arasında geleneksel olarak onlara dayatılmış olan çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar ve kocalarının veya kocalarının ailelerinin çalışmalarına izin vermemesi gibi durumlar sebep olarak gösterilmiştir. Hem bu oranlar hem de alan yazında yapılan diğer bir çalışmanın sonuçlarına göre, kadın ve erkek arasındaki gelir farkı da emek piyasasındaki düşmanca cinsiyetçiliği gözler önüne sermektedir. Çalışma doğum yerine göre ele alındığında Türkiye'de doğan ve sonradan Kuzey Kıbrıs vatandaşı olarak burada yaşayan kadınların iş ve terfi olanakları diğer kadınlara kıyasla daha düşük orandadır. Türkiye doğumlu kadınların emek piyasasındaki oranı %30 iken Kıbrıs doğumlu kadınların oranı %44'dür. Kıbrıs doğumlu kadınların %17'si düşük ücret aralığında yer alırken Türkiye doğumlu kadınların %40'lık oranı bu gelir düzeyinde ücret almaktadır. İstihdam edildikleri tek sektör ise hizmet sektörüdür (Lisaniler, 2008).

Mertan'ın (2021) "Kuzey Kıbrıs'ta Süregelen Cinsiyetlendirilmiş Ebeveynlik" isimli çalışmasında, erken ve okul öncesi dönemde çocuğu olan anne babaların çocuk yetiştirme ile alakalı geniş aileden aldıkları destek, babanın ücretsiz bakım emeği, annenin çalışma pozisyonu, sosyal bağlar, kültürel değerler, sosyoekonomik durum ve akrabalık ilişkilerinin rolü feminist bakış açısıyla ele alınmıştır. Araştırmanın

sonucuna göre, annelerin 318'i ücret karşılığı bir işle meşgulken, 79'u ise ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmamaktadır. Çocuklar iki yaşına gelene kadar bakımları anneanne veya babaanneleri tarafından üstlenilmektedir. Babaların çocuk bakımı konusunda geri planda oldukları ve ev işleriyle pek fazla ilgilenmedikleri yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları Kuzey Kıbrıs'ta çocuk bakım yöntemi olarak aile içi bakımın hâkim olduğunu göstermektedir. Kuzey Kıbrıs örneğinde, kadına yüklenen çocuk bakımı rolü, büyükanneler aracılığıyla da devam etmektedir. Bu çalışmayla vurgulanmak istenen ana amaç Kuzey Kıbrıs'ta kadının nasıl konumlandırıldığı ve çocuk bakımı için destek alınan mekanizmalara dikkat çekmektir. Görüldüğü üzere kadınlar çelişik duygulu cinsiyetçiliğin içinde barındırdığı düşmanca cinsiyetçiliğe ve örtük bir biçimde uygulanan korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalmaktaydı. 1990 yılından beridir Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ve Dünya Ekonomi Forumu tarafından da 2007 yılından itibaren Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporları yayınlanmaktadır. Karmaşık siyasi durumundan kaynaklı bu raporlarda KKTC verilerine dair herhangi bir bulguya rastlanamamaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde Türkiye 159 ülke arasında 71. sırada, Dünya Ekonomi Forumu 2020 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda ise, 153 ülke arasında 130. sıradadır. Dünya Ekonomi Forumu 2020 verilerine göre dünya kadınlarının dünya erkekleri ile eşit haklara sahip olması için 100 yıl, eşit ödenek hakkı için ise 257 yılın geçmesi gerekmektedir.

Kıbrıs Türk Toplumundaki kadınlar hem doğu hem batı olmak üzere çeşitli toplumların etkisi altında kalabilmektedir. Kıbrıs'ta kadınlar tam anlamıyla 1960 Kıbrıs Cumhuriyeti'nin kuruluşu itibariyle seçme ve seçilme hakkı elde etmeye, eğitim hayatına daha yoğun katılmaya (Dedeçağ, 1993; Mertan, 2000), ve örgütlenme hareketlerine katılmaya başlamışlardır (Atalay ve İnan- Uzman, 1998). Önceki

çalışmada da belirtildiği gibi Kıbrıslı Türk kadınların toplumsal cinsiyet açısından başlatmış oldukları mücadeleler 1963-1974 arasındaki çatışmalardan ötürü olumsuz yönde etkilenmiştir (Hadjipavlou ve Mertan, 2010).

‘Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women-CEDAW, 1979) kadın haklarının korunmasıyla alakalı uluslararası temel düzenlemelerden biri olarak görülmektedir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Meclisi 7 Şubat 1996’da kadınlara ve erkeklere bu anlaşmaya taraf devletlerden biri olarak eşit haklar sağlayacağını bildirmiştir. Diğer bir uluslararası antlaşma olan ‘Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’ kadınlara karşı şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etmek için, 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul’da imzaya açılmıştır. İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen bu antlaşma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Meclisi tarafından da 5 Aralık 2011 tarihinde onaylanmıştır. KKTC Meclisi’nin kadınlarla ilgili önemli uluslararası antlaşmalarda taraf olması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın haklarının güçlenmesi çerçevesinde hükümetleri sorumlu kılmaktadır. Dünya nüfusuna göre, her iki kadından biri iş piyasasında bu oran erkekler için dörtte üç olarak gösterilmektedir (World Bank, 2020). Kuzey Kıbrıs’ta yapılan Hane Halkı İşgücü Anketinin sonuçlarına (KKTC İstatistik Kurumu, 2020) göre kadınların iş piyasasına katılma oranı % 40.8’dir. Bu kadınların %90.9’u hizmet sektöründe çalışmaktadır. Kıbrıslı Türk kadınlarının %86.0’sı ücretli karşılığında, %11.7’si işveren konumunda ve %2.3’ü ise ücretsiz olarak çalışmaktadır. İşsizlik oranı kıyaslandığında ise erkekler %9 oranında kadınlar ise %12.2 oranında işsizlikle karşı karşıyadır. Her ne kadar toplum yapısı kadın ve erkek eşitliğinden yanaymış gibi gözükse de ataerkil yapının hâkim olduğu ve çocukların bakımının kadınlar tarafından üstlenildiği görülmektedir (Mertan, 2021).

Kuzey Kıbrıs Cumhuriyeti Meclisi'nde ki kadın oranına bakıldığında, kadınların siyasete katılma oranı %18'dir. Siyasal alanda da mevcut veriler kadınların geri plana atıldığını göstermektedir. Toplumun kadınlara yüklediği geleneksel roller sebebiyle kadın iş piyasasına girmeyi başarmışsa bile, çocuk yaşı ve engelli bakımından büyük oranda sorumlu tutulmaktadır. Bu sorumlulukların kadınlara yüklenmesinden ötürü, kadınlar emek piyasasında uzun süreli kalmakta zorlanıyor veya iş yaşamlarında icra ettikleri meslekleri de bu sorumluluklarını aksatmayacak biçimde seçmeye çalışıyorlar (Mertan, 2000). Türkiye'de kadınların ev içi bakım işlerini gerçekleştirebilmek adına haftada ortalama 30 saat harcadıklarını, erkeklerin ise haftada ortalama 6 saat ev içi bakıma vakit ayırdıkları görülmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerine bakacak olursak bu durum, erkekler için haftada ortalama 11 saat ve kadınlar için ise 24 saat olarak bilinmektedir (OECD, 2019). Kuzey Kıbrıs'ta istatistiksel veri tabanının bulunmamasından kaynaklı Kıbrıslı Türk kadının durumu bilinmemektedir. Bu eksikliğin nedenlerinden birçok uluslararası belgede Kuzey Kıbrıs ile ilgili istatistiksel bilgilerin mevcut olmamasından kaynaklıdır (İlkkaracan, 2017). Her ne kadar da rakamlardaki eşitsizlikler toplumsal eşitlik mücadelesi konusunda büyük çabalar sarf edilmesini gösterse de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde ki kadınların eğitim seviyesi erkeklerle yarışabilecek düzeydedir. Lisans üstü düzeyde diploma sahibi kadınlar erkeklere oranla %1.8 daha fazladır (KKTC İstatistik Kurumu, 2020).

## **2.9 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilikle İlgili Çalışmalar**

### **2.9.1 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile ilgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Bohner, Ahlborn ve Steiner (2010) tarafından 326 kadın öğrencide uygulanan çalışmada, kadınların cinsiyetçi erkekleri ne derece çekici buldukları araştırılmıştır. Ölçekte yer alan erkek tipleri düşmanca cinsiyetçi, korumacı cinsiyetçi, çelişik

duygulu cinsiyetçi ve cinsiyetçi olmayan şeklindedir. Araştırmaya göre kadınların korumacı cinsiyetçiliği, cinsiyetçilik olarak algılamadığı için bu durumu kabul ettiği fakat düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin bir arada uygulanmasını kabul etmedikleri görülmüştür.

19 farklı ülkede yapılan ve toplamda 15.000 kadın ve erkek katılımcıyla gerçekleştirilen korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliği konu alan çalışmaya göre; bütün ülkelerde korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin pozitif ilişki içinde olduğu görülmüştür. Cinsiyetçiliğin yüksek yaşandığı ülkelerde kadınların korumacı cinsiyetçilik karşısında pozitif tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Düşmanca cinsiyetçiliği ise ayrımcı ve önyargılı tutum olarak algıladıkları görülmüştür (Glick ve ark., 2000).

Cinsel tacizin psikolojik unsurları olan; düşmanca cinsiyetçilik, tecavüz mitleri ve otoriterlik ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya göre; korumacı cinsiyetçilik cinsel tacizi öngöremezken, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinin tecavüz mitlerini öngördüğü sonucuna varılmıştır (Begany ve Milburn, 2002).

Glick ve arkadaşları (2004) tarafından 8.300 katılımcının katıldığı 16 farklı ülkede, Erkeğe Yönelik Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin (EÇDÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre Erkeğe Yönelik Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğine göre değerlendirilen erkeklere yönelik düşmanca ve korumacı davranışların kültürler arasında güvenilir şekilde ölçüldüğü bulunmuştur. Erkekler ve kadınlar arasında, kadına karşı korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin ve ülkeler arası cinsiyet eşitliğinin negatif ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir.

Grubbs, Exline ve Tenge (2014) tarafından 333 üniversite öğrencisi ve ABD genelinde 437 yetişkin üzerinde uygulanan çalışmada cinsiyetçiliğin ayrıcalıklı hissetmekle ilişkisi incelenmiştir. Buna göre kendini ayrıcalıklı ve hak sahibi hisseden

erkekler kadınlara karşı negatif tutumlar sergilerken, kendisini yetkin ve ayrıcalıklı hisseden kadınlar hemcinslerine karşı koruyucu tutumlar göstermiştir.

18 ve 33 yaşları arasında 200 katılımcının bulunduğu, cinsiyetçi tutumların bağlanma biçimleri ile ilişkisini ölçebilmek adına çalışma yapılmıştır. Sonuca göre erkeklerin korumacı cinsiyetçi davranışları ile kaygılı bağlanma arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, kaçınma ile negatif ilişki bulunmuştur. Kadınlarda ise korumacı cinsiyetçi davranışlarının bağlanma ile pozitif kolerasyon içerisinde olduğu görülmüştür (Yakushko, 2005).

Nogashi ve arkadaşları (2008) tarafından 157 erkek ve 153 kadın lisans öğrencilerinde homofobi ve transfobi ilişkilerinde toplumsal cinsiyet farklılıkları konulu bir araştırma yapılmıştır. Sonuca göre erkekler katılımcılarda cinsel önyargı ile düşmanca cinsiyetçilik arasında bir ilişki bulunurken kadın katılımcılarda ise hem düşmanca hem de korumacı cinsiyetçilik düzeylerinin eşcinsellere yönelik negatif tutumlar içerdiği bulunmuştur.

Dumont, Sarlet ve Dardanne (2008) tarafından yapılan ve 45 genç kadın üzerinde uygulanan bir araştırmada cinsiyetçi dilin ve tavrın kadınların kendilerine dair algıladıkları yetersizlik hisleri üzerindeki etkileri konu edilmiştir. Kadınlar öncelikle 3 gruba ayrılmışlardır. Ardından kadınlarla gerçekleştirilen iş görüşmeleri, korumacı cinsiyetçi dil, düşmanca cinsiyetçi dil ve tarafsız bir dil olmak üzere üç farklı şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya göre korumacı dile maruz kalan genç kadınların yeteneksizlik içeren ifadeler kullandığı gözlenmiştir. Düşmanca cinsiyetçiliğe maruz kalan genç kadınlara göre daha düşük düzeyde yeterlilik hissi göstermişlerdir. Korumacı cinsiyetçilik ile düşmanca cinsiyetçilik karşılaştırıldığı zaman katılımcıların kendilerine karşı algıları üzerinde daha çok etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Gianettori ve Raux (2010) tarafından 148 kadın ve 125 erkeğin oluşturduğu 273 İsveçli üzerinde uygulanan çalışmada, ırkçılık ve cinsiyetçilik arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırmaya göre İsveç'te yaşayan yerli kişilerin, farklı millet ve ırktan olan bireylere cinsiyetçi yaklaştığı gözlemlenmiştir.

### **2.9.2 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar**

70 romantik birliktelik yaşayan katılımcıyla yapılan çalışmada, cinsiyetçilik ve cinsiyet rolü yönelimi ile ilişki doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Düşmanca cinsiyetçilik konusunda benzer tutumları olan çiftlerin benzer tutumları olmayan çiftlerle kıyaslandığı zaman daha yüksek düzeyde ilişki doyumu olduğu bulunurken, korumacı cinsiyetçilik ve çelişik duygulu cinsiyetçiliğe karşı tümüyle benzer tutumu gösteren ve göstermeyen çiftler arasında ilişki doyumu açısından fark olmadığı gözlemlenmiştir (Curun, 2001).

Bir çalışmada kadın yöneticilere ilişkin tutumlar üzerinde çelişik duygulu cinsiyetçilik, ataerkillik ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmaya göre çelişik duygulu cinsiyetçi ve düşmanca cinsiyetçi tutumlar sergileyenler, kadın yöneticilere karşı tutumlarda cinsiyetçi olmayan katılımcılara göre daha negatif tutum içerisindedirler. Ataerkilliği destekleyen erkek katılımcılar diğer gruplarla kıyaslandığı zaman kadın yöneticiler hakkında daha negatif tutumlara sahiptir. Düşmanca cinsiyetçilik, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve ataerkillik, kadın yöneticilere karşın tutumlarda olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur. Korumacı cinsiyetçilik ise kadın yöneticilere karşın olumlu tutumlarla pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Beydoğan, 2001).

“Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik ve Öğretmenlerin Cinsiyetçilik Algılarının Saptanması” tez çalışmasında 2005-2006 öğretim yılında MEB'a bağlı ilköğretim okullarında birinci ve beşinci sınıflarda okutulan ve cinsiyetçilik açısından görsel ve

metinleriyle ele alınan 28 ders kitabının 26 tanesinde erkek resimlerinin kız resimlerine kıyasla daha çok yer aldığı gözlemlenmiştir. Diğer iki kitapta ise kız çocuk resimleri erkek çocuk resimlerine kıyasla sayıca daha fazladır. Ders kitaplarında erkek çocuklar daha çok kamusal alanda karşımıza çıkarken, kız çocukları çoğunlukla özel alanda gösterilmiştir. Bebeklerin çoğunlukla anneleri tarafından bakımlarının yapıldığı gösterilirken erkek çocukların “baba” aracılığıyla kamusal alanda olma, iş sorumluluğu alma, ekonomik avantajlı olma durumu vurgulanmıştır. Ders kitaplarının çoğu bölümünde ev işlerinin kadınlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Fen bilgisi ders kitabındaki diğer ders kitaplarında “bilim insanı” yerine “bilim adamı” gibi cinsiyetçi söylemlere yer verilmiştir. Araştırmanın diğer bulgularına bakıldığında cinsiyetçiliği kadın öğretmenler erkek öğretmenlere kıyasla daha çok algılamakta ve kabul etmektedir. Katılımcılar erkeklerin daha avantajlı ve terfi açısından yükselme ihtimalinin yüksek olduğu fikrindedir. Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere kıyasla daha cinsiyetçi tutum ve düşüncelere sahiptirler. Aynı zamanda araştırmaya göre genç öğretmenlerin sınıf içi değer ve uygulamalarında daha çok cinsiyetçilikten arınmış tutumlar içerisinde oldukları görülmektedir (Asan, 2006).

425 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada kontrol odaklı düşünceler, çelişik duygulu cinsiyetçilik, empati ve adil dünya inancının tecavüz kurbanlarına ilişkin tutumlarına etkisi incelenmiştir. Araştırmaya göre; düşmanca cinsiyetçi tutumları yüksek olan katılımcılar içerisinde, pornografi izleyen katılımcıların, pornografi izlemeyen katılımcılara kıyasla tecavüz kurbanlarına karşı pozitif tutumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Yalçın, 2006).

Farklı firmalarda çalışan 201 kişi üzerinde yapılan araştırmada yönetici pozisyonundaki kadınların, yönetici pozisyonuna ulaşabilmelerine ilişkin olarak yapılan terfiler, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve yönetici kadınlara karşı tutumlar

arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuca göre yönetici konumunda olan kadınlara erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla daha çok olumsuz tutum sergilediği tespit edilmiştir. Katılımcıların düşmanca cinsiyetçilik düzeyleri ile yönetici kadınlara karşı olan tutumları arasındaki ilişkiye göre düşmanca cinsiyetçilik düzeyleri daha çok olanların daha az olanlara karşı yönetici pozisyonunda olan kadınlara negatif tutumlarının daha yoğun olduğu saptanmıştır. Yönetici kadınların buldukları pozisyona gelmeleri ifade edildiği zaman, iş sorumluluklarının kolay olması düşüncesinin erkek katılımcılarda daha hâkim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin sorumluluklarının kolay olması düşüncesi içerisinde olan katılımcıların aynı zamanda yönetici kadınlara karşı daha fazla negatif tutuma sahip oldukları gözlemlenmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucunda ise yönetici kadınların bu pozisyona gelmesini hemcinsleri daha fazla şans faktörüne bağlama eğilimi içerisinde oldukları gözlemlenmiştir (Özkan, 2006).

311 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleşen, cinsel tacize ilişkin tutumların, kontrol odağı inancı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik ile ilişkisini tespit etmeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kontrol odağı inancının bazı alt faktörlerinin cinsel tacizle alakalı tutumlarının alt boyutlarıyla ve cinsiyetçi düşüncelerle anlamlı düzeyde ilişki içinde olduğu görülmüştür. Katılımcılardan kişisel kontrol inancı yüksek düzeyde çıkanların cinsel tacizin sebebini kadınların teşvik edici tutumlarından kaynaklı olduğunu kabul etme eğilimine yakın oldukları gözlemlenmiştir. (Salman, 2007).

Işık (2008) tarafından 351 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleşen çalışmada, kadınlara karşı çelişik duygulu cinsiyetçilik, erkeklere karşı çelişik tutumlar ve sistemi normalleştirme ile namus algısı ve namus açısından kadına uygulanan şiddete yönelik tutumlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. “Düşmanca

Cinsiyetçilik ve Erkeklerle İlişkin Korumacı Tutumlar” puanlarının incelendiği zaman düşük “Erkeklerle İlişkin Düşmanca Tutum Puanlarının” ise kadınlarda yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Erkeklerle İlişkin Korumacı Tutumlar ve Ekonomik Sistemi Meşrulaştırma” puanlarının namus kavramını kadının bekâretiyle bağdaştırma ve erkekleri kadınların namusunu korumaktan sorumlu olma tutumuyla bağdaştırıldığı tespit edilmiştir. Aynı araştırmaya göre, kadın namusunu korumak için kadınlara uygulanan şiddete yönelik davranışlarla alakalı erkeklerle ilişkin korumacı tutumlar puanı ile bu tutumların olumlu yönde ilişkisi saptanırken kadınların erkeklerle yönelik korumacı tutumlar puanı bu tutumlarla olumlu yönde ilişki içerisinde bulunmuştur.

242 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada, evli ve boşanmış bireylerin evlilik uyumu ve cinsiyetçilik açısından karşılaştırılması araştırılmıştır. Sonuçlarına göre düşmanca cinsiyetçilik oranı düşük olan erkeklerin evlilik uyumu, düşmanca cinsiyetçilik düzeyi yüksek olan erkeklerin evlilik uyumundan daha yüksek bulunurken; düşmanca cinsiyetçilik düzeyi düşük olan erkekler düşmanca cinsiyetçilik düzeyi düşük olan kadınlara göre daha yüksek evlilik uyumu içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Ergin, 2008).

Ercan (2009) tarafından 303 katılımcı ile gerçekleşen çalışmada, kadınlara karşı çelişik duygulu cinsiyetçiliğin, erkeklerle karşı çelişik duygulu davranışların, toplumsal cinsiyete dayalı sistemi meşrulaştırmanın ve dini yönelimin evlilikte kadına karşı fiziksel şiddete ilişkin tutumlarla arasındaki bağlantı araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre kadınlara yönelik düşmanca cinsiyetçilik ve erkeklerle yönelik korumacı tutumların evlilikte kadına karşı fiziksel şiddeti daha çok destekler tutumlarla gösterdiği görülmüştür. Kadınlara karşı korumacı cinsiyetçilik ve erkeklerle karşı düşmanca tutumların ise evlilikte kadına karşı fiziksel şiddetle ilgili olumsuz tutumları fazlalaştırdığı görülmüştür.

Kurt (2011) tarafından ilk önce 328, daha sonra 147 katılımcıyla birlikte, cam uçurum olgusu ile korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Cam uçurum, işler yolundayken ve hiçbir aksaklık yokken kadınların yüksek pozisyonlara getirilmemesi, fakat işler kötü gittiğinde ise kadınların yüksek pozisyonlara seçilmesi durumu için kullanılır. Çalışma doğrultusunda cam uçurum olgusu ile korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik arasında anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Erkut (2015) tarafından 480 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmada çelişik duygulu cinsiyetçilik, yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi ile evlilikte kadına karşı şiddete karşı tutumlar incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların düşmanca cinsiyetçilik, yetkecilik ve sosyal baskınlık yönelimi düzeyleri artış gösterdikçe evlilikte kadına yönelik şiddete ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu gözlemlenmektedir. Öte yandan erkeklerin çelişik duygulu cinsiyetçilik düzeyleri ve sosyal baskınlık yöneliminin eşitliğe karşı olma üzerinden elde ettikleri puanların kadın katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

## Bölüm 3

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile süreci ve verilerin analizlerine yer verilmektedir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel araştırmadır. Nicel araştırma nesnelere ve olayları gözlemlenebilir bir biçimde sayısal olarak ortaya koyan araştırma biçimidir. Araştırmanın sorularını cevaplamak amacıyla tarama modeli kullanılarak katılımcılara anket uygulanmıştır. Araştırmanın deseni için Durum Çalışması kullanılmıştır. Bu yöntem araştırma konusunun bir yönünün derinlemesine incelenmesini sağlamaktadır (Merriam, 1998; Yıldırım ve Şimşek, 2011; Çepni, 2012). Aynı zamanda durum çalışması tek bir olayı çeşitli olgularla inceleyerek, araştırmaya bütüncül bir şekilde yaklaşmaktadır (Punch, 2005).

Örneklem, Maksimum Çeşitlilik Örneklem Yöntemi ile belirlenmiştir. Maksimum Çeşitlilik Örneklem Yöntemi; örneklem, problemle ilgili olan ve kendi içinde birbirine benzeyen, değişken ve farklı durumlardan oluşmaktadır (Grix, 2010). Bu yöntemde incelenen olgu veya olaylarla ilişkili çeşitli sayıda farklılığı barındıran ana temalar tanımlanmaktadır (Neuman, 2014). Örneklem büyüklüğünün küçük tutulduğu araştırmalarda çeşitliliğin fazla olması önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorun, maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak giderilmektedir (Travers, 2001).

Verilerin analizi için Pearson Kolerasyon, T-test ve ANOVA kullanılmıştır. Pearson Kolerasyon Analizi; iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren

istatistiksel yöntemdir. T- testi; İki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. Aynı zamanda T testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler. Anova testi ise; bağımsız grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın var olup olmadığını ölçmek için kullanılan bir araç olmaktadır.

### **3.2 Evren ve Örneklem**

Bu araştırma 2022 yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilmiştir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kamu ve özel sektörde çalışan kadın bireyler araştırma evreni içinde yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne bağılı Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, İskele, Güzelyurt ve Lefke ilçelerinde ikamet eden kamu veya özel sektörde çalışan 18-65 yaş aralığındaki 100 kadın oluşturmaktadır. Katılımcılar seğıilirken özellikle kültürel çeşitlilik ve evreni temsil etme oranı daha fazla olabilmesi açısından Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin her ilçesinden seğıilmiştir. Örneklem oluşturulurken daha önceki benzer çalışmalar göz önünde bulundurularak karar verilmiştir (Eniç, 2015). Çalışmaya dahil edilen bireylere gönüllülük esasına dayalı ve kümeleme örnekleme (cluster sampling) yöntemi uygulanmıştır. Kümeleme örnekleme modeli, araştırmaya dahil edilen katılımcıların farklı bölgelerde ikamet etmesinden dolayı, evrenin geniş bir alana yayıldığı araştırmalarda kullanılmaktadır (Baltacı, 2018).

### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veriler üç farklı ölçek ile toplanmıştır. İlk kısımda demografik değıişkenleri tespit etmek amacıyla Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Diğer bölümde ise; Korumacı cinsiyetçiliğı ölçebilmek adına Glick ve Fiske'nin (1997) Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğı kullanılmıştır. Ölçeğın Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından yapılmıştır.

Katılımcıların iş motivasyonunu ölçebilmek adına Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) kullanılmıştır. Son olarak ise Ölçme aracı olarak katılımcılara ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ anketi uygulanmıştır.

### 3.3.1 Demografik Bilgi Formu

Çalışmada, araştırmacı tarafından ‘Demografik Bilgi Formu’ oluşturulmuştur. Katılımcıların ankete uygun olup olmadıklarını öğrenmek adına cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yaşadığı yer, medeni durumu ve uyruğu ile ilgili sorular sorularak ölçeğe başlanmıştır.

### 3.3.2 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ölçeği Glick ve Fiske (1997) tarafından geliştirilmiş olup, önceki bölümde de belirtildiği gibi türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından yapılmıştır. Yirmi iki maddeden oluşan bu ölçeğin 11 maddesi kişilerin, kadınlara karşı korumacı cinsiyetçiliğini ölçerken, diğer 11 maddesi düşmanca cinsiyetçilik düzeyini ölçmektedir. Bu ölçeğin faktör yapısının incelendiği görgül araştırma sonuçları, düşmanca cinsiyetçilik maddelerinin tek faktör altında, korumacı cinsiyetçilik maddelerinin ise koruyucu ataerkillik, cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaşma ve heteroseksüel yakınlık olmak üzere üç faktörde toplandığını göstermektedir. Çeşitli çalışmalarda çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinin tamamı için Cronbach alfa katsayılarının  $\alpha = .83$  ve  $\alpha = .92$  arasında değişmekte olduğu bulunmuştur. Korumacı cinsiyetçilik için Cronbach alfa katsayıları ise  $\alpha = .73$  ile  $\alpha = .85$  arasında ve düşmanca cinsiyetçilik için  $\alpha = .80$  ile  $\alpha = .90$  arasında değişmektedir. Ölçeğin iki faktörüyle ilgili belki de şaşırtıcı bir özellik, aralarında pozitif korelasyon olmasıdır. Düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin aralarında pozitif korelasyon bulunduğu birçok çalışmada gösterilmiştir ve buna dayanarak bu iki tür

cinsiyetçiliğin birbirlerini tamamlayıcı oldukları ileri sürülmektedir (Glick ve ark., 2001). Her bir madde 1= *Tamamen karşıyım*, 2= *Karşıyım*, 3=*Ne karşıyım ne karşı değilim*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Tamamen katılıyorum* arası bir ölçekte derecelendirilmiştir.

### 3.3.3 Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)

Katılımcıların iş motivasyonunu ölçebilmek adına Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) kullanılmıştır. Likert tipi ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Her bir maddeye ilişkin cevaplama 7 derece üzerinden 1= *Çoğunlukla uygun değil*, 2= *Uygun değil* 3=*Orta*, 4= *Uygun*, 5= *Oldukça uygun*, 6=*Tamamen uygun*.

Ölçek, altı alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler motive olmama (amotivation), dışsal düzenleme-sosyal (extrinsic regulation social), dışsal düzenleme-maddesel (extrinsic regulation material), içe yansıtılan düzenleme (introjected regulation), kişisel düzenleme (identified regulation) ve içsel motivasyondur (intrinsic motivation). Alt ölçek puanları açısından iç tutarlılık bağlamında güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach alfa hesaplanmıştır. Buna göre alfa katsayılarının motive olmama alt ölçeği için  $\alpha = .72$  içsel motivasyon alt ölçeği için  $\alpha = .73$ , dışsal düzenleme-sosyal alt ölçeği için  $\alpha = .78$ , kişisel düzenleme alt ölçeği için  $\alpha = .76$ , dışsal düzenleme-maddesel alt ölçeği için  $\alpha = .80$  ve içe yansıtılan düzenleme alt ölçeği için  $\alpha = .73$  olduğu belirlenmiştir.

### 3.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Ölçme aracı olarak katılımcılara ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ anketi uygulanmıştır. Minnessota İş Tatmin Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Uzun versiyonu 100 maddeden oluşmaktadır. Literatürde ise yaygın olarak kısa versiyonu

olan (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanılmaktadır. İçsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi  $1=$  Hiçkatılmıyorum,  $2=$  Az katılıyorum,  $3=$  Orta Düzeyde Katılıyorum,  $4=$  Katılıyorum,  $5=$  Tamamen katılıyorum. üzerinden değerlendirilmektedir. 20 maddeden oluşan bu anket ile yapılan veri analizine göre güvenirliliğin  $\alpha = .83$ . Bu aracın güvenilirlik açısından kullanılabilir olduğunu gösterir. Genel tatmin puanını hesaplamak için ise ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puan toplamları 20'ye bölünmektedir (Martins ve Proença, 2012).

### **3.4 Veri Toplama Süreci**

Araştırma öncesinde ilk olarak, Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ) Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü'nden, Yüksek Lisans Tez Öneri formu doldurulmuştur. Onay alındıktan sonra Bilimsel Araştırma Etik Uygunluk formu doldurulup DAÜ Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na gönderilmiştir. 27.12.2021 tarihinde başvuru onayı alınmıştır.

Araştırma 28.12.2021 tarihinde başlayıp, 03.02.2022 tarihinde bitirilmiştir. Katılımcılardan onam formu alındıktan sonra, kendilerine araştırmacı tarafından Google Forms üzerinden anket oluşturularak, internet aracılığıyla ulaştırılmıştır. Bu şekilde araştırmaya 100 kadın katılmıştır. İlk olarak katılımcılara ankete gönüllü katılıp, katılmak istemedikleri sorulmuştur. Her bölümde katılımcılara istedikleri anda anketi sonlandırabilme şansı olduğu belirtilmiştir. Verileri daha kolay analiz etmek adına demografik bilgiler kısmında ise kadın katılımcılar dışındaki katılımcılar, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışmayan ve 18-65 yaş aralığında olmayan kişiler anketten çıkarılmıştır. İkinci bölüm olan cinsiyetçilik bölümündeki ifadelere katılımcıların ne derece maruz kaldığını değerlendirmesi istenmiştir. Üçüncü bölüm olan motivasyon bölümünde ise katılımcılara verilen ifadelere ne derece katıldıkları

sorulmuştur. Son bölümde ise kişilerin mesleklerini göz önünde bulundurarak verilen ifadelere karşı memnuniyetleri ölçmek amaçlanmıştır. Çalışma tamamlandıktan sonra katılımcılara anketin sonlandığı bilgisi verilerek teşekkür edilmiştir.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Bilimsel çalışmalar üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar nicel, nitel ve karma yöntemler olarak adlandırılmaktadır. Nicel araştırmalarda, varsayımları test edebilmek adına uygun veri toplama methodları ve ampirik (deneysel) methodlar aracılığıyla veriler elde edilmektedir. Saptanan veriler amaca uygun istatistiksel yöntemler ile analiz edilir. Bu aşamalara ise veri analizi denmektedir (Büyüköztürk, 2015). Bu aşama bilimsel çalışma süreçlerinin en önemli kısmıdır. Veri analizi, verileri elde etme, düzenleme, istatistiksel methodlar ile geçerli sonuçlar çıkarmayı içeren ve profesyonellik gerektiren bir süreçtir. Nicel veri analizleri, araştırma problemini çözüme ulaştırmada sistematik bir yol sergilediğinden ötürü güvenilir ve geçerli olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte araştırma sorularına geçerli ve güvenilir cevaplar bulunup, planlı bir şekilde veriler toplanır. Ardından elde edilen veriler sistematik bir biçimde değerlendirilip rapor edilir. Nicel araştırma yönteminde, tek bir mantık mevcuttur. Bu noktada araştırma standardize edilmiş veri toplama araçları ile yapılmalı, sayısallaştırılmalı ve nicelleştirme yapılmalıdır. Nicel araştırma, konuya göre çeşitli desenlerde yapılabilir. İlişkisel, deneysel ve neden/sonuç ilişkisi gibi çalışmaya uygun desen seçilebilir. Ardından araştırmacı tarafından değişken sayısı ve türüne göre nicel analiz yöntemi seçilir. Araştırma için seçilen bağımlı ve bağımsız değişkenlerin rolü, sayısı ve ölçekleme türleri analiz sırasında kullanılacak test için önemli noktaları oluşturmaktadır. Hipotezlerin sağlanıyor olması veya olamaması durumu araştırmaya uygun analiz türüne karar verme aşamasında araştırmayı yapan kişiye yön gösterebilmektedir (Karakaya Özyer, 2021). Veri analizi yapılırken

kullanılan istatistiksel methodlar genellikle iki grup altında yer almaktadır. Bunlar tek değişkenli ve çok değişkenli istatistiksel analizler olarak adlandırılmaktadır. Araştırmada tek bir bağımlı değişken varsa tek değişkenli istatistik analizi, birden fazla bağımlı değişken varsa bunların bağımsız değişkenlere etkisi araştırılıyor ise çok değişkenli istatistiksel analiz olarak tanımlanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız t testleri, ANOVA, korelasyon (ilişkisel analizler) ve regresyon (yordamsal yöntem) kullanılan nicel analiz yöntemleri arasında yer almaktadır (Kabaca ve Erdoğan, 2007).

Bu çalışmada ise elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Verileri değerlendirme sürecinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Güvenirlik analizi ölçeklerde yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini ve ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediğini test etmek amacıyla yapılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006). Yapılan testlerin ve sonuçların güvenilir olabilmesi adına ölçümlerin güvenilir olması gerekmektedir. Bu noktada ölçeğe yönelik güvenilirlikler Cronbach Alpha ile incelenmiştir. Araştırma sorularının cevaplarını tespit edebilmek adına Pearson Kolerasyon modeli kullanılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılım varsayımını sağlandığı durumda niceliksel verilerin karşılaştırılması için iki grup karşılaştırılması için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılması için ANOVA testi kullanılmıştır. Güvenirlik analizi, ölçeklerde yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini ve tüm ifadelerin aynı konuyu ölçüp ölçmediğini test etmek için yapılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006). Güvenirlik analizinde, 0-1 arasında değişen Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı değeri; 0.00-0.40 arasında ise ölçeğin güvenilir olmadığı; 0.40-0,60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0.60-0,80 arasında ise oldukça güvenilir ve 0.80-1.00 arasında ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2005).

## Bölüm 4

### BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde nicel veri bulgu ve analiz yorumları yer almaktadır. Araştırma sorularında sektör, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve yaşanan şehir değişkenlerinin bulgu ve yorumları yer almaktadır. Ayrıca çelişik duygulu cinsiyetçilik, iş tatmini ve motivasyonu ölçmeye yönelik içerik analizi sonuçları ve yorumları yer almaktadır. İlk olarak, analize skalaların ortalaması alınarak başlanmıştır. Her skala için ayrı ayrı ortalama hesaplanmıştır. Daha sonra skalaların ortalaması standardize edilip z skor olarak kodlanmıştır. Tüm araştırma sorularını test etmek için pearson korelasyon modeli kullanılmıştır. İlk hipoteze nispeten, çelişik duygulu cinsiyetçilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin var olup olmadığı test edilmiştir. Sonuç, çelişik duygulu cinsiyetçilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir,  $r(104) = .09, p = .35$  İkinci hipotezi test etmek adına, pearson korelasyon modeline motivasyon ve korumacı cinsiyetçilik değişkenleri eklenmiştir. Motivasyon ile korumacı cinsiyetçilik arasında anlamlı bir pozitif ilişki tespit edilmiştir,  $r(104) = .26, p = .008$ . Analiz iki değişken arasındaki ilişki gücünün zayıf olduğu yönündedir. Son olarak, motivasyon ile düşmanca cinsiyetçilik arasındaki ilişki pearson korelasyon modeli ile test edilmiştir. Motivasyon ile düşmanca cinsiyetçilik arasında da istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir,  $r(104) = .42, p < .001$ . Bu anlamlı ilişkiyi orta güclükte nitelendirebiliriz.

Tablo 1: Katılımcıların sektör değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların bağımsız örneklemeler için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	1.60(0.68)	33.6	<.001*
Özel	64	4.36(0.86)		

\*p<0,05

Sektörün kamu ve özel sektör olmak üzere motivasyon üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı t test kullanılarak test edilmiştir. T-test sonucu kamu sektörü (M= 3.9, S=.69) ve özel sektörün (M=4.6, SD=.86) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, t(105)= 33.6, p<.001

Tablo 2: Katılımcıların yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası <sup>1</sup>	12	4.9(0.79)	2.07	.109
25 – 34 arası <sup>2</sup>	54	4.4 (0.85)		
35-44 arası <sup>3</sup>	25	4.3 (0.83)		
45-54 arası <sup>4</sup>	11	4.2 (0.58)		
55-65 arası <sup>5</sup>	0	-		
65 ve üzeri <sup>6</sup>	0	-		

\*p<0,05

Yaş gruplarının motivasyon üzerinde olan etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Bu testin sonucuna göre yaşın motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir, F(3,98)=2.07, p=.109. Diğer bir deyişle yaş grupları motivasyon üzerinde farklı etkiler doğurmamıştır.

Tablo 3: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli <sup>1</sup>	55	4.1 (0.86)	2.27	.08
Bekar <sup>2</sup>	42	4.6 (0.86)		
Eşi vefat etmiş <sup>3</sup>	-	-		
Boşanmış <sup>4</sup>	4	4.3 (0.6)		
Diğer <sup>5</sup>	5	4.2 (0.6)		

\*p<0,05

Medeni durumun motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Medeni durum (evli,bekar,eşi vefat etmiş,boşanmış,diğer) motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmamıştır,  $F(3,102)=2.27$ ,  $p=.08$ .

Tablo 4: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul <sup>1</sup>	1	1.7(-)	2.75	.023*
Ortaokul <sup>2</sup>	1	3.5(-)		
Lise <sup>3</sup>	11	4.6(1.01)		
Lisans <sup>4</sup>	53	4.4(0.91)		
Lisansüstü <sup>5</sup>	37	4.2(0.64)		
Diğer <sup>6</sup>	3	4.7(0.35)		

\*p<0,05

Eğitim durumunun motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Eğitim durumu motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmıştır,  $F(5,100)=2.75$ ,  $p=0.02$ . Ortalama analizi lisanüstü eğitimin en yüksek motivasyona yol açtığını göstermiştir,  $M=4.72$ . İlkokul eğitimi ise en az motivasyona yol açmıştır,  $M=1.74$ .

Tablo 5: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaşanan Yer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	4.3(0.87)	1.11	.355
Girne	10	4.2(0.74)		
Gazimağusa	23	4.5(0.87)		
Güzelyurt	5	4.4(0.79)		
İskele	-	2.7(-)		
Lefke	1			

Yaşanan şehrin motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Yaşanan şehir motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmamıştır,  $F(4,101)=1.11$ ,  $p=0.35$ .

Tablo 6: Katılımcıların sektör değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.6(0.98)	33.59	$P<.001^*$
Özel	64	2.9(1.34)		

\* $p<0,05$

Yapılan t testi sonucunda sektörün çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir,  $t(105)= 33.59$ .

$F= (3,98)= .98$ ,  $p=.41$

Tablo 7: Katılımcıların yaş değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası <sup>1</sup>	12	3(1.11)	0.98	.406
25 – 34 arası <sup>2</sup>	54	2.9(1.19)		
35-44 arası <sup>3</sup>	25	2.9(1.05)		
45-54 arası <sup>4</sup>	11	3.5(0.99)		
55-65 arası <sup>5</sup>	-	-		
65 ve üzeri <sup>6</sup>	-	-		

\*p<0,05

ANOVA testi sonuçlarına göre yaş gruplarının çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde bir etkisi bulunmamıştır, F(3,98)=.098, p=0.41.

Tablo 8: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli <sup>1</sup>	55	3(1.08)	0.45	.718
Bekar <sup>2</sup>	42	3(1.19)		
Eşi vefat etmiş <sup>3</sup>				
Boşanmış <sup>4</sup>	4	2.9(1.44)		
Diğer <sup>5</sup>	5	2.4(1.03)		

\*p<0,05

ANOVA testi sonuçlarına göre, medeni durum çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde anlamlı sayılacak farklı sonuçlara yol açmamıştır, F(3,102)= .45, p=.72.

Tablo 9: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul <sup>1</sup>	1	2.4(-)	3.1	.013*
Ortaokul <sup>2</sup>	1	2(-)		
Lise <sup>3</sup>	11	3.5(0.92)		
Lisans <sup>4</sup>	53	3.2(1.14)		
Lisansüstü <sup>5</sup>	37	2.4(1)		
Diğer <sup>6</sup>	3	3.5(1.04)		

\*p<0,05

ANOVA testi, eğitim durumunun çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde farklı sonuçlara yol açtığını göstermiştir,  $F(5,100)= 3.07$ ,  $p= .01$  Ortalama analizi, lisansüstü eğitime sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en yüksek skora sahip olduklarını gösterirken ( $M=3.47$ ) ortaokul eğitimine sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en az skora sahip olduklarını göstermiştir ( $M=2$ ).

Tablo 10: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaşanan Yer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.8(1.18)	0.84	.05
Girne	10	3.1(0.95)		
Gazimağusa	23	3.3(0.99)		
Güzelyurt	5	2.9(1.42)		
İskele	-	-		
Lefke	1	2.5(1.13)		

ANOVA testi, yaşanan şehrin çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde bir etkisi olmadığını göstermiştir,  $F(4,101)= .84$ ,  $p=.50$ .

Tablo 11: Katılımcıların sektör değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların bağımsız örneklemeler için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.6(0.98)	33.59	p<.001*
Özel	64	2.9(1.34)		

\*p<0,05

Sektörün kamu ve özel sektör olmak üzere iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu t test kullanılarak test edilmiştir. T-test sonucu kamu sektörü (M=1.6 , S=.49) ve özel sektörün (M= 2.8 , SD= .12 ) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, t(105)= 33.6 , p<0,05

Tablo 12: Katılımcıların yaş değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası <sup>1</sup>	12	4 (0.62)	1.50	.219
25 – 34 arası <sup>2</sup>	54	3.8(0.78)		
35-44 arası <sup>3</sup>	25	4.1(0.69)		
45-54 arası <sup>4</sup>	11	3.6(1.00)		
55-65 arası <sup>5</sup>	-	-		
65 ve üzeri <sup>6</sup>	-	-		

\*p<0,05

ANOVA testi, yaşın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,

F= (3,98) = 1.5, p= .22.

Tablo 13: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli <sup>1</sup>	55	3.9(0.11)	1.43	.238
Bekar <sup>2</sup>	42	3.9(0.09)		
Eşi vefat etmiş <sup>3</sup>	-			
Boşanmış <sup>4</sup>	4	4.6(0.19)		
Diğer <sup>5</sup>	5	3.6(0.08)		

\*p<0,05

F= (3, 102)= 1.4, p= .24.

Tablo 14: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul <sup>1</sup>	1	5(-)	0.82	.537
Ortaokul <sup>2</sup>	1	2.9(-)		
Lise <sup>3</sup>	11	3.9(0.69)		
Lisans <sup>4</sup>	53	3.9(0.83)		
Lisansüstü <sup>5</sup>	37	3.9(0.72)		
Diğer <sup>6</sup>	3	3.8(1.11)		

\*p<0,05

ANOVA testi, eğitim durumunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, F= (5,100) = .82 , p= .54.

Tablo 15: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaşanan Yer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	3.9(0.79)	0.35	.847
Girne	10	3.9(0.96)		
Gazimağusa	23	3.9(0.67)		
Güzelyurt	5	4.3(0.92)		
İskele	-	-		
Lefke	1	-		

ANOVA testi, yaşadığı yerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,  $F(4,100) = .35$ ,  $p = .85$ .

Tablo 16: Katılımcıların sektör değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.9	33.59	<.001*
Özel	64	3.2		

\* $p < 0,05$

Sektörün korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. T-test sonucu kamu sektörü ( $M = 2.9$ ,  $S = 1.17$ ) ve özel sektörün ( $M = 3.25$ ,  $SD = 1.37$ ) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir,  $t(105) = 33.59$ ,  $p < 0.05$ . Özel sektör kamu sektörüne göre, korumacı cinsiyetçilikte daha fazla skora sahip.

Tablo 17: Katılımcıların yaş değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası <sup>1</sup>	12	3.3(1.31)	0.83	.480
25 – 34 arası <sup>2</sup>	54	3.0(1.33)		
35-44 arası <sup>3</sup>	25	3.1(1.28)		
45-54 arası <sup>4</sup>	11	3.7(1.19)		
55-65 arası <sup>5</sup>	-			
65 ve üzeri <sup>6</sup>	-			

\*p<0,05

ANOVA testi, yaşın korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,  $F = (3,98) = .84$ ,  $p = .48$ .

Tablo 18: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli <sup>1</sup>	55	3.2(1.22)	1.24	.300
Bekar <sup>2</sup>	42	3.2(1.34)		
Eşi vefat etmiş <sup>3</sup>	-	-		
Boşanmış <sup>4</sup>	4	3.5(2.05)		
Diğer <sup>5</sup>	5	2.1(0.84)		

\*p<0,05

ANOVA testi, medeni durumun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,  $F = (3,102) = 1.24$ ,  $p = .30$ .

Tablo 19: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul <sup>1</sup>	1	3.1(-)	2.59	.030*
Ortaokul <sup>2</sup>	1	2.5(-)		
Lise <sup>3</sup>	11	3.5(0.87)		
Lisans <sup>4</sup>	53	3.4 (1.29)		
Lisansüstü <sup>5</sup>	37	2.6(1.27)		
Diğer <sup>6</sup>	3	3.9(1.14)		

\*p<0,05

ANOVA testi, eğitim durumunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur,  $F(5,100) = 2.6$ ,  $p = .03$  Ortalama analizi lisansüstü eğitime sahip olanların korumacı cinsiyetçilikte en yüksek skora ( $M=3.91$ ) ortaokul eğitimine sahip olanların korumacı cinsiyetçilikte en az skora sahip olduklarını göstermiştir ( $M=2.55$ ).

Tablo 20: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaşanan Yer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.9(1.33)	0.67	.614
Girne	10	3.3(1.14)		
Gazimağusa	23	3.5(1.21)		
Güzelyurt	5	3.2(1.59)		
İskele	-	-		
Lefke	1	3.6(-)		

ANOVA testine göre, yaşadıkları şehrin korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur,  $F(4,101) = .67$ ,  $p = .61$ .

Tablo 21: Katılımcıların sektör değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.7(0.97)	33.59	<.001*
Özel	64	2.9(1.34)		

\*p<0,05

Sektörün düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. T-test sonucu kamu sektörü (M= 2.7, SD= .37) ve özel sektörün (M= 2.9 , SD= 1.34) düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir,  $t(105)= 33.59$  ,  $p < 0.05$  Özel sektör kamu sektörüne göre, düşmanca cinsiyetçilikte daha fazla skora sahip.

Tablo 22: Katılımcıların yaş değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası <sup>1</sup>	12	2.7(1.22)	0.960	.415
25 – 34 arası <sup>2</sup>	54	2.8(1.27)		
35-44 arası <sup>3</sup>	25	2.7(1.07)		
45-54 arası <sup>4</sup>	11	3.4(1.14)		
55-65 arası <sup>5</sup>	-			
65 ve üzeri <sup>6</sup>	-			

\*p<0,05

ANOVA testi, yaşın düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,  $F(3,98)= 0.96$ ,  $p= .42$ .

Tablo 23: Katılımcıların medeni durum değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli <sup>1</sup>	55	2.8(1.18)	0.131	.941
Bekar <sup>2</sup>	42	2.8(1.27)		
Eşi vefat etmiş <sup>3</sup>	-	-		
Boşanmış <sup>4</sup>	4	2.4(1.09)		
Diğer <sup>5</sup>	5	2.7(1.38)		

\*p<0,05

ANOVA testi,medeni durumun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, F( 3,102)= . 13, p= .9.

Tablo 24: Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul <sup>1</sup>	1	1.6(-)	2.54	.033*
Ortaokul <sup>2</sup>	1	1.5(-)		
Lise <sup>3</sup>	11	3.4(1.28)		
Lisans <sup>4</sup>	53	3(1.24)		
Lisansüstü <sup>5</sup>	37	2.3(1.02)		
Diğer <sup>6</sup>	3	3(1.20)		

\*p<0,05

ANOVA testi,eğitim durumunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, F( 5,100) = 2.5, p= .03 Ortalama analizine göre lise eğitimine sahip olan düşmanca cinsiyetçilikte en fazla skora sahipken (M= 3.37) ortaokul eğitimine sahip olanlar en az düşmanca cinsiyetçilik skoruna sahiptirler (M=1.45).

Tablo 25: Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaşanan Yer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.7(1.26)	1.07	.374
Girne	10	2.7(1.26)		
Gazimağusa	23	3.2(1.01)		
Güzelyurt	5	2.5(1.28)		
İskele	-	-		
Lefke	1	1.5 (-)		

ANOVA testine göre yaşadıkları şehrin düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur,  $F(4,101) = 1.07, p=.37$ .

## **Bölüm 4**

### **TARTIŞMA**

Bu kısımda Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kamu ve özel sektörde çalışan kadınlara yönelik tutumlar, elde edilen bulgular araştırma hedefleri doğrultusunda tartışılıp yorumlanmıştır.

#### **4.1 Pearson Kolerasyon Analizine Göre Çalışan Kadınlara Yönelik Tutumlar ile İlgili Tartışma ve Yorum**

##### **4.1.1 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İş Tatmini**

Yapılan bu çalışmaya göre, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve iş tatmini değişkenleri arasında yok denecek kadar az bir ilişkiye rastlanmıştır. Hurst ve Beesly'in 2013 Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın üniversite öğrencileriyle yapmış oldukları araştırma sonucuna göre; cinsiyetçi algıları olan kadınların duygusal ve romantik ilişkilerde erkeklere nazaran daha pasif ve sessiz yapıda kaldıkları görülmektedir. Tıpkı bu çalışmada da olduğu gibi kadınlar yıllardır cinsiyetçi tutumların her türlüüne maruz kaldıkları için bunu normalize edip, kabul sürecine gitmişlerdir. Bu nedenle kadınların maruz kaldığı ayrımcı tutumlar iş hayatlarını ve iş tatminlerini herhangi bir biçimde etkileyememektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da cinsiyet faktörünün iş tatminini etkilemediğine dair bulgulara rastlanılmıştır (Aliyeva, 2005).

##### **4.1.2 Motivasyon ile Korumacı Cinsiyetçilik**

Yapılan veri analizinin sonuçlarına göre; Motivasyon ve Korumacı Cinsiyetçilik değişkenlerinin arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanılmıştır. Analize göre

iki değişken arasındaki ilişki gücü zayıftır. Bu sonuca göre kadınlar cinsiyetçiliğin en tehlikeli biçimi olan ve örtük yapıda ki bu cinsiyetçilik biçiminin tam olarak farkında olmadıkları için ve buna anlam veremedikleri için motivasyonlarında herhangi bir düşüş yaşamadıkları varsayılmaktadır. Öte yandan kadınlar korumacı cinsiyetçilik tutumlarına maruz kalarak erkekler tarafından korunduklarını ve yüceltildiklerini hissederek motivasyon sağlamaktadırlar.

Curun ve Sakallı'nın 2001 yılında, duygusal ilişkilere karşı oluşturulan kalıp yargıları konu alan bir çalışmada, kadın katılımcılara kıyasla erkek katılımcıların romantik ilişkilerde, erkeğin ön planda kadının ise ikinci planda ve daha edilgen bir yapıda olmasına daha olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. Korumacı cinsiyetçilik düzeylerinin ise kadınlarda daha yüksek olmakla birlikte erkeklerin de korumacı cinsiyetçilik oranları yüksek olmasına rağmen, kadınların da romantik ilişkilerde söz sahibi olabileceğini düşündükleri saptanmıştır.

Bohner, Ahlborn ve Steiner (2010) tarafından 326 kadın öğrencide uygulanan çalışmada, kadınların cinsiyetçi erkekleri ne derece çekici buldukları araştırılmıştır. Ölçekte yer alan erkek tipleri düşmanca cinsiyetçi, korumacı cinsiyetçi, çelişik duygulu cinsiyetçi ve cinsiyetçi olmayan şeklindedir. Araştırmaya göre kadınların korumacı cinsiyetçiliği, cinsiyetçilik olarak algılamadığı için bu durumu kabul ettiği fakat düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin bir arada uygulanmasını kabul etmedikleri görülmüştür.

19 farklı ülkede yapılan ve toplamda 15.000 kadın ve erkek katılımcıyla gerçekleştirilen korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliği konu alan çalışmaya göre; bütün ülkelerde korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin pozitif ilişki içinde olduğu görülmüştür. Cinsiyetçiliğin yüksek yaşandığı ülkelerde kadınların korumacı cinsiyetçilik karşısında pozitif tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Düşmanca

cinsiyetçiliği ise ayrımcı ve önyargılı tutum olarak algıladıkları görülmüştür (Glick ve ark., 2000). Tüm bu çalışmalar kadınların cinsiyetçilik tanımlarını çok iyi bilmediklerini veya bilseler bile kendi içlerinde maruz kaldıkları cinsiyetçiliğe pek fazla anlam veremediklerini göstermektedir.

#### **4.1.3 Motivasyon ile Düşmanca Cinsiyetçilik**

Araştırmaya göre, motivasyon ve düşmanca cinsiyetçilik değişkenleri arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki orta şiddette tanımlanabilmektedir. Veri sonuçlarına göre; düşmanca cinsiyetçilik arttıkça motivasyonda doğru orantılı yönde artmaktadır. Bunun sebebi, kadınların maruz kaldıkları ayrımcı tutumları tıpkı iş tatmininde olduğu gibi öğrenilmiş çaresizlik şeklinde kabul etmeleri ve çarpık düzenin değişmeyeceği inancında oldukları varsayılmaktadır. Öte yandan kadınlar bu tutumlara karşı bir itirazda bulunurlarsa kişi, kurum ve yasaların yetersizliğinden kaynaklı herhangi bir destek mekanizmasına erişemeyeceklerini düşündüklerinden dolayı bu tutumları görmezden gelerek, sessiz kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu ayrımcı politikalar kadınların motivasyonlarında olumsuz bir duruma yol açmamaktadır.

70 romantik birliktelik yaşayan katılımcıyla yapılan çalışmada, cinsiyetçilik ve cinsiyet rolü yönelimi ile ilişki doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Düşmanca cinsiyetçilik konusunda benzer tutumları olan çiftlerin benzer tutumları olmayan çiftlerle kıyaslandığı zaman daha yüksek düzeyde ilişki doyumu olduğu bulunurken, korumacı cinsiyetçilik ve çelişik duygulu cinsiyetçiliğe karşı tümüyle benzer tutumu gösteren ve göstermeyen çiftler arasında ilişki doyumu açısından fark olmadığı gözlemlenmiştir (Curun, 2001).

## **4.2 T-Testi Sonucuna Göre Sektör Değişkenine Yönelik Tutumlar ile İlgili Tartışma ve Yorum**

### **4.2.1 Sektör- Motivasyon**

Katılımcıların, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinde vermiş oldukları cevaplar sektör değişkenine göre analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre motivasyonları daha yüksek tespit edilmiştir. Bunun nedenlerine bakıldığında Kuzey Kıbrıs'ta ki kamu sektöründe iş yasalarına yönelik eksikliklerin olması ve yasaların çok eski olmasından kaynaklı boşluklar sebebiyle kamu sektöründeki çalışanların tükenmişlikle karşı karşıya oldukları söylenebilir. Göç Yasası'ndan önce kamu sektörüne girmiş eski personel ve yeni personel maaşları arasında çok büyük farklılıklar olmasından kaynaklı da motivasyonun düştüğü öngörülebilir. Öte yandan Kuzey Kıbrıs'ta son yıllarda artan kurumsal özel sektörlerin maaşlarının daha cazip olması veya kamu sektöründen herhangi bir farkının kalmamasından kaynaklı da motivasyon düşmektedir. Aynı zamanda bu kurumsal özel sektörlerin çalışan kadınlara yükselme olanakları sağlaması da özel sektördeki kadınların motivasyonunu arttırabilmektedir. Özellikle son zamanlarda işverenlerin yaygın olarak çalışanlarının aidiyet duygusunu arttırmak, iş streslerini azaltmak ve motivasyon amaçlı düzenledikleri kültür, sanat ve spor aktiviteleri de çalışılan sektöre bağlılığı artırarak motivasyonu yükseltmektedir. Özel sektörde yapılan işlerin çeşitli olmasından kaynaklı, kişisel gelişim açısından sık sık eğitimlerin yapılması ve kişilere kalacak yer imkanları sunması da özel sektörde çalışan kadınların motivasyonlarını yükselten sebepler arasındadır.

Alkış ve Öztürk'ün (2009) yapmış olduğu araştırmada Ankara, İstanbul, İzmir, Muğla ve Nevşehir bölgelerinde dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde, çalışanların motivasyonlarını yükselten faktörleri Herzberg Çift Faktör

Teorisine göre açıklamaya çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin motivasyonları açısından en önemli faktörlerin; sosyal yaşam ve kariyerde yükselme imkanları olduğunu tespit etmiş ve buna ek olarak çalışanların dışsal motivasyonlarının, içsel motivasyonlarına göre daha az etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Yıldırım ve Arslan'ın (2015) çalışan bireylerin içsel ve dışsal iş motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkilerinin belirlenmesine yönelik Ankara şehir merkezindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bulunan 462 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmanın sonucuna göre; içsel motivasyon faktörlerinin (bir işi başarmanın hazı, işin çeşitlilik göstermesi, bağımsızlık, sorumluluk, kişisel ve profesyonel gelişim, çalışanın yapmış olduğu katkının önemi, takdir edilmek, tanınmak vs.) duygusal süreklilik ve normatif bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı ve dışsal motivasyon faktörlerinin (çalışma koşulları, ücretlendirme, iş güvencesi, yükselme, lojman imkanları, fiziksel şartlar vs.) duygusal bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### **4.2.2 Sektör- Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Duygulu Cinsiyetçilik**

Katılımcıların, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinde vermiş oldukları cevaplara göre sektör değişkeni ile çelişik, korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin arasındaki ilişki analiz edildiğinde aralarında ortak ve anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetçiliğin tüm çeşitlerinde özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek skorlara sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Genel olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kamu hizmetlerinde çalışmak yaygın bir sektördür. Özellikle kadınlar kamunun çalışma saatlerinin kısa ve daha belirgin olmasından, aynı zamanda yasal açıdan özel sektöre göre kamu sektöründe çalışma haklarının daha fazla olmasından kaynaklı kamu hizmetinde çalışmayı tercih

etmektedirler. Kuzey Kıbrıs'ta özel sektör alanında çalışma sürelerinin uzun olması ve en önemlisi özel sektör çalışanlarının çalışma haklarının zayıf olması ve yasada var olan boşluklardan ötürü özel sektörde çalışan kadınların cinsiyetçilik tutumlarını daha kolay benimsediklerini ve bu tutumları normalize ederek, görmezden geldikleri varsayılmaktadır. Özel sektörde kamu alanından farklı olarak işe alım süreçlerinde de cinsiyetler arası dengeli bir işe alım süreci gerçekleşmemektedir. Aynı zamanda kamuda işe girme imkanları daha zor ve kısıtlı olduğu için özel sektöre yoğun bir talep vardır. Bu da işverenin alternatifinin çok olduğunu ve personel kaybetmekten veya değiştirmekten herhangi bir çekince duymadıklarını düşündürmektedir. Özel sektördeki ödeneklerde gerekli yasal denetlemelerin eksikliği sebebiyle kadın ve erkekler arasında eşit olmayan ücretler de özel sektörde cinsiyetçilik skorlarının yüksek çıkmasını etkilediği düşünülmektedir. Literatürde bu konuyu ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

#### **4.2.3 Sektör- İş Tatmini**

Katılımcıların, Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nde vermiş oldukları cevaplara göre sektör değişkeni analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre iş tatmini daha yüksek bulunmuştur. Buradan çıkan sonuca bakıldığı zaman özel sektörde çalışan kadınların kurumsal şirketlerde kendilerini ispatladıkları zaman yükselme ve terfi gibi şanslarının daha fazla olması iş tatminlerini de paralel olarak olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan kamuda olmayan ve özel sektörde var olan prim sistemi de çalışanların ekstra kazanç elde edebilmeleriyle iş tatminini yükseltmeyi sağlayan imkanlar arasındadır. Aynı zamanda kamu sektöründe alışılmış ve yıllardır değişmeyen sistemin varlığından kaynaklı da kamu sektöründe çalışan kadınlar tükenmişlik yaşamakta ve bu da iş tatminlerini olumsuz olarak etkilemektedir. Kuzey Kıbrıs'ta özel sektörde gerekli ve

yeterli yasal düzenlemenin olmayışından kaynaklı burada çalışan kadınların kendilerini ıspatlamak adına daha çok çalıştıkları ve daha başarılı sonuçlar elde ederek takdir gördükleri ve iş tatminlerinin yüksek skora sahip olması da gerekçeler arasında varsayılabilmektedir.

Hong Kong'da yapılmış olan bir araştırmada Hong Kong merkezli firmalarda çalışan 98 çalışanla gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların performansının takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde yükselme fırsatlarından tatmin olması gibi faktörlerin, iş tatminini olumlu yönde etkilemekte olduğu tespit edilmiştir (Chin, vd. 2002).

Churchill ve arkadaşları tarafından endüstriyel satış temsilcileri üzerine yapılan bir çalışmaya 10 ayrı firmadan 265 satış temsilcisi katılmıştır. Çalışanların iş tatminlerinin şirket politikası sosyal destekler, ücretler, arkadaşlık ortamı, yönetim, müşteriler, promosyon ve avans gibi faktörlerden iş tatminlerinin olumlu ya da olumsuz yönde etkilendiği sonucuna varılmıştır (Churchill vd., 1974).

### **4.3 ANOVA Test Sonuçlarına Göre Demografik Değişkenlerin Tutumlarla İlgili Tartışması ve Yorumu**

#### **4.3.1 Yaş Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması**

##### **Yaş-Motivasyon**

Katılımcıların motivasyon ile yaş değişkenine göre tutumlarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çalışan kadınların yaş aralıklarına bakıldığında motivasyonu herhangi bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında motivasyonla ilişkilendirilen çok çeşitli faktörler olduğu görülmektedir. Motivasyon faktörleri çok sayıda çalışmada, farklı niteliklere ve bakış açılarında sınıflandırılabilir (Qu

vd, 1999). Sektörün çalışma alanı, kullandığı teknoloji, çevresel koşullar, fiziki koşullar, yönetim anlayışı vb. birçok faktörden oluşabilir. Çalışanın çeşitli özellikleri ile ilgili olan bireysel faktörler, çalışanın örgütü algılaması, kabullenmesi ve örgüt içindeki davranışlarında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden yaş faktörünün direkt olarak motivasyona etki ettiği herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

### **Yaş- Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Cinsiyetçilik**

Araştırma sonucuna bakıldığında yaş faktörünün çelişik, korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik olmak üzere cinsiyetçiliğin hiçbir türüne anlamlı bir etkisi olduğu görülmemektedir. Bunun sebebinin kadınların hangi yaş aralığında olursa olsun cinsiyetçilik tutumlarını günlük yaşam, çalışma hayatı ve sosyal hayatlarında farkında olarak veya olmayarak deneyimlediklerinden ötürü yaş değişkeni anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır. Alan yazında yaş ile cinsiyetçilik kavramlarını ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

### **Yaş- İş Tatmini**

Yapılan bu araştırmaya göre yaş ve iş tatmini arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çarıkçı'nın (2000) "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmasında Göller Bölgesi'nde faaliyet gösteren 140 süpermarket çalışanı ile yaptığı çalışmada; çalışanların cinsiyeti, eğitim düzeyi ve yaşları gibi demografik değişkenlerin iş tatminini etkilediğini göstermektedir. Durumun yapılan çalışmada farklı sonuçlar doğurması Kuzey Kıbrıs'ın siyasal durumundan ötürü dünya devletleri tarafından tanınmaması ve coğrafi olarak küçük bir ada ülkesi olması sebebiyle fırsatsızlıkların oluşu daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere adada iş sektörü olarak bireylerin kamu sektöründe yığılmasına sebep olmuştur. Sektör çeşitliliğinin az olmasından

kaynaklı bireyler hangi yaşta olursa olsun yaş faktörü iş tatminiyle ilişkilendirilemeyecek bir konumdadır.

#### **4.3.2 Medeni Durum Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması**

##### **Medeni Durum- Motivasyon**

Medeni durumun motivasyonla alakalı ilişkisi sonucuna bakıldığında anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Medeni durum değişkeninin motivasyon düzeyiyle bir bağlantısı olduğu düşünülmemektedir. Bireylerin iş motivasyonunu sağlayan faktörler medeni durumdan bağımsızdır.

Göksel ve Ayan'ın 2021 yılında yapmış oldukları, "Kamu ve Özel Sektörde İş Motivasyonu Uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz" çalışmasında kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerdeki işgörenlerin iş motivasyonu kaynağının belirlenmesi ve demografik özellikler ile iş motivasyonu boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Veri analizi sonuçlarına göre; medeni durum ile iş motivasyonu arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

##### **Medeni Durum – Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Cinsiyetçilik**

Medeni durum ve cinsiyetçilik türlerinin tüm biçimleri ele alındığında araştırma sonucunda anlamlı bir fark elde edilememiştir. Kadınların evli, boşanmış, eşinin vefat etmesi gibi sonuçların belirli bir farklılığa yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların medeni durumu her ne olursa olsun cinsiyetçiliğin her türüne maruz kaldıkları varsayılmaktadır. Literatürde medeni durum ve cinsiyetçilik faktörünü inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

##### **Medeni Durum – İş Tatmini**

Bu araştırmaya göre medeni durumun tüm değişkenlerde olduğu gibi iş tatmini üzerinde de herhangi bir etkisi yoktur.

Alan yazında yapılan bazı çalışmalar kadının evlenip, çocuk sahibi olduğu zaman ataerkil toplumların dayattığı geleneksel rol modellerine bürünerek, ev işleri ve çocuk bakımını üstlenerek kariyer hayatlarını ikinci plana attıkları ya da atmak zorunda kaldıkları ve çalışma hayatına uzun süre katılım gösteremedikleri görülmüştür.

Yapılan literatür çalışmaları genel olarak, ataerkil toplum yapısının kadına biçtiği rollerin daha çok aile hayatıyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Kadınlar erkeklere kıyasla daha çok ev işleriyle ve çocuk bakma ile sorumlu tutulurken, erkeklere iş hayatından bir rol biçilmiştir. Biçilen roller kadınlara atfedilen ve eşitsizliğin meşrulaştırılmasına neden olan yumuşaklık, pasiflik, güçsüzlük gibi pek çok nitelik barındırmaktadır. Tüm bu belirtilen nedenler kadın ve erkek olmanın doğasından değil, toplumsal cinsiyetçi rol beklentilerinden kaynaklanmaktadır (Göregenli, 2012). Her ne kadar "modernleşme süreçleri sonucu özellikle kadınların iş fırsatları elde etmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi ile erkek ve kadının birbirlerinin rollerini üstlenmeye başlaması gibi değişimler" (Akyol, 2015) gözlemlenmeye başlamış olsa da kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rolleri hala ev içi bakım işlerinde kadınları ön plana çıkartmaktadır.

Kuzey Kıbrıs'ta bu durumun farklı olmasının en büyük sebebi olarak kadınlara toplumun verdiği değer ile kadınların kariyer ve eğitim hayatlarına önem verdikleri bunun için ellerinden geleni yaptıkları yönündedir. Tüm bunların yanında önceki araştırmalar Kuzey Kıbrıs'ta bakım verenlerin dışında, çocuk bakımının büyük anne ve büyük babalar tarafından yaygın olarak üstlenildiğini göstermektedir. Tüm bu nedenlerden ötürü de kadınların medeni durumu ile çalışma hayatlarının birbirinden ayrıştığı ve iş tatminine anlamlı bir etkisi olmadığı varsayılmaktadır (Mertan, 2021).

### **4.3.3 Yaşanılan Yer Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması**

#### **Yaşanılan Yer- Motivasyon**

Yaşanılan yerin motivasyon üzerinde anlamlı herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde de bu konuda yapılmış hiçbir çalışmaya rastlanamamıştır. Bunun sebebinin Kıbrıs'ın çok küçük bir ada olmasından kaynaklanması, adanın en uzak yeri ve en yakın yerine bile çok kısa sürede ulaşılabilir olması varsayılmaktadır. Ayrıca Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde alt yapı yetersizliklerinin bulunması, toplu taşıma imkanlarının yetersiz oluşu da ulaşımı imkânsız hale getirmektedir. Bu yüzden Kuzey Kıbrıs'ta herkesin ulaşım sağlamak için kendi özel aracı olduğu da varsayılırsa çalışanlar hangi bölgede olursa olsun işe ulaşım saatleri ve farklılıkları konusunda çok büyük bir ayrım yaşamadığı söylenebilir. Bu yüzden yaşanılan bölge faktörünün motivasyon üzerinde etkisiz olduğu düşünülebilir.

#### **Yaşanılan Yer – Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Cinsiyetçilik**

Yaşanılan bölgenin tüm değişkenlerde olduğu gibi cinsiyetçilik türlerinin hiçbir türünde anlamlı bir etki gösteremediği saptanmıştır. Önceki bölümlerde de ele alındığı gibi hiçbir değişken ne yazık ki kadınların cinsiyetçiliğe maruz kalmasına engel olamamaktadır. Yapılan araştırmalar kadınların geçmişten günümüze tarih boyunca cinsiyetçiliğe açıkça ya da örtük biçimde maruz kaldığını göstermektedir. Sosyal hayatta, iş hayatında, özel alanda ve eğitim alanında kadınlar sırf kadın oldukları için ayrımcılığa uğramaktadır (Glick ve Fiske, 1996).

#### **Yaşanılan Yer – İş Tatmini**

Yapılan araştırmada yaşanılan bölgenin iş tatminine herhangi bir etkisi bulunmadığı görülmüştür. Literatür taraması sonucu da iş tatmini ve yaşanılan bölge değişkenleri arasında bir ilişki olmadığını ve iş tatminini etkileyen farklı faktörler

olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar iş tatminini etkileyen kişisel faktörler arasında kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin kişide meydana getirdiği etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim seviyesi ve zekâ yer alırken; örgütsel sebepler arasında işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 1996).

#### **4.3.4 Eğitim Durumu Faktörünün Değişkenlere Göre Tartışması ve Yorumu**

##### **Eğitim Durumu- Motivasyon**

Eğitim durumunun motivasyon üzerinde ANOVA modeline göre anlamlı farklılıklara sebep olduğu görölmektedir. Lisansüstü eğitime sahip olan kadınların en yüksek motivasyon skoruna sahip olduğu ilkokul eğitimini tamamlamış olan kadınların ise en az motivasyon skoruna sahip oldukları görölmektedir. Bu araştırmaya göre, kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe yaptıkları işi daha anlamlı bulmaya yatkın oldukları düşünölmektedir. Eğitim ve akademik seviyelerinin yüksek olmasından kaynaklı kendi mesleklerini icra edebilme şanslarının varlığı da motivasyonu olumlu etkileyen faktörler arasında olabilmektedir. Kişilerin eğitim seviyelerine paralel olarak daha bilinçli davranma ve görev tanımına hâkim olmaya meyilli oldukları varsayılmaktadır. Öte yandan tüm bunların yanında yükselme imkanlarının da oluşu motivasyonu pozitif yönde etkileyebilmektedir. Kişilerin alanlarında uzmanlaşmaları da kendilerine güvenmelerine yol açacağı için yaptıkları işi onları daha çok motive edecektir. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınların ise yüksek eğitim alan kadınların aksine özgüven sorunları yaşaması, yaptıkları işe hâkim olmada sıkıntı yaşamaları ve kendilerini daha yüksek eğitime sahip olanlarla kıyaslama durumları motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyecektir.

Bu sonuçlara paralel olarak literatürde motivasyonu olumlu etkileyen faktörler arasında; görevin adının tam olarak belirlenmesi, kişiye sorumluluklar verilmesi, başarıya paralel ödenek, takdir, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının karşılanması, gelişme ve yükselme olanakları, yaratıcı işlerin verilmesi gibi etkenler gösterilmektedir (Yoğun, 2014).

### **Eğitim- Çelişik, Korumacı ve Düşmanca Cinsiyetçilik**

Bu çalışmada eğitim ve cinsiyetçilik türleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Lisansüstü eğitime sahip olan kişilerin çelişik duygulu cinsiyetçilikte en fazla skora sahip oldukları görülürken, ortaokul eğitimine sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en az skora sahip olduğu görülmüştür. Literatürde bu değişkenlerle alakalı herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır.

Bunun sebebi olarak, düşük eğitime sahip olan kadınların daha çok cinsiyetçiliğe ve erkek egemenliğine maruz kaldıkları düşünülmektedir. Bu tutumları tecrübeledikleri içinde cinsiyetçiliği daha az desteklemektedirler. Fakat yüksek eğitime sahip olan kadınların cinsiyetçiliğe daha az maruz kalması sebebiyle kendilerine uygulanan cinsiyetçi tutumların daha az farkında oldukları varsayılmaktadır.

### **Eğitim Durumu- İş Tatmini**

Yapılan çalışmada eğitim durumunun iş tatmini değişkeniyle ilişkisinde anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Bu konuda benzer çalışmalar ele alındığında, İş motivasyonunun oluşumunda en önemli faktörlerden birinin eğitim olduğu görülmüştür. Eğitim yalnızca çalışanların mesleki olarak değil aynı zamanda perspektiflerini de olumlu anlamda etkileyen bir süreç olduğu görülmüştür. Eğitim durumu kişilerin işini daha iyi kavrayıp, işinde başarıya ulaşmasında ve iş tatminlerinin olumlu etkilenmesini sağlamaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin

eğitim düzeylerine paralel olarak yaptıkları işlerden daha fazla tatmin oldukları görülmektedir. nk eğitim almış bireyler, daha iyi işlerde, daha iyi çalışma koşullarında ve daha dolgun denekli işlerde çalışabilmektedirler. Eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanların terfi olanaklarının da daha fazla olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (ztrk & Gzelsoydan, 2001). Yapılan bu çalışmada ise sonuçların farklı çıkmasının nedeni olarak Kuzey Kıbrıs'a sektör çeşitliliği olmamasından kaynaklı, iş imkansızlıklarının azlığı ve gençlerin kendilerini uzmanlaştırdıkları alanlarda iş bulmakta zorluk çekerek başka alanlara yönelmesi sonucu durumunun eğitim faktörünün iş tatmini konusunda etkisiz kalmasına neden olduğu varsayılabılır.

## Bölüm 5

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu kısımda araştırma sonuçlardan söz edilmiş ve bu sonuçlara göre yapılabile benzer çalışmalara öneriler sunulmuştur. Araştırmanın evren ve örnekleme Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin Lefkoşa, Girne, Gazimağusa, İskele ve Güzelyurt bölgelerinde ikamet eden, 18- 65 yaş aralığında bulunan özel veya kamu sektöründe çalışan kadınlar ile sınırlandırılmıştır. Bu yüzden sonuçlar, bu bölgelerde ve bu yaş sınırları içinde bulunan çalışan kadınlarla genellenebilir. Ayrıca araştırmanın temsil edilebilirliği olduğu da söylenebilir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde benzeri bir çalışma yapılmak istenirse daha fazla katılımcıya ulaşılarak, genellenebilirliği ve temsiliyeti yüksek sonuçlara ulaşılabilir.

Çalışmada üç temel araştırma sorusu üzerinde durulmuştur. İlk araştırma sorusu olan çalışan kadınların iş tatmini ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer araştırma sorusu olan çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile korumacı cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre iki değişken arasındaki ilişki gücü zayıftır. Son araştırma sorusu olan, çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Bu anlamlı ilişkinin şiddeti orta güçlükte nitelendirilebilir. Araştırmada T-testi ve ANOVA testi uygulanarak katılımcıların demografik özelliklerinin (çalıştığı sektör, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve yaşanan şehir)

değişkenlerin bir kısmında anlamlı sonuçlara ulaşıldığı bazı sonuçlarda ise herhangi anlamlı bir değişkene rastlanamadığı tespit edilmiştir.

Yapılan T-testi sonuçlarına göre; motivasyon faktörünün incelenen bütün değişkenlerle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Motivasyon ve sektör değişkenine göre bulgular analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre motivasyonları daha yüksek tespit edilmiştir. Sektör değişkeni ile çelişik, korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin arasındaki ilişki analiz edildiğinde aralarında ortak ve anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetçiliğin tüm çeşitlerinde özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek skorlara sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatmini ile sektör değişkeni analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre iş tatmini daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan ANOVA testi sonuçlarında ise; demografik değişken olan yaş, medeni durum ve yaşanan yer üzerinde değişkenlerin hiçbir anlamlı ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sadece eğitim durumu faktörünün iş tatminiyle arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır. Onun dışında eğitim durumuyla ilişkisi incelenen motivasyon ve cinsiyetçilik değişkenlerinin anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Eğitim durumu ile motivasyon incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip olan kadınların en yüksek motivasyon skoruna sahip olduğu ilkököl eğitimini tamamlamış olan kadınların ise en az motivasyon skoruna sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı şekilde eğitim ve cinsiyetçilik değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir fark yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü eğitime sahip olan kadınların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en fazla skora sahip oldukları görülürken, ortaokul eğitimine sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en az skora sahip olduğu görülmüştür. Yapılan

literatür taramasında alan yazında cinsiyetçilik üzerine yapılan çalışmaların yeterli sayıda olmadığı ve bu bağlamda yapılacak olan çalışmaların arttırılmasının farkındalık açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Toplum içerisinde azınlık gruplara olumsuz tutumlar ve ayrımcı davranışlar sergileniyorsa ve bu tutumlar destekleniyorsa, bu davranış biçimleri pekişerek toplumsal cinsiyet rollerine yansır. Bu yüzden özellikle bireyleri genç yaşta bilgilendirmek toplumun görevidir. Sonuç olarak toplumsal cinsiyet konusunda bilinçlenmek oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden okullarda Toplumsal Cinsiyet alanındaki derslerin okul müfredatlarına eklenerek bireylere, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet roller, toplumsal cinsiyet eşitliği vb. gibi konularda eğitim verilmesi önem arz etmektedir. Toplumsal cinsiyet çalışmaları açısından özellikle kadınların, cinsiyetçilik kavramlarını iyi bilmesi ve bu tutumların farkında olmaları gerekmektedir. Kadınların potansiyellerini keşfetmeleri ve özgüvenlerinin geliştirilebilmesi için toplum tarafından gerekli hassasiyetin gösterilerek ilgili çalışmaların yapılması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet çalışmalarının arttırılması, farkındalık yaratılması ve kadın erkek eşitliğini destekler nitelikte projelerin yapılması ve bu konuda gerekli toplumsal politikaların geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Tüm bu bahsedilenler kadınların maruz kaldığı her türlü cinsiyetçiliği ortadan kaldırmak için önemli adımlardır. İlerleyen süreçlerde daha geniş örneklem gruplarıyla çelişik duygulu cinsiyetçiliğin araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **5.1 Araştırmaya İlişkin Öneriler**

- 1 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılabilecek benzeri çalışmalarda daha fazla katılımcı ile genellenebilirlik ve temsiliyet arttırılabilir.
- 2 Uygulanan anket kısmında kullanılan dile dikkat edilmeli ve herhangi cinsiyetçi ifadeye yer verilmediğinden emin olunmalı.

- 3 Yapılan araştırmanın sonucunda çalışan kadınların eğitim durumu ile cinsiyetçilik değişkenleri incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek olan kadınların cinsiyetçilik tutumları en yüksek skora sahipken eğitim seviyesi düşük olan kadınların cinsiyetçilik skorları daha düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bunun geçmiş deneyimlerin cinsiyetçilik üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığı farklı bir araştırma konusu olabilir.
- 4 Bu çalışmada sektör ve motivasyon değişkenlerinin ilişkisi ele alındığında, özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan kadınlara kıyasla motivasyon oranlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. İleriki çalışmalar Akdeniz kadınları için motivasyonun ne anlama geldiği sorusu üzerine odaklanabilirler.
- 5 Bu çalışma sadece Kuzey Kıbrıs Cumhuriyeti'nde kamu ve özel sektörde çalışan kadınları kapsamaktadır. İleriki çalışmalar erkeklerin cinsiyetçiliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu alarak yeni bir çalışma ortaya koyabilirler.
- 6 İleride bu çalışmaya benzer araştırma yapacak olan araştırmacılar motivasyon faktörünün derinine inerek değişkenleri içsel ve dışsal motivasyon açısından ele alabilir.
- 7 Kadınlara karşı olumsuz ve ayrımcı tutumları ortadan kaldırmak ve diğer nesillere daha eşitlikçi bir ortam hazırlamak için Toplumsal Cinsiyet alanında gerekli eğitimlerin verilerek bilinçlendirme ve farkındalık yaratılmalıdır.
- 8 Özellikle kadınlara cinsiyetçiliğin erkekler tarafından uygulandığını düşünürsek bu tutumların azaltılmasına yönelik, toplumda yanlış inanç ve düşünceleri ortadan kaldırmaya yönelik, konferansların ve eğitimlerin verilmesi şeklinde öneriler sunulabilir.

## KAYNAKLAR

Adair, J. (2013). *Etkili motivasyon*, Ankara: Babıali Kültür Yayıncılık.

Ağca, V. & Ertan, H. (2008). *Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ilişkisi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2),135-156.

Ağırbaş, İ., elik, Y. ve Bykkayıkı, H. (2005), *Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları zerinde Bir Araştırma*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3, ss. 312-329.

Akbaş, G., & Korkmaz, L. (2017). *Kadın yöneticiler: Görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası*. İş ve İnsan Dergisi, 4(2), 73-86.

Aliyeva, S. (2005) *Kurum içi iletişim: llmesi ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Alkan, A. (2003). *Kadınlar Tarafından, Kadınlarla Birlikte ve Kadınlar İçin Yerel Politika*. Ka-Der, Ankara.

Alparslan, A., Bozkurt,., zgz A. (2015) *İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın alışanların Sorunları*, Cilt No:2 Sayı :3 , 66-81.

Alptekin, D. (2014). *Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet AyrımcılığıSorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (32), 203-211.

Altan S (1993) *Altan Cinsiyet Rolü Ölçeği'ni Türk kültüründe geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış lisans tezi. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Ankara.

Andrew F. Hayes (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.

Asan, H. T. (2006). *Ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Aslanbumin, D. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Türk Hukuku ve Uluslararası Hukuk Açısından İncelenmesi: "Kavram, Köken, Tarihsel Süreç ve Bugünü"*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Atalay, M. & İnan-Uzman, B. (1998). *Kıbrıs Türkünün değişim ve gelişiminde Kıbrıs*

Avşaroğlu S., Deniz M.E., & Kahraman A. (2005). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 115-129.

- Ayan, S. (2014). *Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik*. Cumhuriyet Medical Journal, 36(2), 147-156.
- Baltacı, A. (2018). *Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme*. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274. (YÖNTEM)
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002) “Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği,” İktisat İşletme ve Finans, 17, Eylül, 72–81.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Umut Yayın Dağıtım.
- Baysal, C.A. ve Tekarslan, E., (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıo1 Basım, İstanbul.
- Begany, J. J. ve Milburn, M. A. (2002). *Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths*. Psychology of Men and Masculinity, 3(2), 119.
- Berktaş, F. 2012. *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Best, D. L., Williams, J. E., Cloud, J. M., Davis, S. W., Robertson, L. S., Edwards, J. R., Giles, H., & Fowles, J. (1977). *Development of sex-trait stereotypes among*

*young children in United States, England and Ireland. Child Development, 48, 1375-1384.*

Beydoğan, B. (2001). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik, ataerkillik ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının yöneticilik pozisyonlarındaki kadınlara ilişkin tutumlar üzerindeki etklileri.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler.* Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.

Bızancı, M. (2014). *Ailede kadına yönelik şiddeti meşru görme, cinsiyetçilik, öznel iyi oluş (Üniversite öğrencileri üzerinde bir çalışma).* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Bohner, G., Ahlborn, K. ve Steiner, R. (2010). *How sexy are sexist men? Women's perception of male response profiles in the Ambivalent Sexism Inventory. Sex Roles, 62(7-8), 568-582.*

Bora, A. (2005), *Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası,* İstanbul: İletişim Yayınları.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). *İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması.* Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 1–18.

- Bozok, M. (2011). *Soru ve cevaplarla erkeklikler*. Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği, İstanbul.
- Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). *Individual demographic differences and job satisfaction*. Journal of Organizational Behavior, 8(2), 139-155.
- Bryson, R. W., Aderman, M., Sampiere, J.M., Rockmore, L. & Matsuda, T. (1985). *Intensive care nurse: jobtension and satisfaction as a function of experience level*. Critical Care Med., 13 (9)
- Bulut, D., Kızıldağ,D., (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkisi Cilt No:15 Sayı :2, 81- 102.
- Burgess, C. (2003). *Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It's Still a Man's World*, Women in Management Review, 18 (1/2): 50-59.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. & Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* [Scientific research methods]. Ankara: Pegem Akademi [Pegem Academy].
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkisi*. Kamu-iş.
- Çakır, Serpil ve Necla Akgökçe (Haz.) 1995, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*, İstanbul, Sel Yayıncılık.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). *Örgüt İkliminin İş tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma*, ÇÜ İ.İ.B.F. Dergisi, 6(2), 23-39.
- Cengiz, A. A. ve Özdemir, A. (2020). "*Narsisizm ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik: Cinsiyet Bağlamında Bir İnceleme*", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 41, Denizli, s. 39-51.
- Çepni, S. (2012). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, Geliştirilmiş 6. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Çetinkanat, C. (2000)."*Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*", Anı Yayıncılık, Ankara, s.9.
- Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). *Why Is Benevolent Sexism Appealing?: Associations With System Justification and Life Satisfaction*. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432–443.
- Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). *Why Is Benevolent Sexism Appealing?: Associations With System Justification and Life Satisfaction*. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432–443.
- Curun, F. (2001). *Cinsiyetçilik, cinsiyet rolü yöneliminin ilişki doyumu üzerinde etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

- Dardenne, B., Dumont, M. ve Bollier, T. (2007). *Insidious Dangers of Benevolent Sexism: Consequences for Women's Performance*. Journal of Personality and Social Psychology, 93(5), 764-779.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (Çev: K.Tosun vd.). İstanbul: İÜ Yayınları.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, (Çev.) Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Dedeçay, S. S. (1993). *Lefkoşa Özel Türk Üniversitesi ve Kıbrıs'ta yüksek öğretim çabaları*. Lefkoşa: Lefkoşa Özel Türk Üniversitesi Yayınları, 10.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). *The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study*. Australian Psychologist, 30(1), 57-63.
- Delacollete N, Dumont M, Sarlet M, and Dardenne B. *Benevolent sexism, men's advantages and the prescription of warmth to women*. Sex Roles. 2013; 68(5/6): 296-310.
- Dinçer, F. (2016). *Rehber öğretmenlerin kişilerarası ilişkilerinin yükleme karmaşıklığı ve cinsiyetçilik bağlamında incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Direk, Z. (2009). *Simone de Beauvoir: abjeksiyon ve eros etiği*. Cogito.58. 11-39.

Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dökmen, Z. Y. (2014). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*, İstanbul: Remzi Kitabevi (5. Baskı).

Dökmen, Zehra Y.; (2004), *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Dumont, M., & Dardenne, B. (2008). *Lessening women's readiness to accept the status quo helps avoiding benevolent sexism's deleterious impact on performance*. (in press).

Ecevit, Y. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. içinde Y. Ecevit & N.*

Eğimli A.T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3): 35- 52.

Eğimli, A:T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 39.

Ercan, N. (2009). *Evlilikte kadına yönelik fiziksel şiddete ilişkin tutumların yordayıcıları: Çelişik duygulu cinsiyetçilik, sistemi meşrulaştırma ve dini yönelim*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

- Erdoğan, İ (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Ergin, N. G. (2008). *Evli ve boşanmış kişilerin evlilik uyumu ve cinsiyetçilik açısından karşılaştırılması*. Sosyal Psikoloji Programı Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Erkurt, A. (2015). *Kadına Yönelik Şiddet: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, Yetkecilik*
- Eroğlu-Şah, D. (2020). *Erkeklerde toplumsal cinsiyete dayalı stres, sistemin meşrulaştırılması ve cinsiyetçilik ilişkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ertürk, Müjdat. (2000). “*Otel İşletmelerinde Çalışanların Verimliliğini Arttırmaya Yönelik Teşvik Araçları ve Bunların Bölümler Arası Farklılıkları (Ankara ve İzmir Otellerinde Bir Uygulama)*”. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173–196). Sage Publications, Inc.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages*. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.

- Gardiner, M., & Tiggemann, M. (1999). *Gender differences in leadership style, job stress, and mental health in male and female-dominated industries*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 301-315.
- Garih, Ü. (2005). *İş hayatında motivasyon*. Hayat Yayıncılık. İstanbul.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve Yasam [Psychology and Life]* (Cev: G. Sart). Ankara: Nobel Yayınları.
- Gianettoni, L.ve Roux, P. (2010). *Interconnecting race and gender relations: Racism, sexism and the attribution of sexism to the racialized other*. *Sex Roles*, 62(5-6), 374-386.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). *An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality*. *American Psychologist*, 56(2), 109–118.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). *The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). *Hostile and benevolent sexism. Measuring ambivalent sexist attitudes toward women*. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119- 135.
- Glick, P., & Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B. ve arkadaşları (2000). *Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and*

*benevolent sexism across cultures*, Journal of Personality and Social Psychology, 75: 763–775.

Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T., Eckes, T., Masser, B., Volpato, C., ... ve Castro, Y. R. (2004). *Bad but bold: Ambivalent attitudes toward men predict gender inequality in 16 nations*. Journal of Personality and Social Psychology, 86(5), 713.

Gök, S. (2009). *Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, (6)2, 587-605.

Grix, J. (2010). *The Foundations of Research*. London: Palgrave Macmillan.

Grubbs, J. B., Exline, J. J. ve Twenge, J. M. (2014). *Psychological entitlement and ambivalent sexism: Understanding the role of entitlement in predicting two forms of sexism*. Sex Roles, 70(5-6), 209-220.

Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

Güney, S. (2013). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Güven-Lisaniler F. (2008). *Kıbrıs emek piyasasındaki kadınların ortak paydası: İkincil olmak*. Kıbrıs Yazıları, 10-11-12:75-83

Güzel, F. Ö. (2010) *Turizm Öğrencilerinin Staj Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Göre Değerlendirmesine Yönelik Bir Araştırma*. Journal of Yaşar University, 5(20), 3415-342.

Hackman, J. R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K. (1995). A new strategy for job enrichment. Kolb, D. A., & Osland, J. S., & Rubin, I.M. (Ed.) *The Organizational Behaviour Reader*. New Jersey: Prentice Hall.

Hadjipavlou, M. & Mertan, B. (2010). *Cypriot feminism: An opportunity to challenge gender inequalities and promote women's rights and a different voice*. The Cyprus Review. A Journal of Social, Economic and Political, Special Fall Issue 22(2), 247-268.

Hadjipavlou, M. & Mertan, B. (2019). *A multilevel intervention: The case of the Cyprus gender advisory team (GAT) Achievements and challenges*. Journal of Peacebuilding & Development, 1-13, DOI: 10.1177/1542316619843258.

Hamilton, H.R. & Dehart, T. (2020) Cheers to equality! Both hostile and benevolent sexism predict increases in college women's alcohol consumption. *Sex Roles*, 83:675-684.

Hauser L. (2014). "*Work Motivation in Organizational Behavior*". *Economics, Management, and Financial Markets* 9/4 (2014) 239-246.

Hayes, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.

HRDC, (2002). Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report), Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy.

Hurst, R. J., & Beesley, D. (2013). *Perceived sexism, self-silencing, and psychological distress in college women*. *Sex Roles*, 68(5-6), 311–320.

İlkkaracan, İ. (2017). *Mor ekonomi sürdürülebilir kentler yolunda kadınların eşit ekonomik katılımı için bir strateji*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV).

Işık, R. (2008). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik, sistemi meşrulaştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Jost, J. T., & Hunyady, O. (2005). *Antecedents and Consequences of System-Justifying Ideologies*. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 260-265.

Kahn Robert L. (1973). The Work Module: A Tonic For Lunchpail Lassitude, *Psychology Today*, 27 (5)

Karadal, H. (1994). *Organizasyonlarda iş doyumunu: Yükseköğrenim kredi ve yurtlar kurumunda bir araştırma*. Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Karakaya Özyer, K. (2021). *Nicel Veri Analizi İçin Bir Elektronik Performans Destek Sisteminin Tasarlanması ve Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, E.O.Ü.

- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi. *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Kayapınar, İ., (2007), *Yöneticilerin Çalışanlar Tarafından Algılanan Yönetim ve Liderlik Anlayışlarının Çalışanların İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, T. (1973) *Beşerî İlişkiler Açısından Motivasyon*, İstanbul, s.58.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerine uygulama*. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, Bursa.
- Keser, A. (2005). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama*. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Keser, A. (2012) *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Kilianski, S. E., & Rudman, L. A. (1998). *Wanting it both ways: Do women approve of benevolent sexism?* *Sex Roles: A Journal of Research*, 39(5-6), 333–352.

KKTC İstatistik Kurumu (2019). *2020 Hanehalkı İşgücü anketi Sonuçları*. Erişim tarihi 16 Şubat 2021, <http://www.stat.gov.ct.tr/HIA-BULTEN-YIL-7.aspx>

KKTC İstatistik Kurumu (2019). *İstatistik Yıllığı 2019*. Erişim tarihi 16 Şubat 2021, <http://www.stat.gov.ct.tr/IST-YIL-2019.aspx>

Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010) *Yönetim Bilimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.

Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul, Beta Yayınları.

Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.

Kundak, Z., Taş, H.Ü., Keleş, A. ve Eğilcioğlu, H. (2015). *Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon*. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16, 1-10.

Kurt, D. (2011). *Cam uçurum ile düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İstatistik Kurumu, 2020.

Luthans F. (2011), *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*.12th Edition. McGraw-Hill Irwin, New York

- Luthans, F. (1995) *Organizational Behavior*, 7th ed., New York: McGraw-Hill, Inc
- Martins, H. ve T. Proença. (2012). “Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers”. FEB Working Papers.1-20
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*, Jossey-Bass Publications, San Francisco, USA, 275.
- Mertan , B. (2021) *Kuzey Kıbrıs 'ta Süregelen Cinsiyetlendirilmiş Ebeveynlik*.
- Mertan, B. (2000). *Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde kadının konumu: Bir inceleme*.  
Woman 2000, Journal for Woman Studies, EMU-CWS, 1(1) 1-9.
- Miner, John. B (1992). *Industrial- Organization Psychology*, McGraw Hill, USA.
- Mirisola, A., Sibley, C., Boca, S., & Duckitt, J. (2007). *On the Ideological Consistency between Right-Wing Authoritarianism and Social Dominance Orientation*.  
Personality and Individual Differences, 43, 1851-1862.
- Nagoshi, J. L., Adams, K. A., Terrell, H. K., Hill, E. D., Brzuzy, S. ve Nagoshi, C. T. (2008). *Gender differences in correlates of homophobia and transphobia*. Sex roles, 59(7-8), 521-531.
- Neuman, L. W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Seventh Ed.). Essex: Pearson Education Limited.

OECD. (2019a). *Gender Differences in Employment. OECD Family Database*. Erişim tarihi 16 Şubat 2021, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm.htm>

OECD. (2019b). *Health at a Glance 2019: OECD indicators*. Erişim tarihi 16 Şubat 2021, <https://www.oecdilibrary.org/sites/fa1f7281en/index.html?itemId=/content/component/fa1f7281>. SDGS (2015). UN Department of Economic and Social Affairs. Sustainable Development en/index. html?itemId=/content. Erişim tarihi 16 Şubat 2021, <https://sdgs.un.org/goals/goal17>

Okutan, N. ve Sunal, A. B. (2011). *Eşcinsellere Yönelik Tutumlar, Cinsiyetçilik ve Romantik İlişkilerle İlgili Kalıp Yargılar: Yetişkin Bağlanma Biçimleri Açısından Bir Değerlendirme*. Türk Psikoloji Yazıları, 14(27), 69-77.

Okutan, Nur. (2010). *Eşcinsellere yönelik tutumlar: Cinsiyetçilik, romantik ilişkilerle ilgili kalıp yargılar ve yetişkin bağlanma biçimleri açısından bir değerlendirme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Ankara.

Özdemir, F. (2013). *Askeriyeye ilişkin tutumları yordayan faktörler: Türk kimliği, tek milliyetçi ideoloji, çelişik duygulu cinsiyetçilik, muhafazakarlık ve dini yönelim*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.

- Özkan, D. (2006). *Kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri ile ilgili yapılan yüklemeler, cinsiyetçilik, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)  
Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). "*Algılanan İş güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 143-164.
- Poyrazoğlu Nazan (1992). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu Verimlilik İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniv. Sos. Bil. Ens.
- Punch, K. (2005) *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. 2nd Edition, Sage, London.
- Querstein, V., McAFFE, R. B. and GLASSMAN, M., "The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, Vol:45, No:8, 1992, ss. 859-873.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınları, III. Baskı, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tokol, Tuncer (2009). *Genel İşletme*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.

- Sakallı- Uğurlu, N. (2002). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Türk Psikoloji Dergisi, 17 (49), 47-58.
- Sakallı- Uğurlu, N. (2003). *Cinsiyetçilik: kadınlara ve erkeklere ilişkin tutumlar ve çelişik duygulu cinsiyetçilik kuramı*. Türk Psikoloji Yazıları, 6 (11-12), 1-20.
- Sakallı, N., & Curun, F. (2001). *Romantik ilişkilerle ilgili kalıp yargılara karşı tutumlar*. Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 22, 31-45.
- Salman, S. (2007). *Kontrol odağı inancı, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve cinsiyet farklılıkları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Sayer, Handan (2011), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Şimşek, M. Ş, Akgemci, T., Çelik A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 7. Baskı.
- Şimşek, M. Ş. ve Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (Altıncı Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş. (2001), *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B., ve Neale, M. A. (2001). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Psychology Press.

Subaşı, N., AKIN, A. (2004). *Kadına yönelik Şiddet; nedenleri ve sonuçları*.

Tarhan, S., Gündüz, H. Ç. ve Ekşioğlu, S. (2017). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik, toplumsal cinsiyet ve evlilikte kadına yönelik şiddete ilişkin tutumlar*. Journal of Human Sciences, 14(2), 1894-1908.

Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi (2. bs)*. Ankara: Nobel Yayınları.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

The Economist (2015). *The Glass-ceiling index*.  
<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2015/03/dailychart1?fsrc=scn/tw/te/bl/ed/theglassindex>

Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. (2. Baskı), İstanbul.

Toker, B. (2006). *Konaklama işletmelerinde iş gören motivasyonu ve motivasyonun iş do-*

Torlak, N. G. (2008) *Organizasyon Teorileri*, İstanbul: Beta Yayınları.

Travers, M. (2001). *Qualitative Research Through Case Studies*. Sage.

TÜİK, (2014). *Seçilmiş Göstergelerle Aydın 2013*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

*Türkkadın dernekleri*, DAÜ-KAM, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2):183-206.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. (Genişletilmiş 2.baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Whitley, B. E., Jr. & Kite, M.E. (2010). *The psychology of prejudice and discrimination (2e)*. Belmont, CA: Thomson-Wadsworth.

Wiggins, D. J. (1984). Personality-environmental factors related job satisfaction of school counselors.

World Bank. (2020). “*World Development Indicators*,” Erişim Tarihi, 16 Mart 2021, <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> adresinden erişildi.

- Yakushko, O. (2005). *Ambivalent sexism and relationship patterns among women and men in Ukraine*. *Sex Roles*, 52(9-10), 589-596.
- Yalçın, Z. S. (2006). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik, kontrol odaklı düşünceler, empati ve adil dünya inancının tecavüz kurbanlarına ilişkin tutumlara etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması*. *Bilig Dergisi*, Sayı: 55. s.243-264.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, T. (2014). *Çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin*
- Yousef, D.A. (1998). *Satisfaction With Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment*. *International Journal of Manpower*. 19 (2), 184–194.
- Yüksel, İ. (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Yumuşak, A. (2013). *Üniversite öğrencilerinin flört şiddetine yönelik tutumları, toplumsal cinsiyetçilik ve narsistlik kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

## **EKLER**

## Ek 1: Çok Boyutu İş Motivasyonu Ölçeği

Bu soru listesini “Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz?” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.

**Hiç uygun değil    1    2    3    4    5    6    7 Tamamen uygun**

\_\_\_\_\_ 1- Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.

\_\_\_\_\_ 2- İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 3- Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.

\_\_\_\_\_ 4- Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 5- İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.

\_\_\_\_\_ 6- İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 7- Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum

\_\_\_\_\_ 8- İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.

\_\_\_\_\_ 9- Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 10- Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 11- Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 12- Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.

\_\_\_\_\_ 13- Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.

\_\_\_\_\_ 14- İşimde çaba sarf ederim, aksi halde kendimi kötü hissederim.

\_\_\_\_\_ 15- İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.

\_\_\_\_\_ 16- Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.

\_\_\_\_\_ 17- İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.

\_\_\_\_\_ 18- İşim kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.

\_\_\_\_\_ 19- Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.

## Ek 2: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanı seçiniz.

**Kesinlikle katılmıyorum**    1    2    3    4    5    **Tamamen katılıyorum**

\_\_\_\_\_ 1- Kadınlar çok çabuk alınırlar.

\_\_\_\_\_ 2- Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır.

\_\_\_\_\_ 3- Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır.

\_\_\_\_\_ 4- Erkekler kadınsız eksiktirler.

\_\_\_\_\_ 5- Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını istemektedirler.

\_\_\_\_\_ 6- İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.

\_\_\_\_\_ 7- Erkekleri cinsel yönden yaklaşılabilir olduklarını gösterircesine şakalar yapıp daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır.

\_\_\_\_\_ 8- Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz.

\_\_\_\_\_ 9- Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindedirler.

\_\_\_\_\_ 10- Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarını tamamen minnettar olmamaktadırlar.

\_\_\_\_\_ 11- Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.

\_\_\_\_\_ 12- Kadınlar iş yerlerindeki problemleri abartmaktadırlar.

\_\_\_\_\_ 13- Feministler erkeklere makul olmayan istekler sunmaktadırlar.

\_\_\_\_\_ 14- Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.

\_\_\_\_\_ 15- Gerçekte birçok kadın “eşitlik” arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar.

\_\_\_\_\_ 16- Erkekler hayatlarındaki kadına mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler.

\_\_\_\_\_ 17- Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklere karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınırılar.

\_\_\_\_\_ 18- Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir.

\_\_\_\_\_ 19- Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.

\_\_\_\_\_ 20- Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler.

\_\_\_\_\_ 21- Bir felaket durumunda kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır.

\_\_\_\_\_ 22- Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar.

### Ek 3: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler mesleğinize dair olan memnuniyetinizi ölçmeye yöneliktir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okurken mesleğinizi göz önünde bulundurarak cevap veriniz.

**Hiç memnun değilim    1    2    3    4    5    Çok memnunum**

- \_\_\_\_\_ 1- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.
- \_\_\_\_\_ 2- Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından.
- \_\_\_\_\_ 3- Ara sıra değişik şeyler yapabilme bakımından.
- \_\_\_\_\_ 4- Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından.
- \_\_\_\_\_ 5- Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından.
- \_\_\_\_\_ 6- Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından.
- \_\_\_\_\_ 7- Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden.
- \_\_\_\_\_ 8- Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden.
- \_\_\_\_\_ 9- Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden.
- \_\_\_\_\_ 10- Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden.
- \_\_\_\_\_ 11- Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden.
- \_\_\_\_\_ 12- İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden.
- \_\_\_\_\_ 13- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden.
- \_\_\_\_\_ 14- Terfi imkânının olması yönünden.
- \_\_\_\_\_ 15- Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden.
- \_\_\_\_\_ 16- Çalışma şartları yönünden.
- \_\_\_\_\_ 17- Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden.
- \_\_\_\_\_ 18- Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden.
- \_\_\_\_\_ 19- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden.

\_\_\_\_\_ 20- Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından.