

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞAN KADINLARIN ÖRGÜTSEL ADALET VE TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif DOĞAN

İSTANBUL – 2024

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞAN KADINLARIN ÖRGÜTSEL ADALET VE TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif DOĞAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bülent DEMİR

İSTANBUL – 2024

KABUL VE ONAY

..... tarafından hazırlanan “.....” adlı tez çalışmasının savunma tarihitarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Anabilim Dalı Bilim Dalı Yüksek Lisans / Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Bülent DEMİR

.....

Üye

Doç. Dr. Murat SAĞBAŞ

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Elif DOĞAN

13.08.2024

ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Doç. Dr. Bülent DEMİR'in değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Doç. Dr. Bülent DEMİR bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

13.08.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	i
TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL ADALET	2
1.1. Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları	4
1.2. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık	5
1.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	6
1.4. Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi	7
1.5. Örgütsel Adalet ve Cinsiyet	9
1.6. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini	12
1.7. Örgütsel Adalet ve Güven	13
1.8. İş Tatmini	13
1.8.1. İş Tatmini Boyutları	14
1.9. Literatür İncelemesi	17
1.9.1. Örgütsel Adalet Üzerine Yapılan Çalışmalar	17
BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	19
2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Tanımı ve Önemi	21
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	22
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türkiye	24
2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsal Cinsiyet	24
2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İş Hayatı	26
2.2.1. İş Hayatında Cinsiyet Eşitliği	27
2.2.2. Kadınların İş Hayatındaki Yeri	28
2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları	30
2.3.1. Ulusal Politikalar	31
2.3.2. Uluslararası Politikalar ve Anlaşmalar	33
2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Örgütsel Adaletle İlişkisi	34
2.5. Literatür İncelemesi	36
2.5.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Üzerine Yapılan Çalışmalar	36
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	37
3.1. Araştırmanın Amacı	37
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	37
3.3. Yöntem	38

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	39
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	39
3.6. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	40
3.7. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Hipotez Testleri Sonuçları	41
3.8. Toplumsal Cinsiyet Ölçeğine Ait Hipotez Testleri Sonuçları	44
3.9. Örgütsel Adalet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Sonuçları	46
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	48
KAYNAKÇA	50
ÖZGEÇMİş	59



KISALTMALAR

A.B. : Avrupa Birliği

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü bazen de İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı uluslararası bir ekonomi örgütüdür

T.V. : Televizyon

V.B. : Ve Benzeri



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Yaş Dağılımları.....	40
Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları.....	40
Tablo 3: Katılımcıların Mesleki Tecrübe Süreleri Dağılımları.....	41
Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları.....	41
Tablo 5: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 6: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip ...	42
Tablo 7: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 8: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 9: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 10: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Test Sonuçları.....	45
Tablo 11: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 12: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 13: Korelasyon verileri.....	46

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Çalışan Kadınların Örgütsel Adalet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algıları
Arasındaki İlişki: Bir Araştırma

Elif DOĞAN

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı / İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Bülent DEMİR

2024 – 70

Bu tez çalışmasında, çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada, İstanbul'da çeşitli sektörlerde çalışan 300 kadın katılımcıdan veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda, örgütsel adalet algısı ile toplumsal cinsiyet eşitliği algısı arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları, örgütsel adaletin, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, örgütlerde adaletli uygulamaların cinsiyet eşitliği algısına katkı sağlayabileceğini ve bu durumun çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çalışan Kadınlar, İş Tatmini

ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute

**The Relationship Between Working Women's Perceptions of Organizational
Justice and Gender Equality: A Research**

Elif DOĞAN

Master Thesis

Business Administration Division / Business Management Discipline

Supervisor: Associate Bülent DEMİR

2024 – 70

In this thesis, the relationships between working women's perceptions of organizational justice and gender equality were examined. In the study, data were collected from 300 female participants working in various sectors in Istanbul. As a result of the analysis of the data, it was determined that there was a positive and high level correlation between the perception of organizational justice and the perception of gender equality. The findings of the study show that organizational justice positively affects the perception of gender equality. These results suggest that fair practices in organizations can contribute to the perception of gender equality and this can increase employees' motivation, job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational Justice, Gender Equality, Working Women, Job Satisfaction

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve örgütsel adalet, çağdaş iş yerlerinde kritik öneme sahip iki temel kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin iş yerinde eşit fırsatlar, haklar ve sorumluluklara sahip olmalarını ifade ederken; örgütsel adalet, çalışanların iş yerinde adil muamele görüp görmediklerine dair algılarını kapsar. Bu kavramlar, çalışanların iş tatmini, bağlılık, motivasyon ve performans gibi iş davranışlarını doğrudan etkileyebilir (Greenberg, 1990; Eagly ve Karau, 2002).

Literatürde, örgütsel adaletin iş tatmini ve iş performansı üzerinde önemli etkileri olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Örgütsel adalet, adil sonuç dağılımı (dağıtım adaleti), karar verme süreçlerinin adillliği (prosedürel adalet) ve kişiler arası ilişkilerde adaletli muamele (etkileşimsel adalet) olmak üzere üç temel boyutta incelenir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Bu adalet türlerinin her biri, çalışanların iş yerinde kendilerini nasıl hissettiklerini ve işlerine nasıl yaklaştıklarını etkiler.

Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı, iş yerinde kadınların ve erkeklerin eşit şartlarda çalışabilme olanaklarını ve fırsatlarını değerlendirme biçimlerini içerir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığı durumlarda, kadın çalışanlar genellikle dezavantajlı konumda kalmakta ve kariyer ilerlemeleri engellenmektedir (Heilman, 2001). Bu durum hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurabilir. Kadınların iş yerinde karşılaştıkları önyargılar ve ayrımcılık, iş tatminlerini ve motivasyonlarını düşürebilir (Ridgeway ve Correll, 2004).

Bu çalışma, Türkiye'de çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, iş yerinde adalet ve eşitlik politikalarının, kadın çalışanların genel iş deneyimlerine nasıl katkıda bulunduğu ele alınacaktır. Bu araştırmanın bulguları, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirilmesine yönelik önemli bilgiler sağlayabilir.

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL ADALET

Örgütsel adalet, çalışanların iş yerinde adil bir şekilde muamele gördüklerine dair algılarını ve bu algının iş performansı, iş tatmini, motivasyon ve bağlılık gibi iş ile ilgili tutum ve davranışlar üzerindeki etkilerini inceleyen bir kavramdır.

- **Dağıtım Adaleti:** Kaynakların, ödüllerin ve iş yüklerinin çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılması olup çalışanların aldığı maaş, terfi, ödül ve diğer kaynakların dağıtımının ne kadar adil olduğu ile ilgilidir.
- **Süreç Adaleti:** Karar verme süreçlerinin adil bir şekilde yürütülmesi ve bu süreçlerin şeffaf, tarafsız ve tutarlı olması çalışanların kararların nasıl alındığını ve bu süreçlerin ne kadar adil olduğunu değerlendirdiği bir bileşendir.
- **Etkileşim Adaleti:** Çalışanların, yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından saygı ve nezaketle muamele görmesi, bilgilendirilmesi ve adil bir iletişim içinde olması bireyler arasındaki ilişkilerdeki adalet algısını yansıtır.

Örgütsel adaletin yüksek olduğu bir iş yerinde çalışanlar, daha yüksek iş tatmini, bağlılık ve performans gösterebilirken adalet algısının düşük olduğu bir iş yerinde ise çalışanların motivasyonu düşebilir ve işten ayrılma oranları artabilir.

Adalet yaklaşımı, kararları ve eylemleri, bir faaliyetten kaynaklanan maliyet ve faydaların bireyler ve gruplar arasında ne kadar eşit dağıtıldığı açısından değerlendirmeye odaklanır ve ahlaki davranışın değerlendirilmesi için bir çerçeve sağlar. Genel olarak, maliyetlerin ve faydaların eşit olarak dağıtıldığı, kuralların adil bir şekilde uygulandığı, eşitsizlik ve ayrımcılıktan zarar görenlerin tazmin edildiği örgütlerde çalışanların adalet duygusu daha güçlüdür (Black ve Porter, 2000).

Örgütsel adalet, bir kuruluş içindeki adil ve etik uygulamaların ve ilişkilerin yönetilmesini ve teşvik edilmesini içerir. Başka bir deyişle, adil bir örgütte çalışanlar, yöneticilerin eylemlerini adil, ahlaki ve makul olarak değerlendirirler. Araştırmalar, çalışanlar karar verme sürecinin adil olduğuna inandıklarında düşük ücretlere, şirket politikalarına ve organizasyonel eylemlere yönelik olumsuz tepkilerin daha az belirgin olduğunu göstermiştir.

Bir örgütte örgütsel adaleti sağlamanın birçok yolu vardır; bunlardan ikisi dağıtımsal ve prosedürel adaleti sağlamaktır (Greenberg ve Baron, 2000). Dağıtıcı adalet ilkeleri, bireylere ahlaki ve nesnel olarak tanımlanmış özelliklerine göre davranılmasını gerektirir. Bu ilkelerine göre, ilgili açılardan benzer olan kişilere benzer şekilde, farklı olanlara ise aralarındaki farklılıklar oranında farklı davranılmalıdır (Foley, Kıdder ve Powell; 2002). Dağıtım adaleti eşitlik teorisinin bir parçasıdır. Bu teorisinin özü, aynı çabanın aynı sonucu vermesi gerektiğidir. Dağıtımıcı adaleti uygulayan yöneticiler ödülleri ve cezaları performansa dayalı olarak eşit şekilde dağıtırlar.

Bu, herkesin aynı veya aynı ödül ve cezaları alacağı anlamına gelmez. Aksine, çalışanlar örgütsel hedeflere yaptıkları katkı veya sapmalarla orantılı olarak ödüllendirilir veya cezalandırılır. Yöneticiler, yaş, cinsiyet, din veya ırk gibi subjektif özelliklere dayalı olarak 'ün tanıtımını yapamaz veya ücret dağıtamaz. Dağıtımıcı adalete dayalı bir karar alma süreci, yaş, cinsiyet, ırk veya din gibi gerçeklere dayalı ve özne kararlar dayalı olarak insanlara karşı sistematik ayrımcılığın yapılmamasını sağlar.

Prosedür adaleti, çalışanlar arasında örgütsel süreçlerin eşit şekilde uygulanmasını ifade eder. Fazla veya eksik ödemelerden kaçınm, kararlara katılın ve sonuçlar hakkında bilgi verin (Colquitt ve Chertkoff, 2002). Usul adaletini uygulayan yöneticiler, idari kararlarından etkilenenlerin karar alma sürecine katılmasını ve sürecinin adil bir şekilde yürütülmesini sağlar. Rıza, insanların bilgilendirilmesi ve mevcut sistemi seçme özgürlüğüne sahip olması anlamına gelir (Greenberg ve Baron, 2000).

Örgütsel adalet algısı hem örgütün hem de çalışanların yükümlülüklerinin olması ve her ikisinin de sorumluluklarını kabul etmesi esasına dayanmaktadır. Karşılıklı sorumluluk ve yükümlülükleri açıkça ifade edildiği, gönüllü olarak kabul edildiği ve örgüt yaşamında ortak çıkar olarak kabul edildiği sürece adalet olgusunun var olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle kişi eşitsizlik konusunda diğerlerine göre daha duyarlı. Ödüllerin eşitliğine duyarlılık dağıtım adaletini yansıtırken, insanların ödülleri nasıl dağıtılacağına ilişkin kararlara ve problem çözme davranışlarına tepkilerine duyarlılık prosedürel adaleti ortaya çıkarır. Eğer yöneticiler ödül dağıtıyor ve eşitsiz çalışıyorsa, bunun nedenini izleyicilerine her zaman açıklamalıdır. Bir tarafından örgüt içindeki kaynaklar doğru bir şekilde dağıtıldığında, eşit kişiler arasında ayrımcılık yapılmadığında ve statü sembolleri eşit olmayan kişiler arasında

eşit olarak dağıtıldığında örgütsel adalete ulaşmak daha kolaydır. Örneğin, bazı kuruluşlar aşağıdaki gibi durum farklılıklarını yansıtan simgeleri kaldırmıştır.

Dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin yanı sıra prosedür adaletinin bir uzantısı olarak etkileşimsel adalet kavramına da değinilmektedir. Bu kavram örgütsel uygulamanın insani ve sosyal yönleriyle ilgilidir. Başka bir deyişle, yönetimin veya ödül ve kaynaklara sahip olan ve bunları kontrol edenlerin adaleti sağlayanlara yönelik eylemlerini içerir. Yani yöneticilerin karar alma sürecinde insanlara ne söylediği ve bunu nasıl söylediği. Karar verme sürecinde kullanılan prosedür ve uygulamaların karar vericiler tarafından uygulanma şekliyle ilgili etkileşime dayalı yönleri ele alır. Dağıtımsal adaletten bağımsız, üç boyutlu bir adalet türü olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle kişilerarası davranışların kalitesi örgütlerde adaletin değerlendirilmesini etkileyen bir faktördür (Cropanzano, Paddock, Rupp, Bagger ve Baldwin, 2008).

1.1. Örgütsel Adalet Algısının Sonuçları

Örgütsel adalet algısının sonuçları, çalışanların iş tatmininden performanslarına kadar birçok alanda önemli etkiler yaratarak çalışanların işlerine daha bağlı ve motive olmasını sağlar. İş tatmini artar ve çalışanlar, örgütlerine olan bağlılıklarını güçlendirmesi işten ayrılma niyetini azaltırken, çalışanların örgüte olan güvenini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırır. Aynı zamanda, adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, çatışmalar daha yapıcı bir şekilde çözülür ve çalışanlar yenilikçi ve yaratıcı olma konusunda daha istekli hale gelir. Tüm bu faktörler, örgütün genel performansını ve sürdürülebilirliğini olumlu yönde etkiler. Adaletsizlik ise, stres ve tükenmişlik seviyelerini artırarak, işten ayrılma niyetini yükseltir ve iş performansını düşürerek örgütlerin adaletli uygulamalara önem vermesi hem çalışan memnuniyetini hem de örgütsel verimliliği artırmak için kritik bir faktördür.

Bir örgüt içerisinde vatandaşlık davranışı sergilerken liderlerin çalışanlar tarafından güvenilir olarak kabul edilmesi önemlidir. Çalışanlarına karşı güvenilir olan, onlara ilgi gösteren ve onlara adil davranan yöneticiler, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Chiaburu ve Lim, 2008). Prosedürel ve etkileşimsel adaletin, çalışanların örgütleriyle kurdukları bağları güçlendirdiği ve örgütün yararına gelişmiş performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri

bulunmuştur. Üstelik prosedür adaleti olmadan çalışanların elde edeceği sosyal ve ekonomik sonuçlar ve faydalar belirsizdir ve bu durum çalışanlarda strese neden olmakta ve stresin kansere neden olabileceğini gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

Stres seviyeleri arttıkça insanlar depresif, asabi, kaygılı ve korkulu hale gelir ve sosyal olarak çevrelerindeki insanlardan izole olurlar. Bu bozukluklar zihinsel sağlığın bozulmasına, majör depresyona ve kalp-damar hastalıklarına yol açmaktadır. Ayrıca stres, çalışanların zihinsel depresyona ve uykusuzluğa maruz kalmasına neden olabilir ve bu da devamsızlığın artmasına neden olabilir. Tüm bu olumsuz faktörler çalışan performansında düşüşe neden olmaktadır. Bağlayıcı bir unsur olarak hareket ederek, örgütün önerdiği uygulamaların adil olduğuna dair bir algı oluşturarak örgüte bağlılığı artırır ve yönetime olan güveni artırır (Stecher ve Rosse, 2005). Organizasyonel destek ve yönetime güven ve şirket performansının iyileştirilmesi. Ayrıca çalışanların stres düzeyleri azalmakta ve strese bağlı hastalıklar da azalmaktadır (Greenberg, 2006). Üstelik örgütsel adaletin sağlanması çalışanın işe yabancılaşma duygusunu azaltabilir. Bir örgütün adil olmadığı algılandığında, çalışanlar ihanete uğramış gibi hissederek örgüte karşı öfkeye yol açabilirler. Bu yeni adaletsizliği ortadan kaldırmak için de örgüte karşı olumsuz davranışlar sergiliyor. Olumsuz davranışlar arasında örgütsel faaliyetlerin aksaması, örgütsel kaynakların israf edilmesi v.b yer alabilir (Turhan, 2015). Ayrıca bir kuruluş içindeki adil olmayan uygulama ve tutumlar, bireylerin saldırgan davranışlara yönelme olasılığını artırabilir ve bu durum, kuruluşun kaynaklarının kötüye kullanılması ve kuruluştan hırsızlık yapılması gibi sonuçlara yol açabilir.

1.2. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle uzun vadeli ilişkiler geliştirmesine olanak tanır. Bir örgüte üye olan çalışanlar, görev tanımlarında belirtilen görevlere ek olarak örgüte gönüllü olarak daha fazla katkı sağlamaktadırlar. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç alt boyut açısından incelemişlerdir. Birincisi duygusal katılım çalışanlar örgütle duygusal olarak özdeşleşirler, orada çalışmaya devam etmekten keyif alırlar ve örgütle güçlü duygusal bağlara sahiptirler. Örgüte duygusal olarak bağlanan çalışanlar örgütün başarısına yönelik daha iyi performans göstermektedir (Özler, 2012).

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu ise sürekli bağlılıktır. Süreklilik bağlılığı, bir çalışanın örgütün bir parçası olmaktan fayda sağlayacağı veya örgütten ayrılması durumunda zarara uğrayacağı için örgütte kalma arzusuyla ilgilidir. Süreklilik bağlılığı, bir çalışanın, kuruluştan ayrılmanın yüksek maliyetleri ve olumsuz sonuçları göz önüne alındığında kuruluşunda çalışmaya devam etmesi durumunu ifade eder. Çalışanların örgütte kalma isteği, çalışırken harcadıkları zaman ve çaba, örgütten ayrılarak kazandıkları statüyü kaybetme korkusu ve örgüt dışında kazandıkları statüyü kaybetme korkusundan kaynaklanmaktadır.

Kariyer Seçimi örgütler sınırlı olduğunda çalışanlar da çalıştıkları örgüte bağlıdırlar (Bozkurt ve Yurt, 2013). Normatif bağlılık, çalışanın bir kuruluştaki çalışmaya devam etme yükümlülüğü duygusudur. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmanın doğru bir eylem olduğuna inanmaktadır çünkü bireylerin örgütte kalmalarının ve örgüte bağlılık göstermelerinin yararlı olacağı düşünülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Dağıtım adaleti ve prosedür adaleti algıları, örgütsel adaletin yönleri, duygusal bağlılıkla ilişkilidir. Çalışanın dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı ne kadar yüksekse örgüte bağlılığı da o kadar yüksek olmaktadır (Sulu, 2010). Ancak örgütsel bağlılık, prosedür adaletinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Çünkü çalışanlar prosedür adaleti algısı yüksek olduğunda düşük ücret alsalar bile örgüte olan bağlılıklarını sürdürebilmektedirler (İnce ve Gül, 2005). Kuruma yönelik yüksek düzeyde adalet, çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkiliyor ve çalışan görevini tatmin edici bir şekilde yerine getiriyor. Örgüte bağlılığı güçlü olan çalışanların performans düzeyi artmakta, çalışan devir hızı azaldıkça verilen hizmetlerin kalitesi de artmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

1.3. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı görev tanımında belirtilmeyen, rol açısından zorunlu olmayan, uygulandığında tazminat gerektirmeyen ve çalışanın talebi üzerine ceza gerektiren veya uygulanmadığı takdirde bireyler tarafından özel olarak gerçekleştirilen gönüllü bireysel eylemleri ifade eder. Kendilerinden beklenenin çok daha fazlasını sunmaya çalışırlar (Özler, 2012).

Bir kuruluştaki adil uygulamalar, çalışanların sosyal etkileşimlerinin bir göstergesidir. Bu bakımdan çalışanlar sosyal değişim ilişkilerinde ek spontane rol davranışları sergilerler. Çalışanlar örgüt içindeki vatandaşlık davranışının doğrudan ödüllendirilmediğini biliyor ancak bunun adil uygulamalarına verilecek en iyi yanıt olduğuna inanıyorlar (Demir, 2009). Örgütsel adaletin boyutlarından biri olan dağıtım adaleti, ödüllerin insan kaynakları arasında adil dağılımı, özellikle de ücret ödemelerinden insan kaynaklarının memnuniyeti ile ilgilidir. Dağıtım adaleti ile sonuçların adillliğini ifade eden örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Dağıtım adaletini etkin bir şekilde uygulayan ve insan kaynaklarına adil davranan yönetsel uygulamalar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Prosedür adaleti, örgütsel sistemin tamamını kapsaması, temel ilke ve kuralları içermesi, uzun vadeli ve sistematik olması nedeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli bir ilişkiye sahiptir (Özler, 2012).

1.4. Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi

Çalışanların örgütsel adalet algısı, örgütler için kritik bir öneme sahiptir çünkü bu algı, çalışanların iş tatmini, bağlılığı, performansı ve genel motivasyonu üzerinde doğrudan etkili olur. Adil bir iş ortamı, çalışanların işlerine ve örgütlerine olan güvenini artırır, bu da yüksek moral ve iş birliğiyle sonuçlanır. Örgütsel adaletin sağlandığı yerlerde, çalışanlar kendilerini değerli ve saygıdeğer hissederler, bu da çalışan devrini azaltır ve örgüte uzun vadeli bağlılık sağlayarak adalet algısı, çalışanların örgüte olan sadakatini ve özverisini artırarak, işyeri verimliliğini ve genel performansı olumlu yönde etkiler (Demirtaş ve Ertan, 2022). Adil uygulamalar aynı zamanda örgüt içinde olumlu bir iş kültürü oluşturarak, yetenekli çalışanların örgüte çekilmesini ve elde tutulmasını kolaylaştırır. Çalışanlar kendilerini organizasyondaki diğer çalışanlarla karşılaştırırlar. Kuralların herkese eşit şekilde uygulandığını, aynı işe aynı ücretin ödendiğini, insanların aynı tatil hakkına sahip olduğunu ve bazı sosyal olanaklardan diğerleriyle eşit şekilde faydalanmalarının beklendiğini söyledi. Ancak adalet algısının odak noktası sadece sonuçlar ve bunların karşılaştırılması değildir. Örgütlerdeki kurallar, bu kuralların nasıl uygulandığı ve bireyler arasındaki etkileşimler de adalet algısının merkezinde yer alır. Sosyal bilimciler, çalışan bireylerin kişisel tatmini ve örgütsel görevlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için örgütsel adaletin gerekli olduğuna ve adaletsizliğin örgütsel sorunların bir nedeni olarak görülmesi gerektiğine inanmaktadır.

Bu bağlamda örgütsel adaletin örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında araştırma konusu haline gelmesinin nedeni, adalet algısının örgütsel davranış üzerindeki etkisi ile açıklanabilir.

Adalet, çalışanların kendilerini kurumun değerli ve saygın üyeleri gibi hissetmelerine, meslektaşları ve üstleriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler kurmalarına olanak tanıyan olumlu davranışlara yol açarken, adaletsizlik ise hırsızlık ve saldırganlığa yol açarak, cinsel taciz gibi olumsuz davranışlara yol açarak işleri zorlaştırır. Örgütsel adalet, yönetim, uygulamalı psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında yaygın olarak incelenen bir konudur. Birçok çalışma örgütsel adaletin hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğurduğunu göstermiştir (Tağraf, Özkan ve Şahin, 2016). Hiç şüphe yok ki adalet çalışanlar için önemli bir motivasyon aracıdır.

Çalışanların adalet algıları düşük olduğunda moralleri de düşük olur ve çalışanın örgütten ayrılma, hatta örgüt aleyhine faaliyetlere katılma olasılığı daha yüksektir (Parker ve Kohlmeyer, 2005). Çalışan genellikle adalet sorunlarını kendisi ile amiri arasındaki bir çatışma kaynağı olarak tanımlar vardır. Kurumsal ücretlendirmenin ve çalışan değerlendirmelerinin yanlış yönetilmesi. Ancak bazı araştırmalar olumlu adalet algısının çalışanlar arasında işbirlikçi davranışlara yol açtığını göstermektedir. Adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği yönündeki bulgular. Bu nedenle örgütsel adalet literatürü, yüksek adalet algısının olumlu çalışan tutum ve davranışlarına yol açtığını ileri sürmektedir (Anderson ve Shienew, 2003). Dağıtıcı örgütsel adaletin yüksek düzeyde bağlılık ürettiği, farklı muamele görme algısının bağlılığı önemli ölçüde zayıflattığı gözlemlenmiştir. Bireylerin hisse senetlerine ilişkin potansiyel kaygıları her zaman vardır. Ancak bazı durumlarda bu gizli korku gerçek bir korkuya dönüşebilir. Bu durumlardan ilki kişinin arzu etmediği bir faydaya veya sonuca ulaşmasıdır. Eğer bireyler uygulanan prosedürlerden arzu ettikleri faydayı elde ediyorsa, prosedürlerin adil olup olmadığı ile ilgilenmezler. İkinci durum ise örgüt içerisinde meydana gelen değişimdir. Değişim bireyin adalet kaygısını artırır ve adalet konularına olan ilgisini artırır. Üçüncü durum sınırlı kaynaklarla ilgilidir. Organizasyonda yeterli kaynak varsa, kaynakların nasıl dağıtıldığı çalışanlar açısından önemli değildir.

Bir taraftan kıt kaynakların paylaşımı söz konusu olduğunda bireyler genel olarak adaletin nasıl tanımlandığı ve adaletin ne olduğu ile ilgilenmektedir. Dördüncü durum ise

bireyler arasındaki güç farklılıklarıyla ilgilidir. Dolayısıyla adalet, belirli koşullar altında bireyler için diğer insanlardan daha fazla önem taşımaktadır (Greenberg, 2001). Daha önce çalışanların elde ettiği sonuçların değerlendirilmesi örgütsel adalet olarak kabul edilirken, daha sonra kullanılan yöntemlerin ve kişilerarası davranışların adil olmasının da önemli olduğu ortaya çıktı. Sonuç olarak örgütsel adalet yaklaşım da farklılık göstermektedir. Daha sonraki araştırmalarda adaletin diğer yönleri keşfedilmiş ve konuyla ilgili çeşitli teoriler geliştirilmiştir (Irak, 2004).

1.5. Örgütsel Adalet ve Cinsiyet

Örgütsel adalet ve cinsiyet, iş dünyasında önemli ve karmaşık bir konu olup örgütsel adalet çalışanların iş yerinde adil bir şekilde muamele gördüklerini algıladıkları durumu ifade eder ve genellikle üç ana bileşeni bulunur. Dağıtıcı adaleti ödüllerin, kaynakların ve fırsatların adil bir şekilde dağıtıldığını algılamayı ifade eder. Prosedürel adalet karar verme süreçlerinin adil ve şeffaf olduğu algısını ifade eder. Etkileşimsel adalet çalışanların, yöneticilerinden saygılı ve doğru bir şekilde muamele gördüklerini hissetmelerini ifade eder.

Cinsiyet, örgütsel adalet algılarında önemli bir rol oynamakta kadınlar ve erkekler, örgütsel adaleti farklı şekillerde deneyimleyebilir ve bu deneyimler, iş tatmini, bağlılık ve performans gibi çeşitli iş sonuçlarını etkileyebilir. Kadınların genellikle daha az adil bir şekilde muamele gördüklerini algıladıklarını ve bu algının kariyer ilerlemeleri ve iş tatminleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Özellikle dağıtıcı adalet açısından, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar, terfi, maaş artışı ve diğer ödüller açısından erkeklere göre dezavantajlı durumda olabilirler. Prosedürel adalet açısından, kadınlar, karar verme süreçlerine dahil edilme veya şeffaflık eksikliği nedeniyle dezavantajlı hissedebilirler. Etkileşimsel adalet açısından ise, kadınlar iş yerinde daha az saygı görebilir veya daha fazla ayrımcı davranışlarla karşılaşabilirler. Bu konular, iş yerinde eşitlik ve kapsayıcılığın sağlanması için önemli araştırma ve uygulama alanlarıdır. Çalışanların adalet algılarını iyileştirmek için şirketler, adil politikalar ve uygulamalar geliştirmeli, cinsiyet eşitliğini teşvik eden eğitim programları düzenlemeli ve tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmaya yönelik stratejiler benimsemelidir.

Yaşadığınız ülkenin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, kişinin sosyal ilişkileri, tercihleri ve yaşam tarzı cinsiyetinden etkilenmektedir. Toplumun bireyin cinsiyetine uygun gördüğü normlara, davranışlara ve tutumlara dayanır. Cinsiyetin örgütlerde ve toplumdaki bireylerin yaşamları üzerindeki etkisinin keşfedilmesiyle sosyal bilimler alanı cinsiyet kavramı üzerinde yoğunlaşmaya başladı. Araştırma sonucunda cinsiyetin erkek veya kadın olma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edildi. Temel olarak cinsiyet iki kısma ayrılır: cinsiyet ve cinsiyet. “Cinsiyet bir kişiyi doğduğu andan itibaren erkek veya kadın olarak işaretleyen genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir” (Kutanis ve Çetinel, 2016). “Toplum Cinsiyeti, toplumun kadın ve erkek olarak bireyleri nasıl gördüğünü, algıladığını, bireylerden nasıl düşünmesini ve davranmasını beklediğini ifade eden ve kadının erkeklerden toplumsal olarak belirlenmiş rol ve sorumluluklarını temsil eden bir kavramdır” (Kutanis ve Çetinel, 2016). İki kavram arasındaki fark şu şekilde vurgulanabilir.

Cinsiyet doğumla belirlenir, ancak cinsiyet, bir toplumun sosyalleşme süreciyle oluşan kültürü ve değerleri tarafından belirlenir. Cinsiyet rolleri, toplum tarafından tanınan ve insanların bu kimliklere uygun davrandıklarında toplum tarafından benimsenen cinsiyet kimlikleridir. Toplumsal değer ve inançlar rolünü oluşturmaktadır. Coğrafi, kültürel ve döngüsel farklılıklar 'ün rolünü etkiler. İnsanlar için rol edinimi, doğum anından itibaren çevrenin yarattığı koşullarla başlar. Bu süreçte en önemli rolü anne ve babalar oynamaktadır. Öğretmenler, arkadaşlar, sosyal medya, radyo, TV vb. Kitle iletişim araçları aynı zamanda bireylere etkili bir şekilde rol atayan bir varlıktır.

Sosyal rol teorisine göre kadınlar küçük yaşlardan itibaren fiziksel ve duygusal bakım konusunda başkalarına bağımlı hale gelirken, erkeklere ekonomik değeri yüksek beceriler öğretiliyor. Bu nedenle kadın ağırlıklı olarak hemşirelik, öğretmenlik vb. alanlarda çalışan mesleği seçmektedir (Eagly ve Wood, 2016). Bireysel rol gelişimi üç aşamada gerçekleşir. Bunlar; rol öğrenme, sosyalleşme ve içselleştirmedir. Cinsiyet rollerinin öğrenme yoluyla geliştiğini vurgulasa da bazı araştırmacılar rol ediniminin bilişsel mekanizmalar yoluyla gerçekleştiğini belirtmektedir (Kahraman, Tunçdemir ve Özcan, 2015). Rolüne uygun hareket ederse çevre mutlu olacak, yapmadığı takdirde ise numaralı birey cezalandırılacak veya ödüllendirilmeyecektir. Bu sayede bireyler hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu öğrenirler.

Bilişsel mekanizmalar yaklaşımında bireylerin cinsiyet rollerine göre davranabilmelerinin ön koşulu, kendi cinsel kimliklerini ve çevresindekilerin cinsel kimliklerini anlamaktır. Bu yaklaşım, bireylerin sadece toplumsal cinsiyet rollerini değil aynı zamanda cinsel önyargıları da öğrendiğini ileri sürmektedir. Kadınlarda cinsiyetlerine göre uygun görülen özellikler kadınsı olarak adlandırılmakta ve toplumun davranışsal beklentileri şunlardır: “Nazik, duygusal, duyarlı, bağımlı, risk ve rekabetten kaçınan, mütevazı, korunmaya ihtiyaç duyan ve övünmeyen” (Kutunis ve Chetinel, 2016).

Erkekler için uygun görülen özelliklere erkeksi denir ve toplumun davranışsal beklentileri şunları içerir: “Sert, bağımsız, baskın, baskın, iddialı, rekabetçi, rasyonel, materyalist, risk alan, çözüm odaklı (Kutunis ve Chetinel, 2016). Davranışı tanımlamanın yanı sıra kadın ve erkeğin sorumluluklarını da dikkate almak, kadının ev içindeki rollerini de tanımlar. Asıl işi çocuklarına annelik yapmak ve evi temizlemektir. Erkeklerin rolleri ev dışında tanımlanır. Başlıca görevi eve maddi destek sağlamak ve aile üyesi üzerinde yetkiye sahip olmaktır. Dünyanın birleşik bir topluma dönüşmesi ve ekonomik avantajı korumak için kadınların işgücü piyasasına katılımının gerekliliği gibi gelişme, kadınları evin dışına itmektedir (Parlaktuna, 2010).

Kadınlar çalışmaya başlamış olsalar da ev işleri ve çocuk bakımı hâlâ kadınların omuzlarındadır ve onların asli sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. Kariyer sahibi olmak bir kadının ikinci veya üçüncü görevi gibi görünüyor. Tarih öncesi çağlarda kadınlar çocukların bakımından ve çiftçilikten sorumluydu. Erkeklerin savaş ve avcılık faaliyetleriyle başlayan rol farklılıkları, günümüz koşulları ayrımcılığı ortadan kaldırmak için yeterli olsa da devam etmektedir. Örneğin ev işinin kadına ait olduğunun anlaşılması ve kadının bu anlayışı değiştirmeyi kabul etmemesi gibi. Bunun nedeni kadınların çevreleri tarafından geleneksel kadın rollerini üstlenmeye zorlanmaları ya da bu alandaki bilgi ve tecrübeleri nedeniyle kendilerini üstün görmeleri, erkeklerin ise kendilerine izin vermemelerinin bir nedeni olabilir. Örneğin, geleneksel bakış açısına sahip biri, toplumsal olarak kabul edilen erkek ve kadın rollerinden sapan insanları etik insanlar olarak nitelendirmeyebilir. Cinsiyet rolleri bireyin sadece kişisel yaşamını değil aynı zamanda iş yaşamını da etkilemektedir. Hem bireyin kariyer seçimleri hem de işverenin çalışan seçimleri cinsiyet rollerinden etkilenir. Bireyler toplumun cinsiyetlerine uygun olduğunu düşündüğü kariyerleri seçme eğilimindedir ve işe alım görevlileri, çalışanları toplumun cinsiyetlerine uygun olduğunu düşündüğü ilgili pozisyonlar için işe alma eğilimindedir. Buna cinsiyete dayalı iş ayrımcılığı

adı verilmektedir (Kahraman, Tunçdemir ve Özcan, 2015). Kişinin cinsiyetine göre çalışması toplumdaki prestijini artırır. Örneğin, bir erkek kadına yönelik bir meslekte ise öncelikle kendi cinsiyet grubuyla ilgileniyor olabilir, çünkü bu onun aile ve arkadaşlarla ilişkilerinde saygınlığı ve cinsel yönelimi hakkında farklı fikirlere yol açabilir.

Bir kişinin cinsel kimliğini tanımlamak için yalnızca cinsiyet ve toplumsal cinsiyet yeterli değildir. Çünkü insanlar biyolojik cinsiyetlerine aykırı davranışlarda bulunabilmektedirler. Örneğin biyolojik olarak kadın olan bir kişi, erkeklerde yaygın olarak görülen davranış ve davranışları veya erkeksi özellikleri sergileyebilir. Alternatif olarak biyolojik olarak erkek olan bir kişi daha kadınsı özellikler sergileyebilir. Cinsiyet yalnızca kişinin biyolojik olarak erkek mi yoksa kadın mı olduğunu tanımlarken, cinsiyet yalnızca her bireyin kendi cinsiyetine uygun davranışları nasıl sergilemesi gerektiğini açıklar. Burada cinsiyet ve toplumsal cinsiyet dışındaki kavramlara ihtiyaç vardır.

1.6. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini

İş tatmini; çalışanın içsel değerlendirmesi, çalışanın işine, çalışma ortamına veya çalışma arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve eylemlerinin bir sonucu olarak işine karşı sergilediği genel tutumu ifade etmektedir (Solmuş, 2004). Çalışanların ücret ve terfi durumlarına yönelik tutumları öncelikle adil dağıtımla ilgilidir. Dağıtımcı adalet ruhuna uygun olarak, çalışanlar kuruluşa sağladıkları iş karşılığında aldıkları ücret ve tazminatları diğer çalışanlarınkilerle değerlendirir ve karşılaştırır. Prosedürel adalet öncelikle işveren memnuniyetine göre belirlenir.

İşverenler çalışanlara iş ile ilgili kararlar alma özgürlüğü verdiğinde, organizasyonla ilgili kararlar alırken çalışanların katkısını aldığında ve çalışanların organizasyona desteğini sağladıklarında prosedür adaleti algıları artmaktadır. Bu da işveren memnuniyetini artırıyor. Çalışanlar örgüt içinde alınan kararlardan haberdar edilmezlerse ve işverenlerinden makul olmayan taleplerle karşı karşıya kalırlarsa işlerinden tatmin olamayabilirler (Çakar ve Yıldız, 2009).

Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğu, adalet algısının yüksek olması genellikle çalışanlar arasında iş tatmininin de yüksek olmasına yol açtığı görülmektedir. Çalışanların örgütsel adalet algısının yüksek olması, örgütten daha fazla

tatmin ve bağıllık elde edilmesini sağlamakta, aynı zamanda çalışanların karar alma süreçlerine katılımını da sağlamaktadır (Yürür, 2008).

1.7. Örgütsel Adalet ve Güven

Bir kuruluşa olan güven, kuruluştaki tüm çalışanların iş tatmini ve kuruluşun algılanan etkinliği ile belirlenir. Güven; işbirlikçi davranışın geliştirilmesi, performans değerlendirme, hedef belirleme, liderlik ve takım ruhu gibi örgütsel faaliyet ve süreçlerde önemli bir rol oynar (Tüzün, 2007). Dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve örgüt içi etkileşimlerin adilliği boyutlarında kendini göstermektedir. Dağıtım adaletinde çalışanlar, kaynakların dağıtılmasını ve elde edilen faydaların adil olmasını bekler. Bu adalet duygusu, çalışanımız arasında her türlü ayrımcılık duygusunu ortadan kaldırdı.

Prosedürel adalet, örgütsel tutumlarla ve ücretler, terfiler, çalışma koşulları ve performans değerlendirmeleri gibi eylem ve süreçlerin adilliğiyle ilgilidir. Dağıtım adaleti daha çok bireysel boyutundaki faydalarla ilgilidir. Prosedür adaleti örgütsel açıdan adaletle ilgilidir. Etkileşimsel adalette çalışanlar, diğer çalışanlarla iletişim kurdukları gibi işverenlerinin de kendileriyle iletişim kurmasını bekler. Bu üç adalet boyutunun birleşimi çalışanlar arasında kuruma güven yaratır. Kurumuna güvenen çalışanlar daha iyi performans gösterir ve kurumun sağlığına önemli katkı sağlar.

Çalışanlar arasında güven duygusunun oluşturulabilmesi için kuruluşların adil uygulamayı bir organizasyon felsefesi olarak benimsemesi gerekmektedir. Güven, çalışanların işten ayrılmasını azaltır, motivasyon ve dolayısıyla performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir, çalışanların örgüt içindeki etkinliğini artırır ve rekabet ortamında örgütsel etkinliği artırır (Topaloğlu, 2010).

1.8. İş Tatmini

Tatmin terimi arzuladığınız şeye ulaşmak ve duygusal doyuma ulaşmak anlamına gelir. İhtiyaçların karşılanması sonucu ortaya çıkan iyi olma hali olarak tanımlanmaktadır. Memnuniyet yalnızca ilgili kişi tarafından hissedilebilir ve o kişinin iç huzura ulaşmasında büyük katkı sağlar. Bir kişinin çalışma hayatı veya çalışma koşulları ile işine karşı sahip olduğu olumlu tutum arasındaki uyumdan kaynaklanan tatmin duygusu olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000).

İş tatmini denildiğinde akla işin ekonomik faydaları, birlikte çalışmaktan keyif aldığımız çalışma arkadaşları ve işi yaratmanın mutluluğu gelmektedir. İş tatmini, bir çalışanın işine karşı duyduğu genel memnuniyet ve mutluluk seviyesi olup çalışanın iş yerindeki deneyimlerini ve bu deneyimlerin bireysel ihtiyaçlar, beklentiler ve arzularla ne kadar örtüştüğünü yansıtır. İş tatmini, birçok faktörden etkilenebilir ve örgütsel verimlilik, çalışan motivasyonu ve bağlılığı gibi önemli sonuçlarla ilişkilidir.

Bireylerin ulaşmak istediği hedefler ile örgütün hedefinin uyumu ve bireylerin işlerinden bekledikleri ödüller ile aldıkları ödüllerin karşılaştırılması iş tatmini ile yakından ilişkili konulardır. İş tatmini bireyin çalışma ortamından aldığı rahatlama ve hoş duygu olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda çalışma yaşamının kalitesinin bir ölçüsü olarak da ifade edilmektedir. Kamu veya özel kuruluşlar her yıl birçok vasıflı işçiyi kaybediyor. u durumda işçilik maliyetleri artacaktır. Ciro veya çalışan devri, şirketler için iki önemli maliyeti ortaya çıkarmaktadır (Andrews, 2003). Bunlardan ilki, bu çalışanların şirkete kazandırılmasında katlanılan eğitim ve geliştirme maliyetleri ve bu çalışanların işten ayrılmasıyla oluşan mevcut boşlukların doldurulması için şirketin katlanmak zorunda olduğu maliyetlerdir. İkinci sebep ise bu kötü durumun şirkette kalan diğer çalışanı da olumsuz etkileyecek olmasıdır.

Tüm iş yönetim çabaları oynaklığı azaltmaya yöneliktir. Bu durumun önlenmesi için alınan tedbirlerin esasları. Bu, çalışanların ihtiyaçlarının doğru belirlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanması ve iş tatmininin sağlanmasından ibarettir. İş tatmininin en önemli özelliği zihinsel olmaktan ziyade duygusal bir kavram olmasıdır. Bu kişisel bir konu olduğu için yöneticilerin yapabileceği en önemli şey çalışanlarının en iyi tatmini elde etmelerine yardımcı olmaktır. İş tatmini araştırmalarında kavramlar. Bu durum genel olarak örgütsel davranışın iyileştirilmesi perspektifinden ve verimliliğin artırılmasına yönelik bir faktör olarak değerlendirilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

1.8.1. İş Tatmini Boyutları

Bu bölümde iş tatmininin boyutları olarak iş tatminini etkileyen en önemli faktörler şunlardır: İşin doğası, ücret, ilerleme fırsatları, çalışma koşulları ve ilişkiler hakkında daha fazla bilgi edinin.

İş Kalitesi: Bir işin çalışana verdiği tatmin, işin kalitesine ve çalışan tarafından nasıl algılanıp kabul edildiğine bağlıdır (Sarıkaya, 2002). İş tatmininin ana faktörleri, iş içeriğinin ilgi çekici, ilgi çekici olması ve çalışanın ilgi ve becerilerine uygun olmasıdır. Bu unsurun en önemli üç unsuru bağımsızlık, çeşitlilik ve beceri ve yetenekleri kullanabilme yeteneğidir (Altundaş, 2000). İşleri uzmanlık bilgi ve becerisi gerektiren çalışanların işlerinden daha memnun oldukları görülmüştür. Şu anda üretim montaj hattı operasyonları kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Çalışanların robot gibi çalışması, sürekli aynı görevleri tekrarlaması ve üretilen ürünün sadece bir kısmıyla ilgilenmesinin ortaya çıkardığı dezavantajların bilincinde olarak bu dezavantajların önlenmesine yönelik yöntemler geliştirilmiştir. Sürekli monotonluk ve iş yaratma konusundaki bilgisizliğin neden olduğu monotonluk, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumu, bireyin yaptığı işin yapılabirliği, alternatif çalışma programlarının ve esnek çalışma saatlerinin varlığı, işin çalışan açısından yaratıcılık gerektirmesi ve iş rotasyonu ve iş zenginleştirmenin mümkün olup olmadığı ile belirlenir. Ancak çalışanlara çok fazla sorumluluk ve rol yükleyen işlerin çalışanlarda strese ve psikolojik tükenmişliğe neden olabileceğini unutmamak gerekir. Çünkü; orta çeşitlilikte olan her iş size tam bir tatmin sağlayacaktır.

Ücretler: Ücretlerin tam anlamıyla anlamı: Hizmet veya iş karşılığında bir çalışana periyodik olarak ödenen sabit bir miktardır. Komisyon; günümüz şirketlerinin ekonomik ve sosyal politikasını etkili bir şekilde belirlerken aynı zamanda en önemli insan kaynakları konularının başında gelmektedir. Ücretler; ekonomik, politik ve sosyal hayatı etkileyen faktörler arasında arasın da 1. sırada yer almaktadır. Literatürde ücret, üretim, zaman veya emek karşılığında fiziksel veya zihinsel çaba göstererek üretken bir faaliyete katkıda bulunan kişiye verilmektedir. Belirli bir yöntemle göre yapılan hesaplama göre ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biridir. İnsan kaynaklarının tatmin edici yönetimi, parasal ödemelerin de tatmin edici yönetilmesini gerektirir (Bingöl, 2003). Genel olarak yönetim defterlerinde kayıtlı çalışan bulunmaktadır. Literatürde yaptığı iş karşılığında alacağı ücret ve benzeri ödemelerin dolar seviyesinde olacağı vurgulansa da bireyin iş tatmini ile maaşı arasında kesin bir ilişki bulunamamıştır (Andrews, 2003). Ancak ücretlerin adil olup olmadığı da önemlidir. Çalışanlar aldıkları ücretleri, kendi işyerinde ve diğer şirketlerde benzer işlerde çalışan çalışanın ücretiyle karşılaştırıyor. Ücretler adil ve yeterli olmalıdır. Aksi takdirde işyerlerinde ücret farkı olduğunu düşünen çalışanlar memnuniyetsiz olma eğilimindedir.

İşyerinde Çalışma Koşulları: Bu kavram, işyerindeki sağlık, güvenlik ve konfor açısından çalışma ortamını ifade eder. İşverenlerin çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyan çalışma koşulları yaratmasını gerektirir. Bu yükümlülük, hem işverenin çalışanlarına karşı sahip olduğu sosyal sorumluluktan hem de işverenin işgücünün verimliliğini artırma hedefinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması yönünde çalışmalar yapıyor. Çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak, onları çevre kirliliğinden, yüksek gürültü seviyelerinden, korumasız makinelerden, radyasyondan ve daha fazlasından korumak anlamına gelir (Bingöl, 2003). İşçinin konforlu çalışma koşullarına sahip, ısıtma, aydınlatma ve havalandırma sistemleri bulunan ve gürültü düzeyinin yüksek olmadığı işyerlerinde çalışma eğiliminde olduğu bilinmektedir. Araştırmalar çalışanların güvenli ve konforlu şirketlerde çalışmayı tercih ettiğini gösteriyor. Ayrıca eve yakın, temiz, nezih ve modern ekipmanlarla donatılmış tesisleri tercih ettiklerini görüyoruz. Şirketler, çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla lokasyonda çalışanların boş zamanlarını değerlendirebilecekleri kantin, kulüp binası, spor salonu gibi sosyal tesisler kurdu.

Promosyon Seçenekleri ve Terfi: Promosyon tam anlamıyla şu anlama gelir: Konum, rütbe, prestij ve statüde bir artışı temsil eder. Terfi, bir çalışanın organizasyon içerisinde daha üst bir pozisyona atanmasıdır. Sonuç olarak terfi, bir çalışanın mevcut pozisyonundan daha fazla sorumluluk gerektiren, daha fazla ücret alan, daha fazla yetkiye ve hareket özgürlüğüne sahip olan daha yüksek bir pozisyona atanması ve denetimin daha az olması durumudur (Bingöl, 2003). Çalışanların şirket içerisinde üst pozisyonlara atanması onlara memnuniyet duygusu verir. Motivasyonunuz da artacaktır. Çalışanlara yönelik adil bir terfi politikasının oluşturulmasıyla ilgilidir. Promosyonlar kişiye büyüme ve sorumluluk fırsatı sağlıyor ve kişinin sosyal statüsü de iyileşti (Robbins, 2001). Bireyler iş yerinde terfi kararlarının adil olduğunu düşünürlerse işlerinden memnun olma olasılıkları yüksektir. Belirli bir süre çalışmış olan çalışanlar için terfiler gereklidir. Bu da kuruluşlara çalışanlarının beceri ve yeteneklerinden daha etkin bir şekilde yararlanma fırsatı verir. İlerleme fırsatları, bireylerin becerilerini ve başarılarını daha da geliştirmeleri için bir teşvik görevi görür. Promosyonlar aynı zamanda geçmiş eylemler için bir ödül veya ödül olarak da kullanılabilir.

İşyeri İlişkileri: Sanayileşmeyle birlikte küçük atölyelerin yerini büyük fabrikalar ve kuruluşlar aldı. Farklı kişiliklere sahip çalışanımızı bir araya getirmeyi başardık. Bununla birlikte, pek çok farklı türden insanla ve onlar aracılığıyla çalışmak, Yönetim Bilimi için önemli araştırma alanlarını ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma alanı "İnsan İlişkileri" adı altında kez araştırılmıştır. Çalışanları yönetmek ve bir organizasyon içindeki hem işin hem de insanların etkinliğini artıran çalışan ilişkileri kurmak gibi önemli konuları kapsar. Bir işletmede çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulur, bilinçli bir iş bölümü yapılır ve özellikle işletme içinde toplumsal bütünlük sağlanırsa, bu tür işletmelerde verimlilik artacak ve çalışanların iş mutluluğu ve memnuniyeti sağlanmış olacaktır. Şirkete özgü duygu, fikir, gelenek ve kurallar üzerinde birleşir ve fikir birliğine varır (Sabuncuoğlu, 2001, 42). Memnuniyet iş yerinde kişiler arası iyi ilişkilerle ilişkili olduğundan, çalışanların işlerini yaptıkları şirketin bir alt grubuna ait olmaktan duydukları tatmin de iş tatmini olarak sayılmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

1.9. Literatür İncelemesi

1.9.1. Örgütsel Adalet Üzerine Yapılan Çalışmalar

Greenberg (1990): Bu çalışmada Greenberg, örgütsel adaletin üç boyutunu tanımlayarak bu kavramın kuramsal temelini oluşturmuştur. Greenberg, adil bir iş yerinin çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırdığını, işten ayrılma niyetlerini ise azalttığını bulmuştur. Örneğin, dağıtım adaletinin yüksek olduğu durumlarda çalışanların işlerinden daha memnun oldukları ve performanslarının arttığı gözlemlenmiştir (Greenberg, 1990).

Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng (2001): Bu meta-analiz çalışmasında, örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, prosedürel adaletin ve etkileşimsel adaletin özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir. Prosedürel adaletin, çalışanların örgüte olan güvenini artırdığı ve iş yerinde daha fazla iş birliği sağladığı bulunmuştur (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001).

Bies ve Moag (1986): Bies ve Moag, etkileşimsel adaletin önemine dikkat çekmiş ve bu boyutun, yöneticilerin çalışanlarla olan iletişimlerinde dürüstlük, saygı ve nezaket göstermesini ifade ettiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmada, etkileşimsel adaletin eksikliğinin

Çalışanların rgte olan güvenini sarsabileceği ve iş tatminsizliğine yol açabileceği belirtilmiştir (Bies ve Moag, 1986).

Cohen-Charash ve Spector (2001): Bu çalışmada, örgütsel adaletin, iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları ve devamsızlık gibi örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, rgtsel adaletin tüm bu sonuçlar üzerinde pozitif etkileri olduğunu göstermiştir. Özellikle, adil bir iş yerinin çalışanların moralini ve motivasyonunu artırdığı, böylece performansı iyileştirdiği belirtilmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).



BÖLÜM 2: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Eşitlik kavramı, toplumdaki tüm bireylerin yaşam boyunca toplumsal yaşamın mümkün olan en üst düzeyde sürdürülebilmesi için gerekli tüm hak ve fırsatlara eşit şekilde erişme yükümlülüğünü ifade etmektedir. Cinsiyet eşitliği, toplumdaki dezavantajlı cinsiyetlerin sosyal hizmet ve kaynaklardan yararlanma hakkını ifade etmektedir (Uçan ve Baydur, 2016). Bir bireyin başarılı bir yaşam sürdürebilmesi için sosyal, bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarının karşılanması gerekir. Bu ihtiyaçların karşılanmasında hiçbir ayrım yapılmamalı ve herkese ihtiyacı olan şey, ihtiyacı olduğu ölçüde ve hak ettiği ölçüde sağlanmalıdır. Toplumsal alanda cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin kamusal ve özel alanda aynı haklara, yetkilere ve söz hakkına sahip olması ve her alana eşit katılım sağlayabilmesi anlamına gelir. Onlara kanun önünde eşit haklara sahipmiş gibi davranılması, kamu hizmetlerinden, aile ve sosyal yaşamdaki tüm fırsat ve kaynaklardan eşit şekilde yararlanılması olarak tanımlanabilir (Uçan ve Baydur, 2016). Kadın-erkek eşitliğinin ya da kadın-erkek eşitliğinin bulunmadığını belirtmek gerekir. Doğumdaki cinsiyetlerine bakılmaksızın toplumdaki tüm fırsat ve haklardan eşit ve aynı anda yararlanırlar. Bu eşitlik sadece kadınların ve kız çocuklarının değil, toplumda yaşayan her iki cinsiyetin de yararına düşünülen bir konudur (Akkaş, 2020).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında eşit haklar, sorumluluklar, fırsatlar ve kaynaklara erişimi ifade ederek her iki cinsiyetin de toplumsal yaşamın tüm alanlarına eşit şekilde katılımını teşvik eder ve cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara ve fırsatlara sahip olması anlamına gelmesi cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı ve bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eşit muamele görmelerini sağlamayı amaçlar.

Günümüz toplumunda ayrımcılığın pek çok türü bulunmaktadır. Bu ayrımcılık biçimlerinin çoğu, toplumun hâkim normlarından saptıkları için ayrımcılığa uğrayan azınlık grubunu hedef alıyor. Ancak cinsiyetçilik, bir kişinin diğerinin azınlığı olmaması nedeniyle bu tür ayrımcılıktan farklıdır. Cinsiyet ayrımcılığı toplumda yaygın olan geleneksel fikir ve kalıplara dayanmaktadır. Bu nedenle cinsiyet rollerinin biyolojik farklılıklara dayalı olduğunu düşünmek yanlıştır.

Toplumsal normlar ve geleneksel fikirler, toplumsal yaşam pratiklerindeki bu ayrımcılığı sürdürmekte ve yeniden üretmektedir (The European Student's Union, 2008). Cinsiyetçilik bilinçsiz bir ayrımcılıktır ve farkındalık sağlanana kadar görünmez. Bu tür ayrımcılıkla mücadele etmek çok zordur. Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar yasal olarak eşitliğe sahip olmasına rağmen uygulamada eşitlik sağlanamamıştır. Bunun temel nedeni toplumun kadına yönelik genel algısıdır. Toplumdaki stereotipler, kadının hamilelik ve doğum gibi biyolojik özelliği. Sonuç olarak kadınlar hem eğitime erişimde hem de istihdamda çeşitli engellerle karşılaşmaktadır (Tuskan, 2012). Günümüz dünyasında insan haklarına saygı gösterilmesi ve desteklenmesi yönünde hukuki ve siyasi yükümlülükler getiren birçok belge bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, her iki cinsiyete de eşit değer veren, kadın ve erkeklerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve bunu hem kamusal hem de özel hayatta aktif olarak kullanmalarına olanak tanıyan bir yaklaşımdır. Kadın ve erkek cinsiyet eşitliği ekseninde ayrım yapılmaksızın eşit haklara sahiptir (Seyyar, 2010). Başka bir ifadeyle eşitlik politikası, ulusal politikaların ve hukuk normlarının cinsiyet, etnik köken gibi çeşitli sosyolojik kategorileri dikkate almaksızın eşitlikçi uygulamaları uygulaması anlamına gelir. Eşitlik politikası, eşitliğin ötesinde tüm toplumsal yapı ve düzende eşitliğe yönelik değişiklikleri de öngörmektedir (Koray, 2011). Ulusal politika olarak tanımlayın. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin toplumda aynı fırsatlara sahip olması, aynı haklara sahip olması ve aynı yükümlülüklerle sahip olmasıyla ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle kaynakların tahsisi, dağıtımı ve kullanımı ile hizmetlere erişim ve kullanımda bireylerin cinsiyetine dayalı bir ayrım yapılmaması anlamına gelmektedir (Uluşen, 2010).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin yaşamın her aşamasında eşit haklara ve fırsatlara sahip olması anlamına gelir. Bu kavram aile hayatından sosyal hayata kadar cinsiyet dengesini esas almaktadır. Bölgesel ekonomik kalkınma bağlamında cinsiyet eşitliği. Bu, kadın-erkek ayırt etmeksizin yönetime katılmayı, iş ve çalışma hayatına tam katılımı ifade etmektedir. Cinsiyet eşitliği stratejileri, cinsiyetin kadınlar ve erkekler için farklı sosyal, ekonomik ve politik fırsatlar yaratması gerektiğini savunuyor. Bu yaklaşım, kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlara ve güç yapılarına sahip olduğunu ve cinsiyet dengesizliklerini ele alacak stratejilerde bu farklılıkların tanımlanması gerektiğini kabul eder.

Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri, kadın ve erkekler arasında sorumluluk paylaşımında ve sunulan hizmetlerin dağıtımında eşitliğin ön planda tutulmasını öngörmektedir (Uluşen, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın koşullarından biri olarak kabul ediliyor ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yoluyla kalkınmanın daha eşitlikçi bir şekilde sağlanabileceği argümanına dayanıyor. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği, vatandaşların kamusal hayata daha fazla katılımını, sivil toplum kuruluşlarının daha aktif rolünü ve devlet kurumlarının performansının değerlendirilmesini gerektirdiğinden demokratik kalkınmanın temel unsurlarından biridir.

2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Tanımı ve Önemi

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eşit haklara, fırsatlara ve muameleye sahip olmalarını ifade ederek kadın ve erkeklerin toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda eşit şekilde yer almasını içerir (Atlı ve Tulunay Ateş, 2023). Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin, tüm cinsiyet kimliklerinin eşit olarak değerlendirildiği ve hiçbir cinsiyetin diğerine karşı ayrımcılığa maruz kalmadığı bir toplum düzenini hedefler. Bu eşitlik, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine olanak tanıyan bir ortam yaratmayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlarda eşit hak, fırsat ve muameleye sahip olmalarını ifadesi bireylerin cinsiyetlerinden kaynaklanan ayrımcılıklara maruz kalmadan potansiyellerini gerçekleştirmelerini amaçlar. Cinsiyet eşitliği, yalnızca kadın haklarıyla sınırlı olmayıp, aynı zamanda erkeklerin de toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle karşılaştıkları zorlukları ele alır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyüme ve demokratik toplumlar için kritik bir öneme sahiptir. Eşitlik, toplumsal refahı artırır ve bireylerin yaşam kalitesini yükseltir. Kadınların eğitim, sağlık, iş gücü ve siyasi katılım alanlarında daha aktif rol almaları, toplumun genel gelişimine önemli katkılar sağlayarak cinsiyet eşitliği, aile içi şiddet ve toplumsal ayrımcılık gibi sorunların azaltılmasına da yardımcı olur (Gönüllü Atakan, 2018). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği hem bireysel hem de toplumsal düzeyde adaletin ve hakkaniyetin sağlanmasında temel bir ilkedir.

Hem kadın hem de erkek için cinsiyet eşitliği. Bu, toplumda kabul edilen katı toplumsal cinsiyet rolleri, önyargılar ve stereotiplerle sınırlandırılmadan, kaynaklara erişimde, fırsatlardan yararlanmada ve karar almada eşitlik anlamına gelir (ILO, 2000). Bu kavram kadın ve erkeğin eşit olduğunu söylemez. Tam tersine onların farklı ihtiyaç ve arzusu biyolojik cinsiyetten bağımsızdır. Hakların, menfaatlerin, sorumlulukların ve fırsatların adil ve eşitsizlik olmadan değerlendirilmesi anlamına gelir.

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın en önemli koşullarından birinin, kadınların istihdam da dahil olmak üzere kamusal yaşamda etkin bir şekilde yer alması olduğu kabul edilmektedir. Kadınların üretim süreçlerine katılımı, 1970'li yıllardan bu yana kadın ve kalkınma odaklı uluslararası toplumun gündeminde yer almaktadır. Kalkınma fikirlerine önce kadınların, ardından toplumsal cinsiyetin dahil edildiği bu süreç, kalkınma fikirlerinin gelişimiyle paralel ilerledi (Toksöz, 2012).

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramı, uzun yıllardır başta sosyal bilimler olmak üzere birçok alanda, kadın ve erkek arasındaki doğal veya biyolojik farklılıklara işaret ederek önem kazanmıştır. Cinsiyeti, kişinin biyolojik yönlerini erkek ya da kadın olarak tanımlayan ve biyolojik kalıplara karşılık gelen bir kavram olarak tanımlamıştır. Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları ifade eden cinsiyet, insanların düşüncesini, yönelimini ve yaşam tarzını etkileyen önemli kavramlardan biridir (Arıcı, 2011). Cinsiyet ise deneyimlerle şekillenir ve zamanla değişebilir. Diğer insanlarla ve gruplarla ilişkiler kurarken genellikle cinsiyet fikirleri ön plana çıkar. Cinsiyet, haklar, kimlik gibi kavramlara atıfta bulunur ve bunları anlamaya çalışır. Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki temel farkı, cinsiyetin kader olduğu görüşüne karşı cinsiyetin direnci olarak açıklamıştır.

Cinsiyet genel olarak doğumla ortaya çıksa da cinsiyet kültürün etkisiyle ortaya çıkan bir kavramdır (Erzeybek, 2015). Cinsiyet; toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen rol ve sorumlulukların yanı sıra kişilik özelliklerini ifade eder. Bu durum toplumun erkeğe ve kadına yüklediği değerlerle, onlardan beklentilerin neler olduğuyla ve nasıl algılandığıyla ilgilidir. Cinsiyetin doğasını göz önünde bulundurduğumuzda biyolojik erkek ve kadından

beklenenlerin dışında bir beklentinin olmadığını görüyoruz. Sosyal etkileşim sürecinde kadın ve erkeğin cinsiyete özgü özelliği ortaya çıkıyor.

Yaşadığımız toplumda ilişkilerde duygular söz konusu olduğunda kadınlar üstün kabul ediliyor ve kadınlar bu durumdan hayatlarında yararlanıyor. Bir taraftan erkeklerin duygusal yönlerini gizleme eğiliminde oldukları ve daha rekabetçi oldukları söylenmektedir. Dolayısıyla cinsiyet kavramı aile içi iletişim yoluyla ortaya çıkan farkındalıkla başlar. Doğumda kazanılan ve değiştirilmesi zor olan biyolojik özellikler cinsiyet olarak tanımlanır; Kişinin yaşadığı toplum veya kültür tarafından doğumdan sonra edinilen ve kültürler arasında farklılıklar olabilecek tüm özellikler cinsiyet olarak tanımlanır.

Cinsiyet kavramı sosyal bilimlerde çok sık kullanılan bir terim olmasa da kadın araştırmalarında özel olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle kavramın farklı segmentlere göre tutarlı bir şekilde tanınmasını sağlamak için öncelikle bu kavramın tanımının değerlendirilmesi faydalı olabilir. Bir bireyin erkek veya kadın olarak sahip olduğu genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere "cinsiyet" denir. Cinsiyet ise kadın ve erkeğin toplum tarafından tanımlanan rol ve sorumluluklarını ifade eder. Cinsiyet biyolojik farklılıklara değil, toplumun bizi kadın ve erkek olarak nasıl gördüğüne, toplumun bizi nasıl algıladığına ve nasıl davrandığına dayanmaktadır (Eveline ve Bacchi, 2005). Cinsiyet terimi kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları ifade ederken, "cinsiyet" terimi ise kadın ve erkek arasındaki sosyal ilişkileri tanımlayarak, kadın ve erkek arasındaki ilişkilere vurgu yapmaktadır. Bu ilişkinin toplumsal olarak nasıl kurulduğuna değineceğiz. Dolayısıyla cinsiyetin çağrıştırdığı roller dinamiktir ve içeriği zamana ve mekâna göre değişmektedir. Aynı zamanda kişinin kültürel, sosyal rolünü ve manevi iç dünyasını tanımlamak ve ifade etmek anlamında da kullanılır. Cinsiyeti doğa belirlerken, cinsiyeti kültür belirler ve cinsiyet kimliği anlayışları ve buna bağlı cinsel tutum ve eğilimler çok erken yaşlarda oluşur. Ancak bu kavram doğrudan cinsiyet ya da cinsellik tarafından belirlenmeyen çeşitli ilişkilere vurgu yapmaktadır (Scott, 2007).

Birleşmiş Milletler tarafından tanımlanan cinsiyetin, dünya çapında gündemde olan bir konu olan cinsiyet eşitliği üzerinde yadsınamaz bir etkisi vardır. Uygulamada cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki ilişkiyi yöneten sosyal normları, uygulamaları ve kurumları ifade eder. Sosyal Bilimler Sözlüğü cinsiyeti "erkek ve kadın arasındaki farklılıkların biyolojik olduğu kadar sosyal ve kültürel faktörlerden kaynaklanan yönleri" olarak tanımlıyor.

“Erkeklerle ve kadınlara sosyal ve kültürel olarak yüklenen cinsiyet rolleri” olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Acar, 2002).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türkiye

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temeli, toplumdaki her türlü etkinlik, etkinlik ve girişimlerde kadın ve erkeğin eşit pay alması ya da kadın ve erkeklerle eşit davranılması değil, mevcut fırsatlardan eşit şekilde yararlanılması, bu sayede toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılmasıdır (Momsen, 2009). Cinsiyet eşitliğinin sağlanması oldukça zor bir durum olup, bu durumun ortaya çıkmasında sosyal ayrımcı faktörler önemli rol oynamaktadır. Ayrımcılık nedeniyle kadınlar, özellikle de kadınlar, eğitimden iş hayatına kadar pek çok alanda geride kalıyor (Aydemir, 2019). Mevcut istenmeyen ayrımcılık durumunun ortadan kaldırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla hem uluslararası hem de Türkiye'de çok sayıda çalışma yürütülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit haklara, fırsatlara ve muameleye sahip olmalarını ifade eder. Türkiye'de bu eşitliği sağlama çabaları, Osmanlı İmparatorluğu'ndan modern Türkiye Cumhuriyeti'ne kadar uzanmaktadır. Cumhuriyet'in ilanından sonra kadınlara seçme ve seçilme hakkı gibi önemli haklar tanınmış, eğitim ve iş hayatında kadınların daha aktif rol alması teşvik edilmiştir. Ancak, günümüzde hâlâ toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda birçok zorluk ve engel bulunmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranları, eğitimde fırsat eşitliği, aile içi şiddet gibi konular, bu mücadelede öne çıkan başlıca sorunlardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınma ve demokratik bir toplum için kritik bir öneme sahip olup bağlamda, yasal düzenlemeler, toplumsal farkındalık kampanyaları ve eğitim programları, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli adımlar olarak görülmektedir.

2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Toplumsal Cinsiyet

Toplum, bireylere farklı roller öğretir ve toplumsal yapı içerisinde insanlardan bu farklı rollere göre yaşamalarını bekler. Babalık, annelik, askeri roller, kadınlık, erkeklik gibi cinsiyet rolleri sosyalleşme süreciyle kazanılan rollerdir. Toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik bir kökeninin olmadığını ve cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin hiç de doğal olmadığını belirtmektedir.

Toplumun kadın ve erkeklerden ayrı ayrı sahip olmasını beklediği özellikler cinsiyet kalıp yargıları olarak tanımlanmaktadır (Dökmen, 2004). Bu stereotipler çocuklukta öğreniliyor ve kadın ve erkeğe karşı geliştirilen önyargıların bir kısmını temsil ediyor. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet kalıp yargıları toplumda kadın-erkek eşitsizliğine yol açan en güçlü önyargılar arasında yer alıyor. Stereotipler önyargıya, önyargı da ayrımcılığa yol açar. Ayrımcılık önyargı ve stereotiplerin davranışsal ifadesidir. Cinsiyet stereotipleri zamanla değişmez ve dünyadaki farklı kültürlerde benzerdir.

Kadınların çocuklarına ve eşlerine bakması, ev işlerini yapması, erkeklere bağımlı olması, duygusal açıdan sakin, nazik, fedakâr, sabırlı, anlayışlı ve empatik olması beklenirken, aile bireylerinin de kendi ihtiyaçlarını karşılaması beklenir. Duygusal açıdan nazik, fedakâr, sabırlı, anlayışlı ve duyarlı başkalarıyla ilişkiler kurmak. Çalışırlar eşlerini ve çocuklarını korurlar, duygusal açıdan daha güçlü ve daha cesur olurlar. Lütfen daha ciddi ve mantıklı davranın. Bu beklentilere toplumsal cinsiyet stereotipleri adı verilmektedir. Her ne kadar kadın ve erkek kanunlar önünde eşit haklara sahip olsa ve cinsiyet ayrımcılığı yasal olmasa da her zaman görünmez ve gizli engeller bulunmaktadır. Bu engeller ve sınırlamalar kadınların kendilerini gerçekleştirmelerine engel olabileceği gibi, çeşitli fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamalarına da neden olabilmektedir (Dökmen, 2004).

Cinsiyet ayrımcılığı kadınların ve erkeklerin hayatlarını şekillendiriyor ve bu çeşitlilik farklılıktan çok daha fazlası. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bazı örnekler şunlardır: Toplumun erkek değerlerine ilişkin stereotipleri şunlardır: Bu stereotipler, toplumun beklentileri karşılanmadığı takdirde erkeklere gereksiz bir psikososyal yük getirebilir ve depresyon ve intihar gibi ciddi sağlık sonuçlarına neden olabilir. Bir taraftan toplumun kadınlardan beklediği 'sabit roller' çoğu zaman kadınların 'doğal insan haklarını' kullanmalarına bile engel oluyor. Kadınlar da üstlendikleri roller nedeniyle yaşama hakkından mahrumdurlar (Akın, 2007).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İş Hayatı

Günümüzde teknolojideki ilerlemeler ve işletmelerin küresel rekabet ortamında ayakta kalma çabaları, "iş dünyasında" bireyleri her zamankinden daha fazla çalışmaya zorlamaktadır. Ekonomik anlamda yaşamaya devam edebilmesi için ihtiyacı olan şey budur. Bu koşullar altında çalışan insanlar hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorgun düşüyor. Şirket performansı söz konusu olduğunda bireysel çalışan motivasyonu, iş yaşamının kalitesi açısından önemlidir. Bireyin iş dışındaki kişisel yaşamının da bireyin motivasyonunu etkilediği göz önüne alındığında, bu iki yaşam tarzının zamanla birbirinin alanlarını baltaladığı söylenebilir (Akın, Ulukök, ve Arar, 2017).

İş-yaşam dengesi, profesyonelin yaşamdaki farklı roller arasında verdiği kararları ve bu rollerin birbirleriyle etkileşimini ifade etmektedir (Özarı, 2019). İş-yaşam dengesi kavramının sözlük tanımı, "bireyin aileye ve eğlenceye harcadığı zamana kıyasla, bir bireyin iş hayatındaki faaliyetlere harcadığı zaman miktarıdır". Ailemle vakit geçirmenin dışında zamanımın büyük bir kısmı işte geçiyor. Dolayısıyla aile içi iletişimin sağlıklı mı yoksa tam tersi olumsuz ve şiddetli mi olduğu işyerini de etkiliyor. İşyerinde zorbalık, stres veya meslektaşlarla iletişim hem bireyler hem de aileler üzerinde psikolojik etkiye sahip olabilir. Bu nedenle insanların yaşadığı ikili yaşam tarzı, her iki ortamda da sağlıklı olmaları ve doğru seçimler yapabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır (Kaliannan, Perumal ve Dorasamy, 2016).

Kadınlar, ekonomik katkılarla ailelerini desteklemek, yaşam kalitelerini artırmak, toplumda söz sahibi olmak ve finansal özgürlüğe kavuşma arzusuyla işine giriyor. Cinsiyet eşitliğini baltalayan stereotipler, kadın ve erkek arasında güç dengesizliği yaratarak kadınların erkeklerin gerisinde kalmasına neden oluyor. Çalışan kadınlar bu temel sorunun yanı sıra başka birçok sorunla da karşı karşıyadır. Eğitim ve kariyer gelişimindeki eşitsizlikler, iş eksikliğinden işte terfi olmaması, cinsel sorunlar ve işyerinde zorbalık, beyan edilmeyen istihdam, yardım eksikliği hakları ve iş güvensizliği gibi sorunun çözülmesi gerekiyor.

Çalışan kadınların iş hayatındaki rollerinin yanı sıra ev işleri, eş, anne gibi ev içi sorumlulukları da bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların üstlendiği roller iş, aile ve yaşam arasında çatışmalara yol açmaktadır (Umutlu, 2021). İş-yaşam dengesi, normal şartlarda aile

sorumlulukları veya cinsiyet eşitliği gibi konularla doğrudan ilgisi olmayan, bireysel haklara odaklanan bir kavramdır (Parlak, 2016). Ancak bireyler mesleki ve kişisel rolleri dengeleme konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu bağlamda ev işleri, çocuk bakımı, ev işleri gibi görevin kadınlara verildiği dikkate alındığında, kadın çalışanın iş hayatında erkek meslektaşlarına göre daha fazla zorluk yaşadığı görülmektedir (Lewis ve Beauregard, 2018). Çünkü toplumun iş hayatının taleplerini karşılamada kadının rolüne ilişkin algısı, aile sorumluluklarını yerine getirme beklentisine eklenmişti (Seval, 2017). Bu durum iş-yaşam dengesi ve cinsiyet eşitliği konularını bir araya getiriyor.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamının düşük olması, geleneksel aile yapılarına ve aile politikalarına ayrılan payın düşük olması ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması nedeniyle istenilen düzeye ulaşmamıştır. Kamu ve özel sektörde iş-yaşam dengesi kılavuzları yeterli düzeyde değildir, örneğin esnek çalışma modelleri yaygın değildir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017). Kadına göre ev ve aile içindeki sorumluluğu yerine getirirken, topluma girip yeni roller üstlenirken uyum sorunları yaşayabiliyor.

Kadınlar iş-yaşam dengesini koruyamıyorlar çünkü hem iş hem de aile yaşamındaki rollerine ilişkin çok yüksek beklentilere sahipler ve bu beklentileri karşılayacak yeterli kaynak veya destek bulunmuyor bu da çatışmaya yol açıyor. Bu mümkün olmadığında kişisel, ailevi, ilişki ve iş sorunları ortaya çıkar. Her geçen gün daha fazla kadın bu sorunlarla karşı karşıya kalıyor ve bu durumdan her yönüyle olumsuz etkileniyor (Seval, 2017). Türkiye'de çalışan kadınların potansiyel anneler olarak görülmesiyle geleneksel muhafazakâr ataerkil bakış açısının sürdürüldüğünü tespit etmişler ve ataerkil bakış açısının devam etmesinden, doğum izni ve çocuk bakımının eksikliğinden bahsetmişlerdir. Hizmetlerin yetersizliği ve kadın istihdamının teşvik edilmesi (Sarica ve Çağlı, 2018). Kadınların ticari faaliyetleriyle bağdaşmayan okulların varlığı, kadınların ticari faaliyetlere katılmamasına ya da ayrılmasına yol açmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018).

2.2.1. İş Hayatında Cinsiyet Eşitliği

İş hayatında cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmalarını, eşit ücret almalarını ve kariyerlerinde eşit şekilde ilerleyebilmelerini ifade eder. Kadınlar genellikle erkeklere göre daha düşük ücret almakta ve üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmakta zorluk çekmektedir. Esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi aile dostu

politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırmaktadır. Eğitim programları ve rol modeller, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmakta ve kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Yeniçeri, 2015). İş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünün oluşturulması, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

2.2.2. Kadınların İş Hayatındaki Yeri

Günümüzde kadınların iş hayatındaki durumu, ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranı daha yüksek olmasına rağmen, gelişmekte olan ülkelerde bu oran daha düşüktür. Kadınlar genellikle sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmakta, teknoloji ve mühendislik gibi alanlarda ise erkek egemenliği devam etmektedir. Üst düzey yönetim ve liderlik pozisyonlarında kadınların varlığı artmakla birlikte, cam tavan sendromu gibi engeller nedeniyle bu alanlarda hala yeterince temsil edilmemekte olup toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların iş hayatındaki yerinin güçlendirilmesi açısından önemli bir mücadele alanı oluşturmaktadır.

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımının önemi kalkınma plan ve programlarının yanı sıra birçok politika belgesinde de sıklıkla vurgulanmasına rağmen henüz istenen düzeye ulaşamamıştır (Karabıyık, 2012). Nesilden nesillere aktarılan geleneksel kalıpları kırarak, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunarak, haklarını kullanabilmelerini sağlayacak adımları atarak kadınlara toplumsal alanda saygı ve değer verilmelidir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları dezavantajlar dikkate alınarak kişi karar alabilecek ve hayatlarında söz sahibi olabilecek. Bu bakımdan kadınların çalışma hayatına katılımı büyük önem taşımaktadır. Ayrıca eğitim, mesleki hayata katılım ve siyasal katılım arasındaki ilişkiye de değinmek gerekir.

Kadınların eğitim düzeyinin çalışma hayatına katılımlarını olumlu yönde etkilemesi nedeniyle bu durum kadınların siyasal katılımına paralel olarak gelişecektir (Pekel, 2019). Kadınlar toplumun ön saflarında yer almasalar da toplumsal ilerleme üzerinde hayati etkisi olan toplumun önemli bir kesimini temsil ediyorlar. Toplum ancak kadının üretken ve verimli olması ölçüsünde gelişebilir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatına katılımı, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesinin yanı sıra sosyal ve ekonomik sürdürülebilir kalkınma süreci açısından da büyük önem taşıyor. Aynı zamanda kadın istihdamı hane halkı

gelir düzeyini de artırmaktadır. Erkeklerin geleneksel toplumsal yargılar gereği hanenin gelirini sağlamakla yükümlü olduğu tek gelirli aile modelinde, erkekler ekonomik krizden, işsizlikten, hastalık ya da iş kazası nedeniyle çalışamamaktan ciddi şekilde etkileniyor. Bu arka plana karşı, kadınların da çalıştığı çift gelirli hane modeli, yoksulluğu azaltma önlemi olarak önemli hale geldi. Bu durum bir yandan kadının önce aile, sonra toplum içindeki statüsünü artıracak, evde ve toplumda daha fazla söz sahibi olmasını sağlayacaktır.

Bu, toplumdaki güç dengesinin erkekler lehine değişmesine yardımcı olur ve daha eşitlikçi bir toplumsal yapı oluşturur. Ayrıca toplumun çekirdeğini oluşturan aile yapısı güçlendirilecek, bu da toplumu güçlendirecek, daha özgür ve eşit ilişkilere dayalı demokratik birliktelikleri teşvik edecektir (Karabıyık, 2012). Artan hane halkı geliri ve iyileşen aile üretkenliği, kadının yaşam standardını iyileştirecektir. Kadınlar, aile içi şiddet ve ekonomik baskılar gibi karşılaştıkları birçok sorunla daha iyi mücadele edebileceklerdir.

Bu durum sayesinde aile biriminin maddiyat ve korku yerine anlayış ve sevgiye dayalı daha sağlıklı bir yapıya dönüşmesi umulmaktadır. Kadınların aile ve toplumda daha güçlü ve aktif hale gelmesiyle daha güçlü bir neslin doğacağını da vurgulamak gerekiyor. Bu nedenle kadınların iş hayatına katılımı sadece bugün değil gelecekte de önemli görülüyordu. Mesleki yaşam, kadınların ekonomik özgürlüğe kavuşmasına olanak sağladığı gibi aynı zamanda sosyal statülerini, özgüvenlerini ve aile içindeki statülerini de geliştirmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012). Bir taraftan kadınların iş hayatına ücretli katılımının sadece onlara fayda sağlamadığını da vurgulamak gerekiyor. Aynı zamanda kadın istihdamı ülkelerin dengeli ve sürdürülebilir kalkınmasında da önemli rol oynuyor. Çünkü bu ülke ve dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar toplumun önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla kadın işgücünün niceliksel ve niteliksel gelişimi ekonomik büyümenin temel kaynaklarından biri haline gelmiştir. Kadın istihdamı ülkeye ekonomik katkı sağlamanın yanı sıra toplumsal dokuyu da güçlendiriyor. Bu bakımdan kadının aile ve toplumsal yapıdaki statüsünün artırılması, daha güçlü aile ve toplumsal yapıların temellerini atacaktır. Bu olumlu etki aynı zamanda ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine de olumlu yönde etki edecek ve katkıda bulunacaktır (Parlaktuna, 2010).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Eşitlik politikalarının ortaya çıkışı ve kabulü, doğası gereği, küresel kapitalizmin ve onun uygulama politikaları olan neoliberal politikalarının başlangıcıyla aynı zamana denk geldi. 1970'li yıllardan itibaren sürekli ekonomik büyümenin sona erdiğinden, ekonomik durgunluğun geçici bir kriz olmadığından ve bu durumun toplumsal huzursuzluğa yol açacağından korkan kapitalist ülkeler, ekonomik büyüme arayışına girdiler. Ekonomik büyümenin devamını sağlamak için yeni modeller gerektiren bir kriz (Acar ve Ertürk, 2011). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) bu yeni modelini tasarladı ve uygulamaya başladı. 1980'den sonra devreye giren küresel kapitalizm, neoliberal politikalar aracılığıyla kadınların piyasada “enformelleşme, esneklik ve kuralsızlaştırma” koşullarında istihdamının önünü açtı. İstihdam kadınlara ekonomik bir rahatlama sağlıyormuş gibi görünse de aslında kadının yaptığı işin görünmezliğini artırıyor.

Kapitalist dünya ekonomisinin gelişiminin temeli, hem kadınların sömürgeler yardımıyla baskı altına alındığı ve sömürüldüğü uluslararası iş bölümünde, hem de cinsiyete dayalı iş bölümünün manipülasyonunda yatmaktadır. Her iki iş bölümünün de temel mantığı bir kutbun ilerlemesi, diğerinin ise gerilemesidir. Batı ülkelerinin uluslararası örgütlenmeleri, emek yoğun üretim süreçlerinin Üçüncü Dünya ülkelere ihracı ve endüstriyel tesislerin yer değiştirmesi nedeniyle Batı ülkelerine yönelik makine yapımı tüketim mallarının üçüncü dünyada giderek daha popüler hale geldiğini ileri sürmektedir. İşletmeler dünya çapında ülkelerde üretildiğini iddia ediyor. Ülkeleri ve düşük ücret seviyeleri bunun gerçekleşmeye başladığını gösteriyor. Bu süreç aynı zamanda tarım ürünlerinin zengin ülkelere ihraç edilmek üzere yeni teknolojik girdilerle modernizasyonunu da içermektedir. Ancak sanayinin gelişmiş ülkelere az gelişmiş ülkelere aktarılması, aslında az gelişmiş ülkelerin sanayileşmesi anlamına gelmemektedir (Eisentein, 2013). Yeni teknolojilerin kullanımı ve üretimin küresel ölçekte yaygınlaşması, farklı mekanlarının farklı olanaklarından yararlanma fırsatları yaratıyor (Bora, 2002).

2.3.1. Ulusal Politikalar

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasında bir miktar ilerleme sağlanmış olsa da bunun yeterli olmadığı durumların da olduğu açıktır. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki anlayış ve politikalarının öncelikle “modernleştirici” ve küresel gelişmelere “ayak uyduran” nitelikte olduğuna dikkat çekiyor. Cinsiyet eşitliği hedefine bağlı kalmak ve bu hedefi politikaya dahil etmek yerine bazı araçsal ve kurumsal gelişmelerin sağlanmasının yeterli olduğunu vurguluyor (Sumbas, 2019). Ülkemizde kadın örgütlerinin yaygınlaşması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği alanında araştırma yapan kadın araştırma merkezlerinin kurulması, toplumsal cinsiyet eşitliği konularının siyasi ve toplumsal gündemde yer alması olumlu adımlardır.

Kadınlara ilişkin yasal reformlarla bazı iyileştirmeler sağlandı ve aile hukukuna ilişkin Medeni Kanun'da yapılan değişiklikler, İş Kanunu'nda doğum izninin artırılması, Ceza Kanunu'nda cinsel saldırıya ilişkin hükümlerde yapılan değişiklikler, Anayasa'da tazminat tedbirlerinin alınmasını öngören değişiklikler bunlara örnek olarak verilebilir. Ayrımcılığın eşitlik ilkesinin ihlali sayılmaması için önlemler alınmış olup, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde "fırsat" yaratılması şu ana kadar atılan önemli adımlardan biridir. 2001 ve 2004'teki anayasa reformları devletin eşitlik ilkesini korumasını gerektirdi ve kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına karar verdi. Ataerkilliğin kaldırılması, eşlere eşit hak ve sorumlulukların sağlanması, evlilik sırasında edinilen malların eşit paylaşımı gibi alanlarda kadınların lehine düzenlemeler yapılmıştır.

Bu arada eğitim, istihdam, sağlık, insan hakları, şiddet, yoksulluk, medya, karar alma süreçlerine katılım gibi alanlarda kadınların yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik yasal ve düzenleyici değişiklikler sayılabilir. Ancak bu değişiklikler genel strateji açıklamalarının ötesine geçmemekte ve kadınların özel durumunu iyileştirmeye veya iyileştirmeye hizmet etmemektedir. Pek çok yerde kadın istihdamına talep yaratmak, şiddetten etkilenen kadınlara yeterli sayıda sığınma evi oluşturmak ve bu kadınların kendi geçimlerini sağlamalarını sağlamak, geri dönüş, şiddetin getirilmesi gibi hareketleri görüyoruz (Koray, 2011).

Siyasal katılıma yönelik kota uygulamaları hiçbir zaman yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla Koray'ın da belirttiği gibi, "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akım haline

gelebileceğinin anlaşılabilmesi gibi, siyasi iradenin isteksizliği de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi ve uygulanmasının önündeki engellerden biridir. Çeşitli bölge ve ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ilerlediği söylenebilir. Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kavramsal çerçevesi ve uygulama süreci, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarının tarihinde eşitlik ve farklılığın kavramsallaştırılması üzerinden gelişmiştir (Turan ve Şen, 2014). İşçilerin ideal vatandaşlar olarak inşa edilmesi, kadınların sistemden dışlanmasına yol açtı. Kadınların kurumsal kabulüne ilişkin koşullar eşitlik tartışmasının farklı alanlarında varlığını sürdürmektedir (Dedeoğlu, 2011).

AB uygulamasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin eşitlik ilkesi, aile ve iş yaşamının uyumu, toplumsal cinsiyetin şeklinde eşitlik anlayışına dahil edildiğini görüyoruz. Bu model, AB'nin kuruluşunun ilk yıllarında ve sonrasında takip edildi. Günümüzde eşitsizliğin farklı boyutlarının fırsat eşitliği ile “kesiştigi” vurgulanıyor. Cinsiyet eşitliği politikalarının kadın istihdamına etkisini anlamak amacıyla farklı analiz yapıldı. Konuya Türkiye açısından bakıldığında analiz, Batılı olmayan toplumlara ilişkin etkili bir analiz olduğuna inandığımız Mulinou'nun "pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet çıkarları" ayrımı kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, tanımlayıcı olduğu değerlendirilmektedir. Analize göre iki eksen bulunmaktadır: pratik sosyal faydalar ve stratejik sosyal faydalar. Çocuklar, sağlık hizmetleri ve istihdam gibi bağlamlar. Bunlar pratik cinsiyet kaygıları olarak nitelendirilmekte ve kadınların günlük yaşam ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kâr, cinsiyete göre rol dağılımını değiştirmez (İçli, 2018). Ancak stratejik toplumsal cinsiyet çıkarları, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldırabilir, ev hizmetleri ve çocuk bakımının rolünü dönüştürebilir ve böylece kadınların özgürleşmesini sağlayabilir. Türkiye'de kadın istihdamı sorunlarına bakıldığında, kadınların her alanda karşılaştığı eşitsizliğin toplumsal cinsiyet eşitliği talebinin gündeme getirilmesini zorlaştırdığı, kadınların pek çok eksikliğinin olduğu söylenebilir (Dedeoğlu, 2011). Türkiye'nin Batı toplumlarına göre daha muhafazakâr taleplere sahip olması ve güçlü bir şekilde ataerkil olması, bu yapının kapitalizmle bütünleşmesi nedeniyle eşitlik politikalarının kurumlar ve politikalar üzerinde dönüştürücü bir etki yaratmasını zorlaştırmaktadır.

2.3.2. Uluslararası Politikalar ve Anlaşmalar

Toplumsal cinsiyetle ilgili uluslararası politikalar ve anlaşmalar, kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi doğrultusunda eşit haklara sahip olmasını teşvik etmeyi amaçlar. Bu tür politikalar ve anlaşmalar, kadına karşı ayrımcılığın ve şiddetin ortadan kaldırılmasını, kadınların ekonomik, sosyal ve politik hayata tam katılımını sağlamayı hedefler.

İki dünya savaşının yarattığı yıkımdan elde edilen deneyimlerden faydalanmak ve dünya genelinde insan haklarının iyileştirilmesine yönelik araştırmalar yapmak düşüncesiyle operasyonunu başlatan Birleşmiş Milletler, atılacak adımın rotasını belirledi. Zaman içinde teorik araştırmalarla oluşturulmuş, teorik reçetelerinin pratikte uygulanması için çeşitli yapılar ve mekanizmalar oluşturulmuştur.

İnsan hakları sorunlarına ilişkin yoğun teorik ve hukuki araştırmalar ve bu araştırmaları çevreleyen tartışmalar, devletlerin bu alanda yüksek derecede sorumluluk üstlenmelerini veya hissetmelerini sağlamıştır. Elde edilen sonuçlar istenilen düzeyde olmasa da uluslararası kamuoyunun ülkeler üzerindeki insan hakları tedbirlerini alması yönündeki baskı her geçen gün artıyor. İnsan hakları konuları genel olarak devletler üzerinde baskı kurmanın bir aracı olarak sunulsa da hukuksal olmaktan çok siyasi değerlendirmelerin yapıldığı, aynı zamanda önceki yıllara göre önemli ilerlemelerin kaydedildiği önemli bir alandır (Kafkasyalı, 2023). Hukuki boyutlar düşünüldü, düzenlemeler yapıldı, her türlü siyasi ret, direniş ve muhalefet yaşandı.

Kadın hakları insan hakları kapsamına girse de siyasi direnişin daha az olduğu ve savunulması çok daha zor bir alandır. Aslında dünyanın hemen her yerinde kadın haklarının daha da geliştirilmesine direnmek ve gerekli düzenlemeleri yapmak bir önyargı ve az gelişmişlik göstergesi olarak görülüyor (Kale Özçelik, 2017). Aslında kadın haklarına karşı çıkmamanın dini, kültürel, ideolojik tüm nedenleri tüm dünya kamuoyu tarafından eleştiriliyor ve kınanıyor. Bu durumun doğal olarak kadın haklarına ilişkin hukuki araştırmalara olumlu yansımaları bulunmaktadır.

2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Örgütsel Adaletle İlişkisi

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve örgütsel adalet, çağdaş yönetim ve insan kaynakları literatüründe önemli konular arasında yer almakta olup bu iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisi, işyerindeki adalet algıları ve çalışanların motivasyonu, memnuniyeti ve performansı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin eşit haklara, sorumluluklara ve fırsatlara sahip olmasını ifade ederek işe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim ve kariyer gelişimi gibi alanlarda cinsiyet temelinde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedefler. İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadınların ve erkeklerin eşit koşullarda çalışabilmesini ve ilerleyebilmesini garanti altına almayı amaçlar (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyerek, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve performans düzeylerini artırabilir. Örgütlerin cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirmesi ve bu politikaları etkili bir şekilde uygulaması, adalet algısını pekiştirir ve genel işyeri atmosferini iyileştirir. Bu da uzun vadede daha üretken ve sürdürülebilir bir iş ortamı yaratılmasına katkı sağlar. Örgütsel adalet, farklı faktörlere bağlı olarak farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımların oluşturulmasında, fiili gerçeklerin gerekçelendirilmeyebileceği ve bir kararın ancak çalışanın onu adil olarak algılaması halinde gerekçelendirilebileceği varsayılmaktadır (Coşkun ve Balcı, 2020). Bu nedenle adaletin zamanla değişebilen öznel bir algı olduğu kabul edilmektedir. Ancak işyerinde alınan kararların adilliği konusunda kişinin de farklı görüşleri olabiliyor. Bu durum bizim bu organizasyonda adaletin olup olmadığı konusunda nihai bir yargıya varmamızı engelliyor. Çalışanların geliri, ödülleri, cezaları, terfilerin nasıl dağıtıldığı, kararların nasıl alınıp çalışanlara iletildiği ve bu durumun çalışanlar tarafından nasıl algılandığı örgütsel adaleti tanımlar.

Başka bir deyişle, çalışanların yöneticilerin kararlarına ilişkin olumlu algılamaları örgütsel adaleti göstermektedir (İçerli, 2010). Örgütsel adalet ise bireylere ne ölçüde adil davranıldığını inceler. İşyerinde kararların adil ve tarafsız bir şekilde alınmasını destekler, yönlendirir ve işverenlere, çalışanlar lehine ve adaleti ihlal etmeden bilinçli kararlar almaları konusunda baskı yapar. Örgütsel adalet, çalışanlar, işverenler ve çalışanlar arasındaki sorunların belirlenmesine ve işyerinde karar alınmasına olanak sağlar. Çalışanların adaletsiz olarak algıladığı karar veya durumların çözümü için tutarlı bir mekanizma sağlayabilir (Dilek, 2005). İşyeri sorunları hızlı bir şekilde tespit edilir; bu, sorunların kronikleşmeden adil, yasal ve uygun bir şekilde çözülmesinin temelini oluşturur. Bu, işyerinde güveni ve iş

birliğini güçlendirir, sorunları zamanında ve uygun bir şekilde çözer ve işverenler ile çalışanlar arasında saygı yaratır.

Örgütsel adalet, işyerinde adalet kavramının psikolojik olarak değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir. Bu çalışma, kişinin üstlerine, iş arkadaşlarına ve örgütüne karşı gösterdiği psikolojik tepkileri ve örgütteki sosyal ve ekonomik değişimler karşısında adalet algılarını incelemektedir (Aykut, 2007). Çalışanın kendini ifade etme hakkına sahip olduğu, fikrine saygı duyulduğu ve önerdiği çözümlerin uygulandığı durumlarda kişilerin güven ve motivasyonunun arttığı gözlemlenmiştir. Tüm çalışanlar yaptıkları işin karşılığında aldıkları değerin adil olduğunu hissedерlerse çalışma ortamında hem moral hem de motivasyon artacak ve çalışanların adalete yönelik tutumları daha olumlu olacaktır. Çalışanların uygulamaların adil olduğuna dair inançları örgütsel adalet alanında önemli bir araştırma alanıdır. Bu algılar tutumlara yol açar ve bu tutumlar da gelecekteki olumlu ya da olumsuz davranışlara yol açarak örgütsel yaşamı şekillendirir.

İşe bağlılığı ve güveni azaltarak, iş verimliliğini azaltarak, bireylerin gelecekteki psikolojik ve sosyal yaşamlarını etkileyerek sosyal ve işyeri düzeni üzerinde dolaylı olarak olumsuz etki yapmaktadır (Eker, 2006). Çalışanların adaletsiz bir ortamda çalıştıklarına dair inanç, işyerine olan aidiyet duygularını giderek azaltıyor. Performansın azalması, çalışma ortamında etkileşimin azalması, sosyal ortamlardan kaçınma, belirlenen görev ve talimatlara uymama, iş güvenliğine yönelik tehditler, iş sağlığına ilişkin ihmal, olumsuz davranışlara karışma, ayrılma. Adaletin ne olması gerektiği konusunda eylem odaklı, sözlü ya da tamamen tepkisiz bir tavır takınabilirler. Akıllarında ise bu durum göz önüne alındığında ne yapılması gerektiği merak ediliyor. Çalışanların adil bir ortamda çalışmasını sağlamak için örgütün adalete bağlılığını azaltarak kendi adalet algılarının nasıl gerçekleştiğini düşünmelerine gerek yoktur. Bu arka plana karşı işverenler, çalışanların adaletle ilgili fikirlerini belirlemeli ve iş düzenlemelerini düzenlerken bunları dikkate almalıdır. Bu nedenle gerçek adaletin olup olmaması önemli değil, önemli olan algılanan adalettir. İşverenlerin de çalışanların arzu ettiği adaleti herkesi dikkate alacak şekilde sağlayabilmeli ve adil görünebilmeleri gerekmektedir. Bir toplumun gelenek, görenek, kültür ve bunların o dönemdeki adalet duygusuna etkisini dikkate almak gerekir.

2.5. Literatür İncelemesi

2.5.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Üzerine Yapılan Çalışmalar

Eagly ve Karau (2002): Eagly ve Karau'nun sosyal rol teorisine dayanan çalışması, cinsiyet rollerinin nasıl algılandığını ve bu algıların liderlik pozisyonlarındaki kadınlara yönelik tutumları nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet normlarının kadınların liderlik rollerinde daha az olumlu algılanmasına yol açtığı ve bu algıların, kadınların liderlik pozisyonlarına atanma olasılığını azalttığı bulunmuştur (Eagly ve Karau, 2002).

Ridgeway ve Correll (2004): Ridgeway ve Correll, toplumsal cinsiyetin toplumsal yapılar ve sosyal psikoloji üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma, toplumsal cinsiyet hiyerarşilerinin ve normlarının, kadınların ve erkeklerin iş yerinde farklı muamele görmesine yol açtığını göstermiştir. Özellikle, kadınların yetkinlikleri ve potansiyelleri hakkında önyargıların mevcut olduğunu ve bu önyargıların iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Ridgeway ve Correll, 2004).

Heilman (2001): Heilman'ın çalışması, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadınların iş yerinde karşılaştığı ayrımcılığa nasıl katkıda bulunduğunu incelemiştir. Kadınların, geleneksel cinsiyet rollerine uygun olmayan işlerde çalışırken daha fazla önyargıya maruz kaldıkları ve bu durumun performans değerlendirmelerini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadınların kariyer ilerlemelerini engellediği belirtilmiştir (Heilman, 2001).

Catalyst (2007): Catalyst'in raporu, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl sağlanabileceğine dair stratejiler sunmuş ve kadınların liderlik pozisyonlarında temsil edilmesiyle ilgili verileri analiz etmiştir. Raporda, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden iş yerlerinde daha yüksek düzeyde çalışan memnuniyeti ve verimlilik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet eşitliğine yönelik olumlu algıların, örgüt kültürünü geliştirdiği ve çalışan bağlılığını artırdığı belirtilmiştir (Catalyst, 2007).

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Örgütsel adalet, çalışanların işyerindeki adalet, dürüstlük ve eşitlik algılarını içerirken, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin toplumsal, ekonomik ve politik alanlarda eşit fırsatlara sahip olmasını ifade eder.

Araştırma kapsamında, çalışan kadınların örgütsel adalet algılarının hangi faktörlerden etkilendiği, bu algıların toplumsal cinsiyet eşitliği algılarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğu incelenecektir.

Bu araştırma, işverenler ve yöneticiler için, çalışan kadınların işyerindeki deneyimlerini ve algılarını anlamalarına yardımcı olmayı ve işyerinde daha adil ve eşitlikçi politikalar geliştirmelerine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, araştırmanın bulguları, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılması ve bu alanda yapılacak politika ve uygulamalara yön vermesi açısından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın bulguları, akademik literatüre katkı sağlamanın yanı sıra, iş dünyası ve politika yapıcılar için pratik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın nihai hedefi, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini artırarak, çalışan kadınların iş tatminini ve verimliliğini yükseltmek ve böylece daha adil ve dengeli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmaktır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmanın verileri online anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu yöntem, geniş bir katılımcı kitlesine ulaşmayı kolaylaştırmakla birlikte, bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Online anketlerin en önemli sınırlılığı, internet erişimi ve teknoloji kullanımına bağlı olarak, belirli demografik grupların yeterince temsil edilememesidir. Bu durum, örneklemin homojenliğini etkileyebilir ve sonuçların genellenebilirliğini sınırlayabilir.

Ayrıca, araştırma sadece kadın çalışanlardan veri topladığı için, cinsiyetler arası karşılaştırma yapma imkânı bulunmamaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının farklı cinsiyetler arasında nasıl değiştiğini veya benzerlik gösterdiğini incelemeyi mümkün kılmamaktadır. Dolayısıyla, araştırma bulguları sadece kadın çalışanların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algılarına odaklanmaktadır ve erkek çalışanların veya diğer cinsiyet kimliklerine sahip bireylerin algılarını kapsamamaktadır.

Bir diğer sınırlılık, araştırmanın kesitsel bir tasarıma sahip olmasıdır. Kesitsel çalışmalar, belirli bir zaman diliminde veri topladıkları için, değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri belirlemekte yetersiz kalabilirler. Bu çalışmada elde edilen bulgular, örgütsel adalet algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi göstermektedir, ancak bu ilişkinin yönünü ve neden-sonuç bağlantısını kesin olarak belirlemek mümkün değildir.

Son olarak, katılımcıların kendi beyanlarına dayanan verilerin kullanılması, yanlılık riski taşımaktadır. Özellikle, sosyal arzu edirlilik yanlılığı, katılımcıların toplumsal beklentilere uygun cevaplar vermelerine neden olabilir ve bu da verilerin doğruluğunu etkileyebilir.

Bu sınırlılıklara rağmen, araştırma, çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi anlamak için önemli bilgiler sunmaktadır. Gelecek araştırmalarda, farklı veri toplama yöntemleri ve daha geniş örneklem grupları kullanılarak bu sınırlılıkların aşılması ve bulguların genellenebilirliğinin artırılması hedeflenmelidir.

3.3. Yöntem

Bu çalışmada, çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde çeşitli istatistiksel teknikler kullanılmıştır:

Frekans Analizi: Katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımlarını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu analiz, katılımcıların yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, medeni durumu gibi demografik bilgilerini özetlemekte yardımcı olmuştur

ANOVA (Varyans Analizi): Farklı demografik gruplar arasında örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının farklılıklarını belirlemek için kullanılmıştır.

Bağımsız Örneklem t Testi: İki bağımsız grup arasında (örneğin, evli ve bekar kadın çalışanlar) ortalama farkını test etmek için uygulanmıştır.

Korelasyon Analizi: Örgütsel adalet algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada örgütsel adalet algısını ölçmek için, Yıldırım (2002) tarafından geliştirilen ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin her bir boyutuna ilişkin maddeler, katılımcıların işyerlerindeki adalet algılarını değerlendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği algısını ölçmek için ise, Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum ve inançlarını değerlendiren maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve bu çalışmalarda yüksek güvenilirlik katsayıları elde edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada, çalışan kadınların örgütsel adalet algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1a: Çalışan kadınların örgütsel adalet algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Farklı demografik özelliklere (yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, eğitim durumu) sahip çalışan kadınların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H3a: Farklı demografik özelliklere (yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, eğitim durumu) sahip çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Bu hipotezler, araştırmanın temel sorularını yönlendirmekte ve çalışan kadınların örgütsel adalet ile toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının nasıl bir ilişki içinde olduğunu ve bu algıların demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.6. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

<i>Yaş</i>	N	%
21-25	57	19,0%
26-30	60	20,0%
31-35	63	21,0%
36-40	61	20,3%
40 yaş üzeri	59	19,7%

Tablo 1: Katılımcıların Yaş Dağılımları

Tablo 1'deki verilere göre, araştırmaya katılan kadın çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %19,0'ının 21-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 26-30 yaş grubundaki katılımcılar %20,0 ile bir diğer önemli grubu oluştururken, 31-35 yaş aralığındaki katılımcılar %21,0 ile en yüksek oranı temsil etmektedir. 36-40 yaş grubundaki katılımcıların oranı %20,3 iken, 40 yaş ve üzeri katılımcılar %19,7 ile temsil edilmektedir. Bu veriler, katılımcıların yaş gruplarına göre dengeli bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. 21-40 yaş arası çalışan kadınların oranları birbirine yakın olup, her bir yaş grubunun toplam katılımcıların yaklaşık beşte birini oluşturduğu gözlemlenmektedir.

<i>Medeni Durum</i>	N	%
Evli	145	48,3%
Bekar	155	51,7%

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları

Tablo 2'deki verilere göre, araştırmaya katılan kadın çalışanların medeni durumlarına bakıldığında, katılımcıların %48,3'ü evli iken, %51,7'si bekarıdır.

Mesleki Tecrübe

	N	%
2 yıldan az	55	18,3%
2 yıldan fazla 5 yıldan az	52	17,3%
5 yıldan fazla 10 yıldan az	65	21,7%
10 yıldan fazla 15 yıldan az	69	23,0%
15 yıldan fazla	59	19,7%

Tablo 3: Katılımcıların Mesleki Tecrübe Süreleri Dağılımları

Tablo 3’deki verilere göre, araştırmaya katılan kadın çalışanların mesleki tecrübelerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %18,3’ü 2 yıldan az mesleki tecrübeye sahiptir. 2 yıldan fazla ancak 5 yıldan az tecrübeye sahip olanlar %17,3 ile temsil edilmektedir. 5 yıldan fazla ama 10 yıldan az mesleki tecrübeye sahip katılımcıların oranı %21,7 olup, en yüksek oranı temsil eden grup 10 yıldan fazla ama 15 yıldan az tecrübeye sahip olan %23,0’lık gruptur. 15 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip katılımcılar ise %19,7 oranında yer almaktadır.

Eğitim Durumu

	N	%
Lise	94	31,3%
Lisans	111	37,0%
Lisansüstü	95	31,7%

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları

Tablo 4’deki verilere göre, araştırmaya katılan kadın çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %31,3’ü lise mezunu, %37,0’ı lisans mezunu ve %31,7’si lisansüstü eğitim almıştır.

3.7. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Hipotez Testleri Sonuçları

ANOVA

Örgütsel Adalet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,395	4	,599	,409	,802
Within Groups	431,992	295	1,464		
Total	434,386	299			

Tablo 5: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 5'deki verilere göre, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani yaş değişkeni örgütsel adalet algısında önemli bir rol oynamamaktadır.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında, örgütsel adaletin çeşitli sonuçlar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, demografik faktörlerin (örneğin, yaş) örgütsel adalet algıları üzerinde sınırlı etkilerinin olduğu belirtilmiştir (Colquitt et al., 2001).

McFarlin, D. B., ve Sweeney, P. D. (1992) tarafından yapılan çalışmada, dağıtımsal ve işlemsel adaletin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiş ve demografik değişkenlerin bu ilişkiler üzerinde anlamlı etkileri olmadığı bulunmuştur (McFarlin ve Sweeney, 1992).

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Örgütsel Adalet	Equal variances assumed	,501	,479	,531	298	,298	,596	,07409	,13942	-,20029	,34847
	Equal variances not assumed			,532	297,675	,298	,595	,07409	,13927	-,19998	,34816

Tablo 6: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Test Sonuçları

Tablo 6'daki verilere göre, katılımcıların medeni durumlarına göre (evli veya bekar) örgütsel adalet algılarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p>,05$). Örgütsel adalet algıları genellikle kişisel ve demografik özelliklerden ziyade örgütsel kültür, yönetim uygulamaları ve çalışma koşulları gibi faktörlerden daha fazla etkilenir. Bu nedenle, evli veya bekar olma durumu gibi demografik değişkenler, örgütsel adalet algıları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilir. Kullanılan ölçeklerin geçerliği ve güvenilirliği, örneklemin genişliği ve çeşitliliği gibi metodolojik faktörler de bu tür analizlerin sonuçlarını etkileyebilir.

ANOVA

Örgütsel Adalet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,517	4	,879	,602	,661
Within Groups	430,869	295	1,461		
Total	434,386	299			

Tablo 7: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 7'deki verilere göre, katılımcıların mesleki tecrübelerine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani mesleki tecrübe değişkeni örgütsel adalet algısında önemli bir rol oynamamaktadır. Örgütsel adalet algıları, bireysel mesleki tecrübelerden ziyade örgütsel politikalar, yönetim uygulamaları ve kültür gibi daha geniş faktörlerden etkilenebilir. Mesleki tecrübe, bireylerin iş yerindeki adalet algısını doğrudan etkileyebilir.

ANOVA

Örgütsel Adalet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,454	2	,727	,499	,608
Within Groups	432,933	297	1,458		
Total	434,386	299			

Tablo 8: Örgütsel Adaletin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo8'deki verilere göre, katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani eğitim durumu değişkeni örgütsel adalet algısında önemli bir rol oynamamaktadır. Örgütsel adalet algıları genellikle kişisel ve demografik özelliklerden ziyade örgütsel kültür, yönetim uygulamaları ve çalışma koşulları gibi faktörlerden daha fazla etkilenir. Bu nedenle, eğitim durumu gibi demografik değişkenler, örgütsel adalet algıları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilir.

3.8. Toplumsal Cinsiyet Ölçeğine Ait Hipotez Testleri Sonuçları

ANOVA

Toplumsal Cinsiyet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,958	4	,489	,334	,855
Within Groups	431,947	295	1,464		
Total	433,905	299			

Tablo 9: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 9'daki verilere göre, katılımcıların yaş gruplarına göre toplumsal cinsiyet algılarında anlamlı bir fark yoktur. Yani yaş değişkeni toplumsal cinsiyet algısında önemli bir rol oynamamaktadır. Toplumsal cinsiyet algıları, bireylerin yaşından ziyade kültürel normlar, toplumsal değerler ve kişisel deneyimler gibi faktörlerden daha fazla etkilenir. Yaş grupları arasında toplumsal cinsiyet algılarında anlamlı bir fark olmaması, bu algıların yaşa göre değil, daha geniş sosyo-kültürel faktörler tarafından şekillendiğini gösterir.

Independent Samples Test

Levene's
Test for
Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

						Significance				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Toplumsal Cinsiyet	Equal variances assumed	,875	,350	,468	298	,320	,640	,06517	,13936	- ,20908	,33943
	Equal variances not assumed			,468	297,758	,320	,640	,06517	,13918	- ,20873	,33908

Tablo 10: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t-Test Sonuçları

Tablo 10'daki verilere göre, katılımcıların medeni durumlarına göre toplumsal cinsiyet eşitliği algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani evli veya bekar olma durumu toplumsal cinsiyet eşitliği algısında önemli bir rol oynamamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği algıları, bireylerin medeni durumundan ziyade genel toplumsal normlar, eğitim, iş yeri politikaları ve kültürel değerler gibi daha geniş faktörlerden etkilenir. Bu nedenle, medeni durum gibi demografik değişkenler toplumsal cinsiyet eşitliği algısı üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilir.

ANOVA

Toplumsal Cinsiyet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,564	4	1,141	,784	,536
Within Groups	429,340	295	1,455		
Total	433,905	299			

Tablo 11: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 11'deki verilere göre, katılımcıların mesleki tecrübelerine göre toplumsal cinsiyet eşitliği algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani mesleki tecrübe değişkeni toplumsal cinsiyet eşitliği algısında önemli bir rol oynamamaktadır. Toplumsal cinsiyet

eşitliği algıları, bireylerin mesleki tecrübesinden ziyade genel toplumsal normlar, eğitim, iş yeri politikaları ve kültürel değerler gibi daha geniş faktörlerden etkilenir. Bu nedenle, mesleki tecrübe gibi demografik değişkenler toplumsal cinsiyet eşitliği algısı üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilir.

ANOVA

Toplumsal Cinsiyet

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,755	2	,878	,603	,548
Within Groups	432,149	297	1,455		
Total	433,905	299			

Tablo 12: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin ANOVA Sonuçları

Tablo 12'deki verilere göre, katılımcıların eğitim durumlarına göre toplumsal cinsiyet eşitliği algılarında anlamlı bir fark yoktur ($p>,05$). Yani eğitim durumu değişkeni toplumsal cinsiyet eşitliği algısında önemli bir rol oynamamaktadır.

3.9. Örgütsel Adalet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Sonuçları

Correlations

		Örgütsel Adalet	Toplumsal Cinsiyet
Örgütsel Adalet	Pearson Correlation	1	,992**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	300	300
Toplumsal Cinsiyet	Pearson Correlation	,992**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	300	300

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 13: Korelasyon verileri

Tablo 13'deki verilere bakıldığında, örgütsel adalet ile toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki korelasyon sonuçlarına göre, iki değişken arasında oldukça yüksek ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,992$, $p < ,001$). Bu, çalışan kadınların örgütsel adaleti algılama düzeyleri arttıkça, toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının da arttığını veya tam tersini göstermektedir. Pearson korelasyon katsayısı 0.992, iki değişken arasında neredeyse mükemmel bir pozitif ilişki olduğunu gösterir. Bu, çalışan kadınların örgütsel adalet algılarının, toplumsal cinsiyet eşitliği algılarıyla çok güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve birinin artışının diğerini de artırdığı anlamına gelir. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerinde adaletli bir muamele görme algısını ifade eder ve bu genellikle dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet gibi alt boyutları içerir (Greenberg, 1990). Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı ise, bireylerin iş yerinde cinsiyetler arası eşitlik olup olmadığına dair düşüncelerini yansıtır. Literatürde, adil bir örgüt ikliminin çalışanların genel iyi oluşunu ve iş tatminini arttırdığı, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine olan inancı güçlendirdiği belirtilmiştir (Cropanzano, Bowen, ve Gilliland, 2007). Literatürde, kadınların iş yerinde daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığı durumlarda örgütsel adalet algılarının azaldığı ve bu durumun toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını da olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Mor Barak, Cherin, ve Berkman, 1998). Dolayısıyla, adil bir iş yeri, kadın çalışanların cinsiyet eşitliği algısını olumlu yönde etkileyebilir.

Örgütler, cinsiyet ayrımcılığı yapmaksızın adil prosedürler ve politikalar uyguladığında, kadın çalışanlar kendilerini daha eşit ve adil bir ortamda hissederler. Bu durum, onların toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Lind ve Tyler, 1988).

İş yerinde adil uygulamalar ve eşitlikçi bir kültür, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını pekiştirir. Çalışan kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramadıklarında, iş yerinde adaletin var olduğuna dair inançları güçlenir (Kanter, 1977).

Örgütsel liderler tarafından cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların varlığı, adalet algısını ve toplumsal cinsiyet eşitliği algısını güçlendirebilir. Bu tür politikaların şeffaf bir şekilde uygulanması, çalışanların adaletle olan güvenini artırır (Ely ve Meyerson, 2000).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, çalışan kadınların örgütsel adalet ve toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın sonuçları, örgütsel adaletin çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerinde adil muamele gördüklerine dair algılarını yansıtır ve dağıtıcı adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç temel bileşene ayrılır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Her bir bileşen, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını doğrudan etkileyebilir.

Çalışmanın bulguları, örgütsel adaletin yüksek olduğu ortamlarda çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu, adil bir iş ortamının, kadınların kendilerini eşit ve değerli hissetmelerini sağladığını göstermektedir. Öte yandan, örgütsel adaletin yetersiz olduğu durumlarda, kadın çalışanlar kendilerini dezavantajlı ve değersiz hissetmekte, bu da kariyer gelişimlerini ve iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Heilman, 2001). Literatür, adil uygulamaların çalışan memnuniyeti ve performansı üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini desteklemektedir (Greenberg, 1990; Colquitt et al., 2001).

Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı, kadın ve erkeklerin eşit haklar, fırsatlar ve muamele görmesini ifade eder. Araştırma bulguları, toplumsal cinsiyet eşitliği algısının yüksek olduğu iş yerlerinde, kadın çalışanların daha yüksek iş tatmini ve motivasyon sergilediklerini ortaya koymaktadır (Ridgeway ve Correll, 2004). Bu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinin, yalnızca kadınların değil, tüm çalışanların iş memnuniyetini ve örgütsel bağlılığını artırabileceğini göstermektedir.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hala önemli sorunlar bulunmaktadır. Toplumda yerleşmiş geleneksel cinsiyet rolleri ve kadınların iş gücüne katılımını engelleyen yapısal bariyerler, cinsiyet eşitliğinin önündeki başlıca engellerdir (Toksöz ve Memiş, 2018). Bu durum, iş yerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılık ve önyargılarla birleşerek kadınların kariyer gelişimlerini ve iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma örgütlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örgütsel adaletin sağlanması,

Çalışanların adil bir iş ortamında çalıştıklarını hissetmelerini sağlayacak ve bu da çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artıracaktır. Eğitim ve farkındalık programları hem yeticilerin hem de çalışanların cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesini sağlayabilir ve iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığı azaltabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, F. ve Ertürk, Y. (2011). “Kadınların İnsan Hakları; Uluslararası Standartlar, Kazanımlar, Sorunlar”, Birkaç Arpa Boyu, 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar, Cilt 1, (Ed:Serpil Sancar), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Akın, A. (2007) Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık, Toplum Hekimliği Bülteni, 26 (2), 1-9.
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). İş yaşam dengesi: Türkiye' de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. AKÜ İİBF Dergisi, 19(1), 113-124.
- Akkaş, İ. (2020), Toplumsal cinsiyet algısı üzerine bir değerlendirme: Erzincan örneği. DÜMAD – Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi, 1.
- Altınova, H. H., ve Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Toad*, 2(1), 45-58.
- Altundaş, O.; (2000). Poliste Stres ve İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.
- Anderson, D. M. ve Shiner, K. J. (2003), “Gender Equity In The Context Of Organizational Justice: A Closer Look At A Reoccurring Issue In The Field”, *Journal Of Leisure Research*, 35 (2).
- Andrews, C.; (2003), Comparative Analysis Of Management And Employee Job Satisfaction And Policy Perceptions, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of North Texas.
- Arıcı, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Psikolojik İyi Oluş. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atlı, K. M., ve Tulunay Ateş, Ö. (2023). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Yapılan Çalışmaların İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 7(2), 21-36.
- Aydemir, S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Medya Okuryazarlığı Eğitiminin Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Tutumlarına Etkisi

(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aykut, S. (2007). Örgütsel Adalet, Birey – Örgüt Uyumu ile Çalışanların İşle İlgili Tutumları (Pendik İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bies, R. J., ve Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), Research on Negotiation in Organizations (Vol. 1, pp. 43-55). JAI Press.

Bingöl, D.; (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul.

Black, J.S. ve L.W. Porter; (2000), Management: Meeting New Challenges, Prentice Hall, New Jersey.

Bora, A. (2002). “Olmayanın nesini idare edeceksin? Yoksulluk, kadınlar ve hane”, Yoksulluk Halleri: Türkiye’de kent yoksulluğunun toplumsal görüntüleri (Ed:Nermin Erdoğan), Demokrasi Kitaplığı, İstanbul.

Bozkurt, Ö. ve Yurt İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, Sayı 22, 121- 139.

Catalyst. (2007). The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't. Retrieved from <https://www.catalyst.org>

Chiaburu, D. S. ve Lim, A. S. (2008). Manager Trustworthiness Or Interactional Justice? Predicting Organizational Citizenship Behaviors. Journal Of Business Ethics, 83(3), 453-467.

Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(19), 194-213

Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.

Colquitt, J.A. ve J.M. Chertkoff; (2002) “Explaining Injustice: The Interactive Effect Of Explanation And Outcome On Fairness Perceptions And Task Motivation”, Journal Of Management, 28 (5), Ss.591-610.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Coşkun, B., ve Balcı, A. (2020). Teachers' Workplace Aggression Behaviors and Their Relationship with Organizational Justice. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1391-1409. <https://doi.org/10.33206/mjss.656710>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R.; J. Paddock; D.E. Rupp; J. Bagger; ve A. Baldwin; (2008), "How Regulatory Focus Impacts The Process-By-Outcome Interaction For Perceived Fairness And Emotions" *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 105, Ss.36-51.
- Çakar, N.D. ve Yıldız S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?'. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt:8, Sayı 28, 68-90.
- Dedeoğlu S. (2011). "Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", TEPAV Kadın Emegi Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı TEPAV, Ankara.
- Demir, N. (2009). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Güvenin Ilımlaştırıcı Etkisi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, Cilt: 8, Sayı.31, 197- 208.
- Demir, Ömer ve Mustafa Acar (2002), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 3. Baskı, Vadi Yayınları, Ankara.
- Demirtaş, M., ve Ertan, H. (2022). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Termal Otel İşletmesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi* (13), 71-84.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- Doğan, S. ve Kılıç S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 29, 37-61.
- Dökmen, Z. (2004). Toplumsal Cinsiyet, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Eagly, A. H., ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A. H., ve Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. In N. Naples, R. C. Hoogland, M. Wickramasinghe, ve W. C. A. Wong (Eds.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*.
- Eisentein, H. (2013). “Feminizm ve Neoliberal Küreselleşme Arasında Gizli ve Tehlikeli Bir İlişki mi Mevcut?”, 21. Yüzyıl Feminizmine Doğru, (Ed: A. Özüğurlu) Notabene: Ankara.
- Eker G. (2006). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ely, R. J., ve Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103-151.
- Erzeybek, B. (2015). Anne-Babaların Çocuklarını Yetiştirirken Benimsedikleri Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eveline, Joan ve Carol Bachhi (2005), “What Are We Mainstreaming When We Mainstream Gender?”, *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*, Published in Adelaide by, South Australia
- Foley, S.; D.L. Kidder; G.N. Powell; (2002) “The Perceived Glass Ceiling And Justice Perceptions: An Investigation Of Hispanic Law Associates”, *Journal Of Management*, 28 (4), Ss.471-496.
- Gönüllü Atakan, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bakım Emeği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 125-136. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.465717>

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. ve R.A. Baron; (2000), *Behavior İn Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Greenberg, J., (2001), “The Seven Loose Can (n)ons of Organizational Justice”, Jerald GREENBERG, Russel CROPANZANO; *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, California (içinde).
- Greenberg, J., (2006). Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating İnsomniac Reactions To Underpayment Inequity With Supervisory Training İn İnteractional Justice. *Journal Of Applied Psychology*, 91(1), 58–69.
- Gümüş, İ., ve Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/329088> adresinden alındı.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- ILO (2000), *ABC Of Women Worker's Rights And Gender Equality*, Cenevre.
- Irak, D. U. (2004), “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7 (13).
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1):67 – 92.
- İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (30), 133-143.
- İnce, M. ve Gül H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. Ve K. Timuroğlu; (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), Ss.119-136.

- Kafkasyalı, E. G. (2023). Cedaw'dan İstanbul Sözleşmesine Kadın Hakları ve Türk İç Hukukuna Etkileri. Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9(1), 150-173. <https://doi.org/10.46849/guiibd.1310854>
- Kahraman, A.B., Tunçdemir, N.O., Özcan, A. (2015). Toplumsal cinsiyet bağlamında hemşirelik bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mesleğe yönelik algıları. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 18(2), 108-144.
- Kale Özçelik, F. (2017). Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku'na Yansımaları. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi (8), 317-340.
- Kaliannan, M., Perumal, K., ve Dorasamy, M. (2016). Developing A Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different generations. The Journal of Developing Areas, 50(5), 343-351. doi:10.1353 / jda.2016.0035.
- Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. Basic Books.
- Karabıyık, İ. (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 32(1), 231-260.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitlik Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. Çalışma ve Toplum, 2(29), 13-54.
- Korkmaz, A ve Korkut, G. (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 41-65.
- Kutanis, R. Ö., Çetinel, E. (2016). Örgütsel yapılanmadaki gizli bileşen: Cinsiyet. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6, 61-86.
- Lewis, S., ve Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. The Cambridge handbook of the global work-family interface (s. 720-732). İçinde Cambridge University Press.
- Lind, E. A., ve Tyler, T. R. (1988). The social psychology of procedural justice. Springer Science & Business Media.

- McFarlin, D. B., ve Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Momsen, J. (2009). *Gender and Development*. The Taylor ve Francis e-Library, Routledge
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., ve Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.
- Özari, S. E. (2019). Çalışma yaşamı kalitesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. İzmir.
- Özler, D.E. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Parker, R. J., ve Kohlmeyer, J. M., (2005) “Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms. A Research Note.”, *Accounting, Organizations and Society*, 30. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.
- Parlak, N. K. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. Ankara: TAEM (Türk-Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi) Yayınları.
- Parlaktuna, İ. (2010) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pekel, E. (2019) “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Yaşamındaki Konumu”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- Ridgeway, C. L., ve Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Robbins, S.; (2001), *Organizational Behavior*, 9th Edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve T. Tokol; (2001), *İşletme*, Ezgi Yayınevi, Bursa.
- Sarıca, Y. P., ve Çağlı, E. (2018). İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 95-118.
- Sarıkaya, M.;(2002), *İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.

- Scott, Joan Wallach (2007), Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi, Çev. Aykut Kılıç, Agora Kitaplığı, 1. Baskı, İstanbul.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınarı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zlığı) ve Kadın Sağlığına Etkisi. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(2), 184-193. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/400164> adresinden alındı
- Seyyar, Ali (2006), Değişen Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politikalar, Değişim Kitabevi, 1. Baskı, Sakarya.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, İstanbul: Beta Basım.
- Stecher, M. ve Rosse, J.G. (2005). The Distributive Side Of Interactional Justice: The Effects Of Interpersonal Treatment On Emotional Arousal. Journal of Managerial Issues, ProQuest Psychology Journals, 17 (2), 229-246.
- Sulu, S. (2010). Örgütsel Adaletsizlik- İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Sumbas, A. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 167-194. <https://doi.org/10.32957/hacettepehdf.480992>.
- Tağraf, H., Özkan, A. M., ve Şahin, İ. (2016). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(2), 67-83
- Toksöz, G., ve Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Ankara: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD). Mayıs 21, 2021 tarihinde <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/ceidWeb1.4.1.1.4.pdf>.
- Toksöz, G., ve Memiş, E. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Mevcut Durum ve Politikalar. TÜSİAD Yayınları.
- Toksöz, OYA (2012), Kalkınmada kadın emeği, 1. Baskı, Varlık.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İş görenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. (Yayınlanmamış YL Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Turan, H. ve Şen, ML (2014). Büyükşehir Belediyelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı: Stratejik Planlar. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1), 53-72.

- Turhan, M. (2015). Algılanan Liderlik Tarzları, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Tuskan, A. A. (2012). Toplumsal cinsiyet toplumda kadına biçilen roller ve çözümleri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1179> sayfasından 20.03.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Tüzün, İ.K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. Karamanoğlu Mehmet Bey İ.İ.B.F Dergisi, Sayı.13,
- Uçan, G., Baydur, H. (2016), Türk erkeklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, the journal of academic social science studies. International Journal of Social Science, 47, 289-308, Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3495>.
- Ugboro, I. ve K. Obeng; (2000), "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study", Journal Of Quality Management, 5 (2), Ss.247-272.
- Uluşen, Mesude (2010), "Sağlık Çalışanlarının ve Toplumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Duyarlılığı", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Umutlu, S. (2021). Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik. Ankara: Astana Yayınları.
- Yazıcıoğlu, İ. Ve Topaloğlu İ. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), 3- 16.
- Yeniçeri, Z. (2015). İş Yaşamında Cinsiyetçiliğin Kökenleri: Lilith, Lucy ve Ardi. Ttb Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15(57), 13-18.
- Yıldırım, A. (2002). Örgütsel adalet ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dergipark*, 1(2), 123-135.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 295-312.

ÖZGEÇMİŞ

Elif DOĞAN, İlkokulu, Ortaokulu ve Liseyi İstanbul'da okumuş 2009 yılında Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans bölümünden mezun olmuş. Mezun olduktan sonra İnsan Kaynakları alanında özel sektörde çalışmaya başlamış olup, halen aynı alanda çalışma hayatına devam etmektedir.

