

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**EBEVEYN YETİŞTİRME STİLİ,
İŞYERİ SALDIRGANLIĞI VE İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Başak GENÇTÜRK

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

BOLU 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Başak GENÇTÜRK'e ait "Ebeveyn Yetiştirme Stili, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımıcılığı Arasındaki İlişkiler" adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle/ oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

18.04.2018

Unvan, Adı, Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU

Üye : Prof. Dr. Hamit COŞKUN

Üye : Doç. Dr. Fatma YILDIRIM



Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Ebeveyn Yetiştirme Stili, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Başak GENÇTÜRK

18.04.2018

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma Ebeveyn Yetiştirme Stili, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı değişkenleri arasındaki ilişkileri içermektedir.

Ebeveyn çocuk yetiştirme stili, çocuk doğduğu andan itibaren anne ve babanın çocuğa karşı davranışlarının yönünü ve sınırlarını belirleyen, çocukla iletişim kurulurken benimsenen tutum ve davranışların tümü anlamına gelmektedir. Bireylerin yetişkinliklerinde verdikleri kararlara anne ve babanın etkilerinin algılanması ise ebeveyn stili ile ilişkili olan, algılanan ebeveyn etkisi kavramını meydana getirmektedir. İşyeri saldırganlığı, işgörenlerin diğer çalışma arkadaşlarına karşı göstermiş oldukları amaçlı saldırgan davranışlardır. İşyerinde gözlenebilen ya da gözlenemeyen şekillerde sergilenen cinsiyet ayrımcılığı ise, çalışanın cinsiyeti ile ilişkilendirilerek yapılan ayrımcılık uygulamalarını kapsamaktadır.

Farklı ebeveynler ile yetişirken çocukluk dönemlerini farklı ebeveynlik uygulamalarına tanıklık ederek donatan bireylerin, bu durumları içselleştirmeleri ve kişisel yapılarında var olan işyeri saldırganlığına ilişkin tutum ve davranışlarının, yetişkin yaşantılarında işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığında bulunma durumları ile ilişki içerisinde olup olmadığı, ilişkili ise ne düzeyde bir ilişkinin bulunduğu sorusunun önemli olduğu düşünülmüştür. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar için Ankara ve Bolu illerinde özel okullar ve devlet okullarında görev yapmakta olan 189 öğretmenden yapılandırılmış ölçekler ve açık uçlu sorular aracılığıyla veri toplanmıştır.

Söz konusu çalışmanın sosyal bilimler alan yazınında yer edinmiş olan ebeveyn stilleri, işyeri saldırganlığı ve cinsiyet ayrımcılığı kavramlarının ele alınması konusunda

yeni fikirler oluşmasını sağlaması, çalışmanın amacına ulaştığının bir göstergesi olarak kabul edilecektir.

Bu çalışmanın her aşamasında bana destek olan ve yol gösteren, katkılarını esirgemeyen, motivasyonum azaldığı zaman bunu fark edip düzeltmek için çaba harcayan ve gerek bu çalışmama gerekse önümde uzanan yolun bana sunacağı fırsatlara daha fazla odaklanmamı sağlayan, yazım aşamamın son dönemlerinde çok uzaklarda olsa bile yakındaymış gibi hissettiren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Lisans ve lisansüstü dönemlerde öğrencilerini tanımaya özen gösteren, bizlerin akademik gelişimlerine katkıda bulunmaktan memnuniyet duyduğuna ilişkin samimiyetine sonsuz inancım olan Sayın hocam Prof. Dr. Hamit COŞKUN'a yorumları ve destekleri için teşekkürlerimi sunarım. Jürimde yer alan ve değerli yorumlarıyla çalışmama katkıda bulunan Sayın hocam Doç. Dr. Fatma YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım. Düzce Üniversitesi'ndeki görevime başlamamla birlikte tanışmış olduğum Sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Metin KILIÇ'a çalışmama ve akademik becerilerime yapmış olduğu katkılar ve yönlendirmeler için teşekkürlerimi sunarım.

Bir ailenin en güzel örnekleri olan annem Filiz GENÇTÜRK ve kız kardeşim Burcu GENÇTÜRK'e, bu süreçte bana güvenen ve her koşulda destekleyen nişanlım Tahir Anıl OĞHAN'a ve değerli arkadaşım Merve YÜKSEL'e sonsuz teşekkür ederim.

Tez düzenleme sürecinde bana destek olan, ihtiyacım olduğunda kendi işini bırakıp bana yardıma koşan iş arkadaşım Arş. Gör. Furkan TOSYALI'ya, çalışmamın şekillenmesi ve göremediğim bakış açılarıyla düzenlenmesi hususunda görüşlerini bildirmekten kaçınmayan arkadaşım Özge SARIALIOĞLU'na teşekkür ederim.

Başak GENÇTÜRK

18.04.2018

ÖZET

EBEVEYN YETİŞTİRME STİLİ, İŞ YERİ SALDIRGANLIĞI VE İŞ YERİNDE KADINA YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Başak GENÇTÜRK

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Profesör Dr. Nihal MAMATOĞLU

Nisan 2018, 129+ xix Sayfa

Bu çalışmanın amacı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın örnekleme, Ankara ve Bolu illerinde görev yapmakta olan özel okul ve devlet okulu öğretmenlerinden oluşturulmuştur. Araştırmada toplanan veriler kolay örneklem yöntemiyle elde edilmiştir. Algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin düzenleyici rolü birbirlerinden bağımsız olarak incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide düzenleyici rollerinin olduğu görülmüştür.

Araştırmadaki bulgular hem annenin hem de babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu göstermiştir. Yine, babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ve kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda yapılan ayrımcılık arasındaki ilişkide

düzenleyici bir role sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden annenin kabul/ilgi düzeyinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ve çalışan kadına yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasında düzenleyici rolü olduğu anlaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan ebeveyn etkisi, ebeveyn çocuk yetiştirme stili, işyeri saldırganlığı, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı.



ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN PARENTAL REARING STYLES, WORKPLACE AGGRESSION AND GENDER DISCRIMINATION AGAINST FEMALES AT WORKPLACE

Başak GENÇTÜRK

Master Thesis

Department of Psychology

Thesis Advisor: Professor Dr. Nihal MAMATOĞLU

April 2018, 129+ xix Pages

The main aims of this study were to investigate the moderating role of perceived parental influence and parental rearing styles in terms of the association between workplace aggression and gender discrimination at workplace. In line with these aims, the data of this study were collected from teachers of fee-paying schools and public schools working in Ankara and Bolu. The data collected in the study were obtained by easy sampling method. The moderating role of perceived parental influence and parental rearing style has been examined independently. According to the analysis, we can conclude that parental rearing style and perceived parental influence have moderator roles on the relation between workplace aggression and gender discrimination at workplace.

Findings of the research have shown that both mother and father's perceived influence on one's decisions about the outside world played a moderator role on the relation between workplace aggression in the obstructionism dimension and gender discrimination in the workplace in the women's working life and marital adjustment dimension. Also, it was determined that the perceived influence of the father on one's decisions about the outside world has a moderator role in the relation between the

obstruction dimension of workplace aggression and work that woman 'can' work dimension of workplace discrimination. In addition to these, it was understood that the level of mother acceptance/involvement dimension of parental rearing styles played a moderator role on the relationships between the obstruction dimension of workplace aggression and discrimination against working women dimension of workplace discrimination. Ultimately, we discussed the findings in consideration of relevant literature.

Key words: Perceived parental influence, parental rearing style, workplace aggression, gender discrimination at workplace.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ	xvii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xix
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	3
1.1. Ayrımcılık Kavramı	3
1.1.1. Negatif - Pozitif Ayrımcılık.....	3
1.1.2. Doğrudan – Dolaylı Ayrımcılık.....	4
1.1.3. İş Yaşamında Ayrımcılık.....	4
1.1.3.1. İrk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık.....	5
1.1.3.2. Yaşa Dayalı Ayrımcılık.....	5
1.1.3.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık.....	5
1.1.3.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	6
1.1.3.4.1. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığının Görüldüğü Durumlar.....	6
1.1.3.4.1.1. Meslek Seçimi ve Yönlendirmede Cinsiyet Ayrımcılığı.....	7

1.1.3.4.1.2. İşe Alım ve İşten Çıkarmada Cinsiyet Ayrımcılığı	8
1.1.3.4.1.3. Ücrette Cinsiyet Ayrımcılığı.....	8
1.1.3.4.1.4. Meslekte İlerleme Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığı	9
1.1.4. İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığının Kuramsal Temelleri	10
1.1.4.1. İkili Rol Kuramı.....	11
1.1.4.2. Feminist Kuram	11
1.1.4.3. İstatistiksel Ayrımcılık Kuramı	12
1.1.4.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım).....	12
1.1.4.5. İnsan Sermayesi Kuramı.....	13
1.1.4.6. Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı.....	14
1.1.4.7. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı.....	14
1.2. Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri.....	15
1.2.1. Baumrind'in Üçlü Sınıflaması	16
1.2.1.1. Otoriter Ebeveyn Stili	16
1.2.1.2. Açıklayıcı/Otoriter Ebeveyn Stili	16
1.2.1.3. İzin Verici Ebeveyn Stili	17
1.2.2. Maccoby ve Martin'in İkili Sınıflaması.....	17
1.2.3. Steinberg'in İkili Sınıflaması.....	17
1.3. Saldırganlık Kavramı	18
1.3.1. Saldırganlık Kuramları	19
1.3.1.1. Saldırganlığın Doğuştan Geldiğini Savunan Kuramlar	19
1.3.1.1.1. Psikanalitik Kuram.....	19
1.3.1.1.2. Etiyolojik Kuram.....	20
1.3.1.1.3. Biyolojik Kuram	21
1.3.1.2. Saldırganlığın Öğrenme Yoluyla Oluştüğünü Savunan Kuramlar	21
1.3.1.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı	21
1.3.1.2.2. Otoriteriyen Kişilik Kuramı	22
1.3.1.2.3. Engellenme - Saldırganlık Kuramı	23

1.3.2. İşyeri Saldırganlığı.....	23
1.3.2.1. İşyeri Saldırganlığının Türleri	24
1.3.2.2. İşyeri Saldırganlığının Nedenleri.....	25
1.4. İlgili Alan Yazın Bulguları.....	27
1.4.1. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili Arasındaki İlişki İle İlgili Alan Yazın Bulguları	27
1.4.2. Saldırganlık ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili Arasındaki İlişki İle İlgili Alan Yazın Bulguları	27
1.4.3. İşyeri Saldırganlığı, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler İle İlgili Alan Yazın Bulguları	30
1.5. Araştırmanın Amacı	31
1.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	31

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM	40
2.1. Örneklem	40
2.2. Veri Toplama Araçları.....	41
2.2.1. Demografik Bilgi Formu	41
2.2.2. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği.....	41
2.2.3. Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (ÇYSÖ)	42
2.2.4. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (İSÖ).....	44
2.2.5. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (KÇYAÖ).....	46
2.2.6. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ).....	47
2.2.7. Ayrımcılık Ölçeği (AÖ).....	48
2.3. İşlem	48

III. BÖLÜM

3. BULGULAR.....	50
3.1. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	51
3.1.1. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin Faktör Yapısı.....	51

3.1.2. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi	
Sonuçları	55
3.2. İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme	
Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler	57
3.2.1. Korelasyon Analizi Sonuçları (Demografik Değişkenler, İşyeri	
Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme	
Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Alt Boyutları).....	57
3.2.1.1. Korelasyon Analizi Sonuçları: Demografik Değişkenler İle	
Araştırma Değişkenleri	61
3.2.1.2. Korelasyon Analizi Sonuçları: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme	
Stilleri İle Algılanan Ebeveyn Etkisi	63
3.2.1.3. Korelasyon Analizi Sonuçları: Algılanan Ebeveyn Etkisi İle	
İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt	
Boyutları	63
3.2.1.4. Korelasyon Analizi Sonuçları: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme	
Stilleri İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet	
Ayrımcılığı Alt Boyutları	64
3.2.1.5. Korelasyon Analizi Sonuçları: İşyeri Saldırganlığı ile	
İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı	64
3.2.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları: İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı	
Ölçekleri ve Alt Boyutları	65
3.2.2. Regresyon Analizi: İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi,	
Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı	
Alt Boyutları	66
3.2.2.1. Regresyon Analizi: Algılanan Ebeveyn Etkisi İle İşyeri	
Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları...	71
3.2.2.2. Regresyon Analizi: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri İle	
İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt	
Boyutları	71
3.2.2.3. Regresyon Analizi: İşyeri Saldırganlığı ile İşyerinde Cinsiyet	
Ayrımcılığı.....	71

3.2.3. Düzenleyici Regresyon Analizi: Algılanan Ebeveyn Etkisi, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları.....	72
---	----

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA.....79

4.1. Demografik Değişkenler ile Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması...	80
4.1.1 Yaş ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	80
4.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	80
4.1.3. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	81
4.1.4. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	81
4.2. Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili ve Algılanan Ebeveyn Etkisi İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler	82
4.2.1. İşyeri Saldırganlığı İle İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Arasında Algılanan Ebeveyn Etkisi ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilinin Düzenleyici Rolü.....	83
4.2.1.1. İşyeri Saldırganlığı İle Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (A) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	83
4.2.1.2. İşyeri Saldırganlığı İle Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkide Kabul/İlgi (A) Düzeyinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	84
4.2.1.3. İşyeri Saldırganlığı İle Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (B) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	85
4.2.1.4. İşyeri Saldırganlığı İle Kadının ‘Çalışabileceği’ İşler Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (B) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	85
4.3. Açık Uçlu Sorulardan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma.....	86

4.3.1. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, <i>erkeklere</i> öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi	89
4.3.2. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, <i>kadınlara</i> öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi	89
4.3.3. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi	90
4.3.4. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, <i>erkeklere</i> öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi	92
4.3.5. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, <i>kadınlara</i> öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi	92
4.3.6. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi	93
4.3.7. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, <i>kadınlara</i> öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi	96
4.3.8. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi	96

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
---------------------------	----

KAYNAKLAR	102
-----------------	-----

EKLER	122
-------------	-----

EK 1: Demografik Bilgi Formu.....	123
-----------------------------------	-----

EK 2: Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği (AEEÖ)	124
--	-----

EK 3: Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (ÇYSÖ)	125
---	-----

EK 4: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (İSÖ)	126
EK 5: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (KÇYAÖ)	127
EK 6: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ)	128
EK 7: Ayrımcılık Ölçeği (AÖ)	129



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: AEEÖ Anne Formu Varimax Faktör Rotasyonu Sonuçları	53
Tablo 3.2: AEEÖ Baba Formu Varimax Faktör Rotasyonu Sonuçları.....	53
Tablo 3.3: AEEÖ (Anne) Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi.....	54
Tablo 3.4: AEEÖ (Anne) Alt Faktörlere Ait Temel Bileşenler Faktör Analizi.....	54
Tablo 3.5: AEEÖ (Anne) Alt Faktörler Arasındaki İlişkiler	55
Tablo 3.6: AEEÖ (Baba) Alt Faktörler Arasındaki İlişkiler.....	55
Tablo 3.7: AEEÖ (Anne) Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizi.....	56
Tablo 3.8: AEEÖ (Baba) Alt Faktör Maddelerine Ait İçsel Tutarlılık Analizi	56
Tablo 3.9: Betimleyici Analiz Sonuçları	58
Tablo 3.10: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 3.11: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 3.12: Anne Formları için Regresyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.13: Anne Formları İçin Regresyon Analizi Sonuçları (Devam).....	68
Tablo 3.14: Baba Formları İçin Regresyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.15: Baba Formları İçin Regresyon Analizi Sonuçları (Devam)	70
Tablo 3.16: KÇHEU Üzerinde Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A) Arasındaki Etkileşim.....	73
Tablo 3.17: ÇKYA Üzerinde Engelleme ve Kabul/İlgi (A) Arasındaki Etkileşim	75
Tablo 3.18: KÇHEU Üzerinde Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) Arasındaki Etkileşim.....	76
Tablo 3.19: KÇİ Üzerinde Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) Arasındaki Etkileşim.....	77

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: AEEÖ (Anne) Faktör Analizi Scree Plot Grafiği	52
Grafik 3.2: AEEÖ (Baba) Faktör Analizi Scree Plot Grafiği	52
Grafik 3.3: KÇHEU Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A) Arasındaki Etkileşim.....	74
Grafik 3.4: ÇKYA Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Kabul/İlgi(A) Arasındaki Etkileşim.....	75
Grafik 3.5: KÇHEU Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) Arasındaki Etkileşim	76
Grafik 3.6 : KÇİ Puanlarının Yordanmasında Engelleme ve Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) Arasındaki Etkileşim.....	78

KISALTMALAR LİSTESİ

AEEÖ	: Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği
AİBÜ	: Abant İzzet Baysal Üniversitesi
AÖ	: Ayrımcılık Ölçeği
BKSSGM	: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
ÇKYAÖ	: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği
ÇYSÖ	: Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği
İSÖ	: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği
KÇYAÖ	: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği

GİRİŞ

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığına ait alan yazın incelendiğinde, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının dünyanın her yerinde görüldüğü ve bu konu ile ilgili çok fazla çalışmanın yapıldığı (Bobbitt-Zeher 2011; Dedeoğlu 2009; Eroğlu ve İrdem 2016; Hultin ve Szulkin 1999; Karatepe ve Arıbaş 2017; Kemp ve Beck 1986) anlaşılmaktadır. Türkiye’de de kadınların iş gücü piyasasında geçmişten günümüze giderek artan bir şekilde üretimin her aşamasında yer aldıkları; çalışma hayatları boyunca çeşitli ayrımcılık ve eşitsizlik uygulamalarıyla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir (Parlaktuna 2010: 1217).

Toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rollere ilişkin sorumlulukların kadın ve erkeğe dağılımındaki eşitsizlik, kadının iş gücü piyasasında yer almasıyla kendini göstermekte ve işyerlerinde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarıyla var olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesi ve bireylerin bu konuda öğrendiklerini kendi yaşamlarına aktarmalarının arkasında yatan en önemli etkenlerden biri ise çocukluk yıllarıdır (Güldü ve Ersoy-Kart 2009: 105). Bireyin çocukluk yaşantılarının yetişkinlik yaşantılarını da şekillendirileceği öngörülmekte; bu dönemde çocuğun yaşamında en çok etkiye sahip olan kişiler ise ebeveynleri ve onların benimsedikleri çocuk yetiştirme stilleri olmaktadır (Avcı ve Güçray 2010: 66-68).

Ebeveynlerin benimsemiş oldukları çocuk yetiştirme stillerinin bireyin yaşantısında kendini gösterdiği bir diğer boyut ise saldırganlıktır. Diğer kalıtsal ve çevresel etkenlere ek olarak ebeveyn stilinden de etkilendiği bilinen kişilik yapısı, ebeveynin benimsediği stile bağlı olarak, saldırgan davranışlar sergilemeye eğilimli bir şekilde gelişebilmektedir (Gorman-Smith vd. 1996: 116). Bu durum çocukluk yıllarında akranlara karşı saldırganlık, eşyalara karşı saldırganlık vb. şekillerde kendini gösterebilmekte; yetişkinlikte ise saldırganlığın yönü kişinin eşine, arkadaşlarına, meslektaşlarına yönelebilmektedir.

Bu çalışmada, yukarıda bahsedilen bağlantılardan yola çıkılarak algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stiline, işyeri saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiyi düzenleyip düzenlemediğini incelemek üzere araştırmalar yapılmıştır. Alan yazın incelememizde, ülkemizde işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkinin konu edildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır (Uğurlu 2016: 121). Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin yetişkin davranışlarına etkisinin olduğu bilinmesine rağmen çocuklardan oluşturulan çalışma gruplarıyla yapılan araştırmaların (Hart vd. 1998; Patterson, DeBaryshe ve Ramsey 1989; Smokowski vd. 2017; Weis vd. 1992) yoğunlukta olup; yetişkinlerle bu konuda çok fazla çalışılmamış olduğu da fark edilmiştir. İşyeri saldırganlığı kavramının ise yurt dışı alan yazınında yer edinmiş olmasına rağmen (Demsky, Ellis ve Fritz 2014; Douglas ve Martinko 2001; Hurtado vd. 2018; Neuman ve Baron 1998; Yragui vd. 2017) Türkiye’de yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Hâlbuki aile içinde kurulan ilişkide sevginin yeterince ifade edilmemesi, otoriter tarzda bir ebeveynlik stiline benimsenmesi, ceza kullanımının yaygın olması gibi faktörlerin çocuğun saldırganlık düzeyinde bir artışa neden olabileceği (Baumrind 2005: 66) ve bu saldırgan tutumun işyerinde kadınlara yönelerek ayrımcılık uygulamalarıyla ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle söz konusu çalışma, işyeri saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkinin algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri tarafından düzenlendiği görüşüne dayanarak yapılmıştır ve bu bakımdan alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I. BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Ayrımcılık Kavramı

“*Ayrımcılık*” Kentbilimleri Sözlüğü (1998)’nün yaptığı tanıma göre belirli insan topluluklarının ayrımlaşmasını gerçekleştirmeyi bilinçli olarak amaçlayan bir yönetim sisteminin benimsenmesidir. Genel olarak bakıldığında ayrımcılık, bunun yapılmasını gerekli kılacak bir sebep olmadığı durumlarda bir kişiye ya da bir gruba, onlarla benzer özelliklere sahip bir kişi ya da gruba olduğundan daha farklı şekilde davranmak anlamına gelmektedir (Çelenk 2010: 211). Yani ayrımcılık yapılırken normal şartlar altında bir kişiye ya da gruba tanınan haklar, hedef kişi ya da gruba tanınmamakta; bir anlamda dışlama durumu söz konusu olmaktadır. Ayrımcılığın bazı çeşitleri bulunmaktadır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

1.1.1. Negatif - Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılığın genel tanımına bakıldığında daha çok negatif ayrımcılığı tarif ettiği görülmektedir. Negatif ayrımcılıkta bir eksiklik söz konusu olmakta; hedef, bir kaynaktan mahrum bırakılmakta ya da olması gerekenden daha kısıtlı kaynaklarla değerlendirilmektedir (Rowe 1990: 154). Bu sebeple genellikle ayrımcılığın negatif etkiler yaratan çeşidi negatif ayrımcılıktır.

Pozitif ayrımcılık ise negatif ayrımcılığın aksine, görünürde hedef kişinin lehine olmaktadır. Toplumda hakları tam olarak verilemeyen, azınlık konumundaki ya da bir şekilde eşit davranılmamış dezavantajlı grupların, bu adaletsiz konumdan çıkarılması

amacıyla normalden daha ayrıcalıklı davranılmasıdır (Güldü ve Ersoy-Kart 2009: 112). Bu dezavantajlı gruplara örnek olarak yaşlılar, engelliler ve kadınlar örnek gösterilebilir. Mecliste kadın milletvekili sayısı için belirli bir taban sayının olması pozitif ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir.

1.1.2. Doğrudan – Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, hedef alınan bir kişi ya da gruba karşı zarar vermek amaçlanarak, açıkça anlaşılacak biçimde davranışlar sergilemek ya da hedef kişi ya da grubu dışlamaktır (Karan 2012: 141). Dolaylı ayrımcılıkta ise amaçlanan şey aynıdır; fakat kişiler tarafından ortaya konulan tepkiler doğrudan ayrımcılık kadar açık değildir ve kolayca anlaşılamamaktadır (Gül 2012: 124). Çalışan bir kadının hamile olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini yenilememe durumu doğrudan ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir. Bununla birlikte, hizmet içi eğitimlere hamile kadınları dâhil etmeme ise dolaylı ayrımcılığa verilebilecek bir örnek olmaktadır.

1.1.3. İş Yaşamında Ayrımcılık

İş yaşamında da diğer toplumsal alanlarda olduğu gibi yaş, cinsiyet, dil, din, ırk, engel durumu gibi özelliklere bağlı olarak ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Ayrımcılık uygulamalarına, ilk işe başlama aşamasından işten ayrılma zamanına kadar olan geniş bir aralığın herhangi bir aşamasında rastlanabilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu (2003) ile iş yaşamında karşılaşılabilecek ayrımcılık uygulamaları engellenmek istenmiştir. Bunu sağlamak için bir takım önleyici maddeler oluşturulmuştur. Bu maddelerle dil, din, ırk, cinsiyet, yaş ve benzeri özelliklere göre işgöreni farklı uygulamalara tabii tutma, sağlanan imkânlarda farklılık yaratma, kadınları hamilelik sürecinde ve sonrasında ayrımcılığa maruz bırakma ve aynı iş ve performans için farklı ücret ödeme gibi eşitsizlik yaratan durumları önlemek amaçlanmıştır.

İş yaşamında karşılaşılan ayrımcılığın farklı şekillerde uygulanabildiği görülmektedir. Bunları aşağıda açıklanan biçimde incelemek mümkündür.

1.1.3.1. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

Farklı ırk ve etnik kökene sahip bireylere karşı yapılan ayrımcı uygulamaları kapsamaktadır. Farklı ırk ve etnik kökene sahip azınlık bir grubu oluşturan bireyleri düşük ücretli işlerde çalıştırma, diğer çalışanlarla aynı ücrete tabii tutmama, işe alımda, mesai saatlerinin sınırlarının belirlenmesinde, terfi olanaklarının kullanılmasında ve başka alanlarda diğer çalışanlardan farklı davranma gibi uygulamalarla karşılaşabilmektedir (Özen-Kutanis ve Ulu 2016: 364).

1.1.3.2. Yaş Dayalı Ayrımcılık

Yaş ayrımcılığı, işin gereklerinde yaş kriteri gerekli olmadığı sürece, yaşın ayrımcılık unsuru olarak kullanılması ve yaşça büyük olan işgörene karşı diğer işgörenlerden olumsuz yönde daha farklı davranılması anlamına gelmektedir (Büsch ve Königstein 2001: 2).

Yaşın ilerlemesinin esnek çalışma saatlerine uyum sağlamayı zorlaştırması, daha düşük performans sergileneceğine dair kalıp yargılara sahip olma, teknoloji ve bilginin yenilenmesi sebebiyle tecrübenin değil; kendini yenilemenin önem kazanması yaş ayrımcılığı yapılmasının öne çıkan sebeplerinden olabilmektedir (Çayır 2012: 9-11).

1.1.3.3. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Akbulut (2012: 1-3)'a göre engellilere yönelik ayrımcılık, engeli olan insanlara karşı beslenen ön yargılar, bu konuda çok fazla bilgi sahibi olmama ya da yanlış bilgilere sahip olma ve iletişim eksikliği ile beslenen bir sürecin başlaması ve sürecin bu bireyleri dışlama ve ötekileştirme durumu ile sonlanması anlamına gelmektedir.

Engelli bireylere yönelik işyerinde yapılan ayrımcılık hem iş arkadaşları hem de işveren kaynaklı olabilmektedir; bu doğrultuda işgücü piyasasında engelli bireylerin karşılaşabilecekleri başlıca 10 ayrımcı davranış sıralanmıştır (Chan vd. 2005: 79-80). Bunlar işten çıkarma, mobbinge maruz bırakma, taciz etme, işyerinde makul bir

düzenleme sağlamama, çalışma koşullarını engelli bireylere uygun şekilde sağlamama, işe alım sürecinde reddetme, kınama, uyarı, gözetim altında tutma gibi disiplin yöntemleri kullanma, işten ayrılmaya zorlama, yükselmeye olanak sağlamama ve ücret eşitsizliğidir.

1.1.3.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işyerlerinde işgörenin, göstermiş olduğu performans ya da işle ilişkili nitelikleri esas alınmaksızın; cinsiyetine bağlı olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gutek, Cohen ve Tsui 1996: 791).

İşgücü piyasasında genel olarak ayrımcılığa maruz kalan cinsiyet kadınlar olmaktadır (Çakır 2008: 26; Parlaktuna 2010: 1217). Kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık durumları, işe alımlarda evli kadınların çocuk yapma ihtimali; bekâr kadınların ise evlenme ihtimali nedeniyle yüksek performans gösteremeyecekleri düşüncesi neticesinde tercih edilmemeleri, işyerinde uygulanan fiziksel ve psikolojik taciz, kaynaklara ve yükselme olanaklarına ulaşmada fırsat eşitliğinin sağlanmaması, işten çıkarmalarda kadınların daha öncelikli olarak görülmesi vb. durumlar olmaktadır.

1.1.3.4.1. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığının Görüldüğü Durumlar

Artan işgücü ihtiyacı kadınların ‘ev’ sınırlarından çıkıp ücretli işgücüne katılımlarını beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda ev ve çalışma yaşamı birbirinden ayrılmış; dolayısıyla cinsiyetler arasındaki işbölümünde de değişiklikler meydana gelmiştir. Erkeğin kadın üzerinde önceden gelen hâkimiyeti, bu kez çalışma yaşamında kendini göstermeye başlamıştır. Kadının işgücüne katılımı toplumsal rollerin dışına çıkılarak hem evde hem de çalışma yaşamında işbölümüne gidilmesine değil; ailenin gelirinin sağlanmasına ortak olurken ev içi sorumluluklarını da yerine getirmeye devam etmesi için kadının üzerinde kurulan baskıyı arttırmıştır. Ev içi sorumluluklar dışında, iş yaşamında da kadının erkekten daha altta konumlandırılması gibi ayrımcılık uygulamaları söz konusu olmaktadır. Bu bölümde iş yaşamında kadınların

karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları, ayrımcılığın yapıldığı alana göre gruplandırılarak aktarılmıştır.

1.1.3.4.1.1. Meslek Seçimi ve Yönlendirmede Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet kimliğinin oluşmasıyla beraber kendini göstermeye başlayan mesleki yönlendirmeler ve tercihler, mesleki eğitimin alınacağı zamana yaklaşıldıkça belirginleşmektedir. Bu yönlendirmeler çocukluk döneminde de genellikle cinsiyetçi bir bakış açısıyla yapılırken; bireyin meslek seçimine çok yaklaştığı zaman da cinsiyetçi bakış açısının hâkimiyetini koruduğu görülmektedir. Örnek verilecek olursa, avukatlık, mühendislik, bankacılık, şoförlük gibi meslekler erkeklere uygun meslekler; öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, bakıcılık gibi meslekler kadınlara uygun meslekler olarak görülmektedir (Özkaplan 2009: 18). Bu tercih ve yönlendirme ayırımına bakıldığında, işbölümüne dayalı ve eşitliği gözeten bir yaklaşım yerine karşımıza cinsiyete özgü stereotiplere dayanan, ayrımcılık temelinde bir yaklaşım çıkmaktadır.

Gümüsoğlu (2008: 43), geçmişten günümüze ilköğretim ders kitaplarında kadın ve erkeğin nasıl resmedildiğini incelediği bir çalışmada 1920 ile 1945 yılları arasında aile içinde cinsiyetçi olmayan bir işbölümünün yansıtıldığını belirtmiş; 1950’li yıllardan sonra basılan kitaplarda ise kadının rollerinin yansıtılması ile ilgili şu ifadeyi kullanmıştır: “mutfak önlüğü, annenin üniforması”. Takip eden 2000’li yıllarda kitaplarda kadının çalışma yaşamında yer aldığından söz edilmekte fakat günümüzde de devam ettiği şekilde, kadınlar ve erkeklerin ev içi ve dışında uğraşları cinsiyetçi olarak ayrılmaktadır.

Sonraki bölümde ele alınan işgücü piyasası kuramının öne sürdüğü şekilde, piyasalar birincil ve ikincil olarak ikiye ayrılmıştır (McNabb 1987: 159). Meslek yönlendirmeleri ve tercihlerin ise yine bu cinsiyetçi ayırım doğrultusunda yapıldığı fark edilmektedir. Çalışma koşullarının daha iyi olduğu, terfi olanaklarının bulunduğu ve çoğunlukla daha fazla ücret ödenen birincil piyasalara karşılık gelen işlerin erkeklere daha uygun görüldüğü; karar verme yetkisi ve terfi imkânı bulunmayan, daha az ücretli

ikincil piyasalara karşılık gelen işlerin kadınlar için daha uygun bulunduğu görülmektedir (Goffee ve Scase 1992: 20-22).

1.1.3.4.1.2. İşe Alım ve İşten Çıkarmada Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınların mesleğe yönlendirmeden sonra işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarının bir başkası da işe alım ve işten çıkarmalarda görülmektedir.

İşe alımlarda yapılan cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları iki boyutta incelenmiştir: fizyolojik nedenler ve kadının doğurganlığı (Camcı 2004: 84). Fizyolojik nedenler, kadınların erkeklerle kıyaslandığında daha zayıf ve güçsüz olarak algılanmasıyla ilgilidir. Doğurganlıkla ilgili nedenlerle ilgili ise, kadınların medeni durumu, bekârsa evlenmeyi düşünüp düşünmediği, evliyse çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediği gibi geleceğe yönelik planları detaylıca sorgulandığı; bu sorgulamaların ise çoğu zaman işin gereklilikleriyle ilişkili olmadığı söylenebilmektedir (Dedeoğlu 2009: 49). Bu sorgulamalar sonucunda bekâr kadınlar evlenme olasılıkları; evli kadınlar ise çocuk sahibi olma olasılıkları nedeniyle (kadının gebelik izni ya da süt iznine ayrılması gibi durumlar fazladan maliyet olarak düşünüldüğü için) işveren tarafından tercih edilmemesine sebebiyet verebilmektedir.

İşe alım söz konusu olduğunda tercih sıralamasının altlarında yer alan kadınlar; işten çıkarmalarda da aynı sebepler doğrultusunda sıralamanın başlarında yer almaktadırlar (Doğru 2010: 42). Yukarıda sıralanan sebeplere kadınların kazançlarının hane için ‘ek gelir’ olarak düşünülmesi de eklenebilir.

1.1.3.4.1.3. Ücrette Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma yaşamında kadın çalışanların ücretleri erkek çalışanlardan farklı olarak performansları dışında bazı değişkenlerden etkilenmektedir. Bu durum ise ayrımcılık niteliği taşımaktadır. Ücretlendirme konusunda yapılan bu ayrımcılık üç boyutta incelenmiştir: kaynak dağılımı ayrımcılığı, iş dâhilinde ayrımcılık ve değersel ayrımcılık (Petersen vd. 1997: 199). Bunlardan ilki olan kaynak dağılımı ayrımcılığı

kadınların işe alma, bundan sonra gelen terfi durumları ve işten çıkarma noktalarında ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaştıkları farklı çalışma alanlarına yönelmelerinden kaynaklanan ücret eşitsizliğini ifade etmektedir. İş dâhilinde ayrımcılık, kadın çalışanların belirli bir meslek ya da kurum içerisinde erkek çalışanlardan daha düşük ücret alma durumlarını belirtmektedir. Son olarak değersel ayrımcılık ise erkeklere uygun olduğu düşünülen ve bununla paralel olarak daha çok erkeklerin çalışmakta olduğu işlerde, işin temel beceri ve gereklilikleri aynı olsa dahi, kadın çalışanlara daha az ücret ödenmesini kapsamaktadır (Peterson vd. 1997: 199).

Onuk (2007: 709) tarafından yapılan bir çalışmada, üst gelir grubu olarak isimlendirilen mesleklerde kadınların oranının erkeklerden az olduğu ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan oransal olarak daha düşük ücret aldıkları bulunmuştur. Söz konusu çalışmada buna ek olarak yalnızca eğitimin cinsiyetler arası ücret farklılığını açıklamada yetersiz olduğu da bulunmuştur.

1.1.3.4.1.4. Meslekte İlerleme Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık uygulamalarının çoğu gözle görünür nitelikte olmamaktadır. Görülememesi ise ayrımcılığın yapılmadığı anlamını taşımamaktadır. Özellikle meslekte ilerleme aşamasında kadınların yaşadıkları gizlenmiş engellenme durumu alan yazında ‘cam tavan’ olarak adlandırılmaktadır. Bu kavramın ilk olarak 1986 yılında Hymovitz ve Schellhard tarafından iş yaşamında The Wall Street Journal’da yayınlanan kadını konu aldıkları yazılarında metaforik olarak kullandıkları; kavramın tanımını “yüksek pozisyonlara gelmek (daha yüksek maaşla birlikte) isteyen ya da bunun için çabalayan kadınların devlet ve kurumlarda, eğitimde ya da kâr amacı gütmeyen örgütlerde karşılaştıkları engeller” şeklinde yaptıkları görülmektedir (Lockwood 2004: 1).

Aycan (2006), cam tavan kavramını erkek yöneticilerin koydukları engeller, kadın yöneticilerin koydukları engeller (kraliçe arı sendromu) ve bireyin kendine koyduğu engeller olarak üç kategoride incelemiştir (http://www.annemiz.biz/annelik/kadin-ve-kariyer/kadin-kariyer-gelisimininonundeki-engeller_1809.html, 16 Haziran

2017’de erişildi). Buna göre, erkek yöneticilerin koyduğu engeller kadınların yöneticilik yapmak için gerekli olan güç, kararlılık, liderlik gibi özelliklere sahip olmadıklarına ilişkin cinsiyet stereotiplerine dayanmaktadır. Kraliçe arı sendromu olarak da adlandırılan kadın yöneticilerin koydukları engeller, yönetici kadınların bu pozisyonda yalnız olmayı istemeleri ve rekabetten kaçınmalarından kaynaklanmaktadır. Bir çalışmada, kraliçe arı sendromunun çalışma yaşamına daha düşük cinsiyet kimliğiyle başlamış ve sonrasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmış kadınlarda anlamlı derecede daha fazla görüldüğü bulunmuştur (Derks vd. 2011: 519). Son olarak bireyin kendine koyduğu engeller ise çalışma yaşamında yer aldığı için ev içi sorumluluklarına yeterince vakit ayıramama endişesi, cam tavanın farkında olarak umutsuzluğa kapılma ve meslekte ilerleyemeyeceğine ilişkin olumsuz inançlar gibi faktörlerdir.

Durmaz (2016: 53), kadınların yükselme olasılığı olmayan alanlara yönlendirilmelerini ve yüksek konumdaki yöneticilikler için aday olarak dahi alınmama durumlarını ‘kadınların yöneticilik kariyerlerinin ölü doğması’ şeklinde ifade etmiştir. Buna ek olarak yaptığı çalışma ile cam tavan ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu doğruluğunu destekleyen bulgular elde etmiştir (Durmaz 2016: 51).

Konaklama işletmelerinde yapılan başka bir çalışmada (Dalkıranoglu 2006: 49), kadınların yönetici konumlarına gelemedikleri; geldikleri durumlarda ise karşılaştıkları haksız rekabet sebebiyle işten ayrılan kadınların sayısının erkeklerden anlamlı olarak fazla olduğu bulunmuştur.

1.1.4. İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığının Kuramsal Temelleri

Kadınlar iş gücü piyasasında yer almaya başladığında, alışılmış olan bazı yapıların değişmesi söz konusu olmuş ve bu durum bazı karışıklıklara neden olmuştur (Ayvaz-Kızılgöl 2012: 89). Çünkü o zamana kadar aile içindeki iş bölümünde bütün ev işleri kadının sorumluluğunda; evin dışında yapılacak işleri idare etme ve çalışma görevinin ise erkeklerin sorumluluğunda olduğu bir düzen devam etmektedir. Fakat kadının çalışmaya başlamasıyla bu iş bölümünde bazı farklılıklar meydana gelmiştir. Bu

farklılıkların sebepleri ve olası sonuçlarını açıklamak üzere geliştirilmiş olan bazı kuramlar aşağıda ele alınmıştır. Çalışmamızda işyerinde cinsiyet ayrımcılığı bu kuramlardan biri olan bölünmüş işgücü piyasası kuramı çerçevesinde ele alınmıştır.

1.1.4.1. İkili Rol Kuramı

İkili rol kuramını ele alan ilk çalışmanın Myrdal ile Klein tarafından 1956 yılında yapılmış olduğu görülmektedir. “Women’s Two Roles: Home and Work” adlı çalışmalarında, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin açıklamalarla birlikte kadının işgücü piyasasındaki konumuna ilişkin analizler yer almaktadır. Bununla birlikte kadın ve erkeğe farklı rollerin atfedilmesi, kadınların daha çok ev ile ilgilenmeleri, erkeklerin ise iş gücü piyasasında daha çok fırsata sahip olmaları ve daha fazla kazanç getiren işlerde çalışmaları gerektiğine dair kalıp yargılar, kadınların çalışma hayatına girmeleri ile bu konuya birtakım açıklamaların geliştirilmesi gerekliliğini de beraberinde getirdiği açıklanmaktadır.

İkili rol kuramı, kadının ücretli olarak iş gücü piyasasında yer alması durumunu açıklamak üzere geliştirilmiş ilk kuram olma özelliği taşımakla birlikte; aynı zamanda kadının evine bakmasının ilk; iş gücü piyasasında yer edinerek maddi kazanç sağlamasının ikinci öncelikte olduğunu savunması açısından ataerkil bir yaklaşım olma özelliği taşımaktadır (Ciner 2003: 21).

1.1.4.2. Feminist Kuram

Feminist kuram, ilk olarak 1972 yılında Mary Wollstonecraft tarafından kaleme alınan ‘Kadın Haklarının Savunması (A Vindication of the Rights of Woman)’ çalışmasında ortaya konulmuştur. Ataerkil yapı ve kapitalizm kavramlarını kullanarak kadınların iş gücü piyasasında var olmalarına ve karşılaştıkları sorunlara çözümleme getirmek; bunu da toplumsal düzeyde yapmak amacıyla geliştirilmiş bir kuramdır. Kadın ve erkek iş gücünün ayrımını yapmadan, birinin performansını diğerinden değerli kılmadan yapılan değerlendirmelerin, bakış açısına zenginlik katacağını ve iktisadi açıdan daha verimli olacağını savunmaktadır (Işık ve Serdaroğlu 2015: 6).

Feminist kuramcılar da kendi aralarında ayrılmaktadırlar. Liberal feministler, örgütlerin kendi yapılarında oluşturdukları, kadınların bulundukları pozisyonda ilerlemelerini engelleyici ayrımcılık uygulamalarının değiştirilmesinin ve her iki cinsiyetin de eşit olanaklara sahip olduğu politikalar belirlemesinin cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldıracağını ileri sürmektedirler (Özkaplan 2013: 4-8). Bununla birlikte radikal feministlere göre, kalıplaşmış ve ayrımcılığa sebebiyet veren cinsiyet rolleri tanımlamalarının kaynağı kapitalizmden ziyade ataerkil toplum yapısıdır (Aktaş 2013: 63).

1.1.4.3. İstatistiksel Ayrımcılık Kuramı

İstatistiksel ayrımcılık kuramının açıklamaları, işe alım sürecinde işverenlerin bireyin işle ilişkili özelliklerine bakmaksızın yaş, cinsiyet, din, etnik köken gibi özelliklerine bakarak, bireyin dâhil olduğu gruba ait sahip olduğu ön yargılara dayalı bir yaklaşım oluşturmalarını kapsamaktadır (Arrow 1973: 26-32; Phelps 1972: 659). Böyle bir yaklaşım ise iş gücü piyasasında kadınlara yapılan ayrımcılığı beraberinde getirebilmektedir (Duruoğlu 2007: 63). Çünkü bu ayrımcılık şeklinde tüm bilgiler analiz edilmeden; yani, eksik bilgilerle yapılan değerlendirmeler söz konusu olmaktadır. Cinsiyete yönelik ön yargılar içeren; kadınların devamlı çalışan olmayacakları, verimin erkeklerle kıyaslandığında daha az olacağı, daha fazla izin kullanmak isteyecekleri ve daha duygusal olacakları tahminleriyle değerlendirmede bulunmak işvereni doğru kararlar vermekten uzaklaştıracak ve ayrımcılık yapılmasına neden olabilecektir (Duruoğlu 2007: 69).

Özen-Kutanis ve Ulu (2016: 361), istatistiksel ayrımcılık kuramının cam tavan uygulamalarını açıkladığını öne sürmüşlerdir. Bu ilişkiyi ise bireylerin ait oldukları gruba ilişkin istatistiksel bilgiler oluşturularak işe bağlılık, işten ayrılma gibi konuların tahminlerine dayanak sağlayacak yargılar meydana getirilmesi olarak ifade etmişlerdir.

1.1.4.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)

Kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ile ilgili açıklamalar yapan bir kuramdır. Bebel (1975) 'Woman and Socialism' çalışmasında kadınların, iktisadi çıkarlar

doğrultusunda iş gücü piyasasından kolaylıkla çıkarılıp; istendiği zaman tekrar piyasada olmalarının sağlanabildiğini anlatmaktadır. Bu durumda kadınların iş gücü için yedek eleman olarak düşünüldükleri söylenebilmektedir. Ecevit (1985: 77) bu yaklaşımın evli kadınların çalışmasıyla ilgili açıklamalarda da bulunduğunu ifade etmiştir. Bu açıklamalardan bazıları şu şekildedir: Evli kadınlar yalnızca kendi kazançlarını değil, eşlerinin kazançlarını da üretim-yeniden üretim sürecinde kullanabilmektedirler. Bununla birlikte evli kadınlar işten çıkma ya da çıkarılma durumlarında devlet yardımından yararlanamamaları, işsizlik oranlarına yansımamaları ve çalıştıkları zaman daha az ücretle çalışmaları dolayısıyla sermaye için avantajlı bir yedek grup haline gelmektedirler.

1.1.4.5. İnsan Sermayesi Kuramı

Kuram ilk olarak iş gücünün homojen olduğu fikrine dayandırılmış ve kaynak dağılımının nasıl yapılacağıyla ilgilenmiştir. Daha sonra “İnsan Sermayesi Kuramı” halini alarak iş gücünün heterojen olduğu görüşünü savunmuş ve çalışanın yeteneklerine ve verimliliğine göre farklı ücret dağılımının yapılması gerektiği görüşüne dayandırılmıştır (Becker 1975; Chiswick 1974; Mincer 1958).

İnsan sermayesi kuramı, daha verimli olan iş gücüne daha çok ücret ödeme fikri temelinde geliştirilmiş bir kuramdır. Daha verimli olmak ise daha çok mesleki eğitim, hizmet içi eğitim ve iş tecrübesi ile mümkün olmaktadır (Gürler ve Üçdoğruk 2007: 572).

Bu yaklaşıma göre, annelik ve ev işleri ile ilgilenmek kadınların öncelikli tercihleri ve görevleri sayılmakta, herhangi bir işte çalışsalar dahi kadınlar işveren tarafından sürekli çalışan olarak görülmemekte; bu sebeple kadınların mesleki gelişimlerine, yeterliklerine ve verimliliklerine erkekler kadar yoğunlaşamayacakları öngörülmektedir. Kadınlar verimliliklerini arttıracak uğraşlarda bulunsalar bile ev işleri ve çocuk bakımı sebebiyle bu uğraşlardan uzak kalacaklar ve işe yeniden döndüklerinde edindikleri yeterliği kaybetmiş olacaklardır. Daha az verimli olan kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretli işlerde veya ‘kadın işi’ olarak tanımlanan işlerde

çalıştırılmalarının ya da aynı nitelikte bir işte çalışırken daha az ücret almalarının olası olduğu düşüncesi savunulmaktadır.

Kuramın bir başka varsayımı ise kadınların kendi sermayelerinin zayıflığının farkında oldukları, daha az ücretli işlerde çalıştıkları – kendi seçimleri doğrultusunda- ve ücret eşitsizliğini kendi kendilerine belirledikleri yönündedir. Ayrıca kuram kadınların iş gücü piyasasına girip çıkma durumlarını da kendilerinin belirlediklerini ifade ettiğinden dolayı işsizliğin kadınlar için önemli olmadığı görüşündedir (Ecevit 1985: 76).

1.1.4.6. Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı

Bu kurama göre iş gücü piyasası kendi içinde ikiye bölünmektedir. Bu bölümler işgörenin kendi başına karar verme yetkisinin bulunduğu, istihdamın devamlı olarak sağlandığı, yükselme fırsatlarının olduğu, yapılan iş için daha fazla ücret ödenen birincil piyasalar ile fazla tecrübe gerektirmeyen, yükselmek için fırsat tanınmayan, vasıfsız işçi çalıştırılmasına uygun, yapılan iş için daha az para ödenen ikincil piyasalardır (McNabb 1987: 159).

Bölünmüş iş gücü piyasası kuramına göre kadınların iş gücü piyasasındaki yeri ikincil piyasalar olarak önceden belirlenmiştir (Özar 2000: 145). Bunun sebebi erkeklerin kadınlardan daha uzman ve daha sürekli, eğitime daha fazla vakit ayırmış ve ayırabilecek olarak algılanması; kadınların ailevi sebepler ya da çocuk bakımı nedeniyle sürekli çalışan olarak görülmemesi ve eğitimlerine evdeki işlerden dolayı daha az vakit ayıracakları yönündeki inançlardır (Uyanık 1999: 5). Bu kuram savunduğu birçok görüş açısından insan sermayesi kuramına benzemektedir.

1.1.4.7. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Bireyler doğumlarından itibaren içinde yaşadıkları toplumun cinsiyetlere atfettiği özelliklere göre yetiştirilirler. Çocukluk döneminde yerleştirilen bu tutumlar ilerde mesleki tercihler yapılırken de kendini gösterebilmektedir. Bireyler iş gücü

piyasına girmeden önce cinsiyetçi rol toplumsallaşmasının savunduğu bu görüşe paralel olan süreç devreye girmekte ve kadınlardan öğretmenlik, kuaförlük, aşçılık gibi kadınlara özgü meslekler; erkeklerden de şoförlük, avukatlık, yöneticilik gibi erkeklere özgü meslekler tercih etmeleri beklenmekte ve genellikle tercihler bu yönde yapılmaktadır (BKSSGM 2000).

1.2. Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri

Çocuğun doğumdan itibaren ilk tanıştığı ve en çok zaman geçirdiği kişiler anne ve babasıdır. Bu nedenle çocuğun psikososyal ve kişilik gelişimini şekillendiren yine ebeveynleri olmaktadır. Ebeveynlerin çocuk yetiştirirken sergiledikleri tutumlara ise ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri adı verilmektedir.

Ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri Darling ve Steinberg (1993: 487) tarafından, anne ve babanın çocuk ile iletişim kurarken benimsedikleri tutumların tamamı, ayrıca anne ve babanın çocukları ile iletişimlerinin kalitesini arttırmaya ve duygusal bir bağ kurmaya yönelik göstermiş oldukları davranışların tümü şeklinde tanımlanmıştır. Ebeveynlerin benimsedikleri bu tutum ve davranışlar ise genetik bir takım özellikler, kendi ebeveynlerinin çocuk yetiştirme stilleri, kendi inanç sistemleri, kişilik özellikleri, yaşadıkları çevrenin ve kültürün özellikleri gibi başka birçok faktörden etkilenmektedir. Kağıtçıbaşı (1970) kültürün ebeveyn stiline belirlenmesinde önemli bir rolü olduğunu gösteren bir çalışmada, toplulukçu ve bireyci kültürlerde ebeveyn stiline kontrol ve kabul boyutunda farklı uygulamaların görüldüğünü vurgulamaktadır. Ebeveyn stilini etkileyen bu faktörlerin birleşimiyle oluşan ve çocuğa yansıtılan tutum ise çocuğun gelişiminde ve yetişkinlikte nasıl bir birey olacağı hususunda önem arz etmektedir.

Ebeveyn yetiştirme stilleri, bazı araştırmacılar tarafından ebeveynin tutumlarına ve uygulamalarına bağlı olarak sınırlandırılmıştır. Bunlar arasında öne çıkan ve en çok kullanılan sınıflandırmalardan ilki Baumrind (1972)'in yaptığı sınıflama; diğeri ise Maccoby ve Martin (1983) tarafından geliştirilen sınıflamadır.

1.2.1. Baumrind'in Üçlü Sınıflaması

Diana Baumrind (1972: 261) ebeveyn çocuk yetiştirme stilini, anne ve babaların çocuklarını yetiştirme sürecinde sergiledikleri davranışlar ve benimsedikleri tutumlar olarak tanımlamıştır. Ona göre ebeveyn stilleri otoriter (authoritarian), açıklayıcı/otoriter (authoritative) ve izin verici (permissive) olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Ebeveynlerin çocuklarına uyguladıkları kontrolün düzeyine göre hangi sınıflamaya dâhil olacakları değişmektedir (Darling ve Steinberg 1993: 490).

1.2.1.1. Otoriter Ebeveyn Stili

Otoriter ebeveyn stiline en temel özelliği aile ve çocuk iletişimde katı kurallar bulunmasıdır. Bu kuralların gerekçeleri çocuğa açıklanmamakta ve çocuğun itaat etmesi beklenmektedir. Ebeveynlerin çocuktan beklentileri olurken; çocuğun bu beklentileri karşılayabilecek gelişim düzeyine, potansiyeline ve motivasyona sahip olup olmadığı ebeveynlerce dikkate alınmamaktadır. Çocuğu sorumluluk alması için cesaretlendirmek yerine; çocuğun hayatını kendi kalıplarına göre şekillendirme çabası söz konusu olmaktadır. Çocuğun herhangi bir itaatsizliği veya hatası ceza ile sonuçlandırılmaktadır. Bununla birlikte ebeveyn ve çocuk arasındaki ilişki sevgiyi ifade etmek için elverişli olmayan ve duygusallıktan uzak bir biçimde sürdürülmekte, ebeveynin talepleri ile çocuğun gereksinimlerinin karşılanması orantılı olmamaktadır (Baumrind 1966: 890).

1.2.1.2. Açıklayıcı/Otoriter Ebeveyn Stili

Baumrind (1966: 891)'in ifade ettiği üzere, bu stilde yine aile içinde kurallar mevcut olmakla birlikte; bu kurallar uygulanmadan önce ebeveynin çocuğa açıklama yapma ve gerekli gördüğü durumlarda bu kurallar hakkında tartışma ortamı oluşturma söz konusu olmaktadır. Çocuk doğru davranışlarda bulunduğu zaman ödül verilmekte ve ebeveyn tarafından sevgi gösterilmektedir. Çocuğun mümkün olduğunca bağımsızlaşabilmesi için ebeveyn destek olmakta ve çocuğa bunun için özgürlük tanımakta; otonomi kazanması için desteklenmektedir. Ebeveyn ve çocuk arasında

sevgiye ve anlayışa dayalı bir bağ, kabul edilebilir bir disiplin bulunmakta ve çocuğun gereksinimleri zamanında karşılanmaktadır (Baumrind 1966: 892).

1.2.1.3. İzin Verici Ebeveyn Stili

Baumrind (1966: 889) bu stilde ebeveyn ile çocuk arasında kurulan duygusal bağın güçlü olmadığını; bununla birlikte, çocuğa olması gerekenden fazla izin tanındığını belirtmiştir. Bu tip ailelerde ebeveyn çocuktan herhangi bir şey talep etmemekte; ilişkiyi çocuk yönetmektedir. İzin verici ebeveynler çocuklarının ideallerini oluşturup onlara ulaşması için yol göstermek yerine, kaynak olarak kullanmaları için kendilerini çocuğa teslim etmektedirler.

1.2.2. Maccoby ve Martin'in İkili Sınıflaması

Maccoby ve Martin (1983), Baumrind'in ebeveyn stili sınıflamasını esas alarak bir sınıflama geliştirmişlerdir. Ebeveynliği duyarlılık (responsiveness) ve talepkârlık (demandingness) olarak iki boyutta değerlendirmişlerdir. Bu boyutlara bağlı olarak ise dört tane ebeveynlik stili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu stiller otoriter (authoritarian), demokratik (authoritative), izin verici/müşamhakâr (indulgent) ve izin verici/ihmalkâr (neglectful) stillerdir. İkili ve üçlü sınıflandırmanın tek farkı Maccoby ve Martin'in izin verici ebeveyn stilinin ikiye ayrılmasının sınıflamayı daha kapsamlı hale getireceğini düşünmeleri olmuştur (Yılmaz 1999: 101).

1.2.3. Steinberg'in İkili Sınıflaması

Steinberg ve arkadaşları (1994: 755), ebeveyn çocuk yetiştirme stillerini Maccoby ve Martin'in geliştirdikleri modeli temel alarak iki kategoride değerlendirmişlerdir. Onların geliştirdikleri modelde duyarlılık boyutunun ilgi, kabul ve bakımla, talep boyutunun ise kısıtlama, zorlama, kontrol ve disiplinle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ebeveynin çocuğa duyarlılık boyutunu hem fiziksel (öpme, sarılma, gülümseme vb.) hem de sözel yollarla (övgüde bulunma, onun için hikayeler anlatma vb.) yansıtılabileceği; talep boyutunun ise ebeveynin gösterdiği ilgisiz, soğuk, agresif,

ihmalkar ve reddedici davranışlarından çocuğun anlayabileceği ifade edilmiştir (Rohner, Khaleque ve Cournoyer 2005: 305-308).

Bu sınıflamaya göre “kabul/ilgi” ve “sıkı denetim/kontrol” boyutlarının kesişim bölgelerinden dört adet ebeveyn stili ortaya çıkmaktadır. Otoriter ve demokratik stilin özellikleri Baumrind’in açıkladığı şekildedir. Bununla birlikte izin verici/müşahakâr stilin karakteristik özellikleri aşırı ilgi ve sevgi olarak gösterilmektedir. Ebeveynlerin çocuklarını çok sevmesi ve bunu göstermekten ve hissettirmekten asla kaçınmamaları; fakat aynı zamanda çocuk üzerinde hiçbir kontrole sahip olamamaları söz konusu olmaktadır. Bu stili benimseyen ebeveynler çocuklarının tüm hatalarını kabul etmekte ve ceza uygulamamaktadırlar. İzin verici/ihmalkâr stilde ise hem çocuk üzerinde denetim sağlayamama hem de ilgisizlik bir arada bulunmaktadır. Bu stili benimseyen ebeveynler çocuklarının gereksinimlerini karşılama konusunda yetersiz kalmakta, onlarla ilgilenmemekte ve kurdukları duygusal bağ oldukça zayıf olmaktadır (Sümer ve Güngör 1999: 37).

Bu çalışmada Steinberg ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları model ve boyutlar esas alınarak geliştirilmiş olan Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (Sümer ve Güngör, 1999) kullanılmıştır. Bununla beraber yukarıda aktarılan stillerin birey tarafından nasıl algılandığını belirlemek amacıyla Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği geliştirilmiştir. Bireyin ebeveyninin çocukluk döneminde benimsediği yaklaşımı belirlemenin yanında, ebeveynlerinin şimdiki yaşantıya da hangi boyutlarda ve ne düzeyde müdahale ettiğini belirlemenin, bireyin işyerinde saldırgan davranışlar ve ayrımcı uygulamalarda bulunması ile olan ilişkisinin ortaya konulmasında önem arz edeceği düşünülmüştür.

1.3. Saldırganlık Kavramı

Saldırganlık, “başka bir kişiyi / kişileri incitmeyi ya da ona / onlara zarar vermeyi amaçlayan davranış biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Deptula ve Cohen 2004: 77). Benzer biçimde saldırganlık, en az iki kişiyi içeren ve zarar verme amacı taşıyan davranışlar olarak tanımlanmış; failin bu davranışların hedef kişiye zarar vereceğine ve

hedefin bundan kaçınmaya motive olacağına inanmasının gerektiği düşünülmüştür (Anderson ve Bushman 2002: 28). Burada kritik noktayı “zarar verme niyeti” oluşturmaktadır. Örneğin doktorun hastasını ameliyat etmesi ya da iğne yapması saldırgan davranış olarak kabul edilmemektedir (Bushman ve Huesmann 2010, 833). Kağıtçıbaşı (1999: 230) da saldırganlık tanımını yaparken niyet üzerinde durmuş ve hemen hemen herkesin bir şekilde saldırganlığa maruz kaldığını ifade etmiştir.

Saldırgan olarak tanımlanan davranışlar hem fiziksel hem de psikolojik olabilmektedir. Bununla birlikte saldırganlık farklı şekillerde görülebilmektedir. Aşağıda önce saldırganlıkla ilişkili kuramsal çerçeve incelenmiş; ardından işyeri saldırganlığı açıklanmıştır.

1.3.1 Saldırganlık Kuramları

Sosyal psikolojide saldırganlık konusu çok tartışılan, fakat yeterince kapsamlı olarak kuramsallaştırılamamış bir konudur. Saldırganlığın doğuştan geldiğini ya da sonradan öğrenildiğini öne süren yaklaşımlar alan yazında mevcuttur. Aşağıdaki başlıklarda bu yaklaşımlara değinilmiştir.

1.3.1.1. Saldırganlığın Doğuştan Geldiğini Savunan Kuramlar

Bu bölümde saldırganlığın doğuştan geldiği savından yola çıkılarak yapılan açıklamalara değinilecektir. Bu kapsamda psikanalitik kuram, etiyolojik kuram ve biyolojik kuram ele alınacaktır.

1.3.1.1.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalizin kurucusu Sigmund Freud (1977), kuramını biyolojik dürtüler ve içgüdüsel güçlere dayalı olarak geliştirmiştir. Kurama göre insanda yaşam (Eros) ve ölüm (Thanatos) şeklinde iki dürtü bulunmakta; yaşam içgüdüsünü libido yönetmekte, ölüm içgüdüğü saldırganlığı içinde barındırmakta ve bireyin yaşamına bu enerjiler yön vermektedir (Hall 1999: 23). Bu kurama göre, ölüm içgüdüğü bireyin içinde bir enerji

birikmesine sebep olmaktadır. Bu enerji genellikle katarsis ile dışarı atılmaktadır. Katarsis oluşmazsa biriken enerji bireyde gerginlik yaratmakta ve bunun sonucunda psikolojik birtakım problemler görülebilmektedir (Ersevim 1997: 172). Psikanalitik kuramın sayıltılarına göre, katarsis yoluyla ya da bireyin yaşamındaki en önemli yıllar olan çocukluk yıllarına dönülerek, burada çözümlenemeden kalmış olan çatışmalar çözümlenerek saldırgan davranışın ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilmek mümkün olacaktır.

Psikanalitik kuramda şiddet iki şekilde ele alınmıştır. Bunlardan ilki olan tepkisel şiddet, bireyin kendini korumak için geliştirdiği şiddet; ikincisi olan öç alıcı şiddet ise bireyin amacının yıkmak ve zarar vermek olduğu için geliştirdiği şiddettir. Tepkisel şiddet yaşama; öç alıcı şiddet ölüme hizmet etmektedir (Karadayı 2012: 309).

1.3.1.1.2. Etiyolojik Kuram

Etiyologlar hayvan davranışlarını incelemekte ve saldırganlığın kaynağının içgüdüler olduğunu savunmaktadırlar. Kuram Lorenz (2002) tarafından geliştirilmiştir. Psikanalitik kuramın savunduğunun aksine etiyolojik kuramda saldırganlık yaşama son verme içgüdüğü olarak değil; organizmayı hayatta tutan bir içgüdü olarak değerlendirilmektedir; bu içgüdü ise antagonistik saldırganlık şeklinde adlandırılmaktadır (Lorenz 2002: 48-50). Buna ek olarak, etiyolojik kurama göre saldırganlık doğuştan canlıda var olmakta fakat ifade edilmesi dışarıdan gelen uyarıcılar yoluyla olmaktadır (Kurtyılmaz 2005: 18). Canlılar kendi genetik yapılarında mevcut olan örüntüye göre saldırganlığını dışa vurmaktadır. Her türe özgü avlanma örüntüleri bulunmaktadır. Bu örüntüler ise söylendiği gibi hayatta kalmaya hizmet etmektedir.

Kuram, evrimsel yaklaşımla birtakım ortak görüşlere sahip olsa da; içte biriken enerjinin ölçülememesi, fiziksel ve biyolojik enerji konusundaki kavram karmaşası ve günümüze kadar kuramı test eden herhangi bir araştırma yapılmamış olması sebebiyle eleştirilmektedir (Karadayı 2012: 311).

1.3.1.1.3. Biyolojik Kuram

Bu kuram saldırganlığı beyin, merkezi sinir sistemi ve endokrin sistemin birlikte çalışarak oluşturduğu değişikliklerle açıklamaya çalışmaktadır. Açıklamalarını genellikle serotonin, noradrenalin, dopamin, aminobütirik asit (GABA), nörotransmitterler, hipotalamus, amigdala gibi yapılarla ilgili araştırmalar üzerinden yapmışlardır (Savrun 2000: 7).

Serotonin düzeyinin düşük olması, yüksek olmasına kıyasla saldırgan davranışla anlamlı derecede daha ilişkili bulunmuştur. Bu bulgulara göre serotoninin düşük olması beynin işleyişini etkilemekte, davranışların ortaya konmasını engellemekte ve saldırgan davranışlar sergilenmesine sebep olmaktadır (Kılınç ve Murat 2012: 837). Limbik sistem, amigdala ve hipotalamus duyguların merkezi rolünü üstlenmekte ve saldırganlık bu bölgelerden uyarılmaktadır (Schiamberg 1988: 226). Bununla birlikte, testosteron ile saldırgan davranış arasında zayıf bir ilişki bulunmakta; kadınlarda progesteron, erkeklerde testosteron hormonunun artması saldırgan davranışın da artmasına sebep olmaktadır (Bushman ve Huesmann 2010: 846).

1.3.1.2. Saldırganlığın Öğrenme Yoluyla Oluşturğunu Savunan Kuramlar

Saldırganlığın öğrenme yoluyla oluşturulduğunu öne süren yaklaşımlar, içgüdü kuramlarının aksine saldırganlığın doğuştan gelmediğini; bunun yerine çeşitli şekillerde öğrenildiğini savunmaktadır. Bu görüşü benimseyen kuramlardan olan sosyal öğrenme kuramı, otoriteryen kişilik kuramı ve engellenme kuramı aşağıda açıklanmıştır. Ebeveynlerinin benimsediği çocuk yetiştirme stiline bireyin yaşamındaki yansımalarını ve işyeri saldırganlığını bu araştırma için sosyal öğrenme kuramı ile otoriteryen kişilik kuramının açıkladığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışma oluşturulurken bu iki kuram model alınmıştır.

1.3.1.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura (1977), saldırganlığın bireyde doğuştan var olmadığını; sosyalleşme ve bilincin gelişmesiyle beraber öğrenilerek ortaya çıktığını ileri sürerek sosyal öğrenme

kuramını geliştirmiştir. Bu öğrenme yaşantısı ise çocukluk dönemlerinde başlamaktadır. Bu süreçte gözlem, model alma, ödöl ve ceza ile öğrenme gerçekteşmektedir. Böylece aile içinde, okulda, arkadaşlar arasında, televizyonda yayınlanan şiddet içerikli programları izleyerek saldırgan unsurlara maruz kalınmakta ve birey bunları gözlemleyerek öğrenebilmektedir (Chermack ve Walton 1999: 263-266). Model alma yoluyla öğrenme özellikle çocuklarda görölmektedir. Bir çocuk, saldırgan davranış sergileyen birini gözleyerek ve model alarak bu davranışları öğrenebilmektedir. Taklit edilen modele göre taklit etme ve öğrendiklerini uygulama oranı değişiklik gösterebilmektedir. Çocuklar özellikle sevdikleri ve değer verdikleri kişileri, hemcinslerini, önemli ve saygın olarak belirledikleri kişileri model alma eğiliminde olmaktadır (Taylor, Peplau ve Sears 2010: 420).

Sosyal öğrenme kuramında bilişsel faktörlere de yer verilmiştir. Çocuk için yalnızca gözlemlenen ve taklit edilen davranış önemli olmamakta; bununla birlikte bu davranışın ortaya çıktığı bağlam, ne zaman ödüllendirildiği ya da cezalandırıldığı gibi durumlar da çocuk tarafından dikkate alınmaktadır. Dolaylı öğrenme denilen bu süreçte çocuk, değerlendirmeleri neticesinde öğrendiği davranışı ne zaman sergilemesi gerektiğini keşfetmektedir (Krahé ve Fenske 2002: 21-23).

1.3.1.2.2. Otoriteriyen Kişilik Kuramı

Otoriteriyen Kişilik Kuramı ile ilişkili olarak yapılan çalışmaların öncülerinden Adorno ve arkadaşlarına (1950) göre, otoriteriyen kişiliğin bireyde yer edinmesinin başlıca sebebi bireyin katı kuralları olan ve aynı zamanda tutarlı olmayan ebeveynlere sahip olması; ebeveynlerin çocuğa olan yaklaşımları sonucunda çocuğun otoriteye boyun eğmek zorunda olan, kişisel ihtiyaçlarını ve beklentilerini ifade etmekten çekinen bir birey olarak yetişmesidir. Birey bu yetiştirilme stili sonucunda ifade edemediği duygularını, bazen de öfkesini, diğer insanlara yöneltebilmekte; onlardan da itaatkâr olmalarını bekleyebilmektedir (Gürses 2007: 82-84). Ebeveynlerin sevgi ve ilgiden yoksun olan tutumları, çocuklarının kendilerini değersiz hissetmeleriyle sonuçlanabilmekte; bu süreçte savunma mekanizmaları devreye girerek çocuğun konuya ilişkin duygu ve düşüncelerini bastırmasına ve yetişkinlikte bu bastırılmış nefret ve

saldırganlık dolu duyguları yansıtma yoluyla diğer insanlara yöneltmesine sebebiyet verebilmektedir (Kağıtçıbaşı 1999: 231; Teber 1990: 29-32).

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden biri olan otoriter stili benimseyen ailelerde genellikle çocuk üzerinde katı disiplin kuralları uygulanmakta ve sevgiyi gösterme ve kabul etme sıklığı diğer stilleri benimseyen ailelere kıyasla daha az olmaktadır. Bu durum ise otoriter stil benimseyen ebeveynlerin çocuklarının otoriteryen kişiliğe sahip olmalarının ihtimaller dâhilinde olduğunu düşündürmektedir.

1.3.1.2.3. Engellenme - Saldırganlık Kuramı

Engellenme, bir kişinin belirlediği hedefe ulaşması yoluna dışsal birtakım faktörler aracılığıyla engellerin koyulması, ulaşmasının ertelenmesi ya da önlenmesi anlamına gelmektedir. Engellenme durumu ise kişide saldırganlığa yol açabilmektedir. Bu durumda saldırganlığın meydana gelmesinin sebebi, hissedilen öfkenin ve diğer duyguların saldırganlık yoluyla dışarı atılıp rahatlama sağlanmasıdır (Bushman, Baumeister ve Phillips 2001: 17-18). Engellenme kuramı bu görüşlere dayandırılarak Dollard, Doob, Mowrer ve Sears (1939) tarafından geliştirilmiş bir kuramdır.

Engellenmenin sonucunda bireyin sergileyeceği saldırganlığın miktarı amaca ulaşmak için olan güdülenme düzeyine, hedefe ulaşmaya ne kadar kaldığına, hedefe ulaşmanın bireye olan getirilerine ve bireyin bunlara ilişkin beklentilerinin düzeyine bağlı olmaktadır (Karadayı 2012: 313-315).

1.3.2. İşyeri Saldırganlığı

İnsanların en çok vakit geçirdiği yerlerden biri işyeridir. İşyeri ortamında yukarıda aktarılan saldırganlık davranışları görülmesi mümkün olmaktadır. Çünkü özellikle böyle ortamlarda kişilerin çıkarları söz konusu olmakta, rekabet ortamı bulunmakta ve bunun sonucunda çalışanlar farklı sebeplerle birbirlerine karşı saldırganlık içeren davranışlarda bulunabilmektedir. Bu durumlarda ortaya çıkan saldırgan davranışlara ise işyeri saldırganlığı adı verilmektedir.

İşyeri saldırganlığı, Neuman ve Baron (1998: 391) tarafından herhangi bir işyerinde çalışmakta olan çalışan / çalışanların diğer çalışan / çalışanlara yönelik sergilemiş oldukları, örgüt içerisinde ya da örgüt dışında da devam eden, kasıt içeren, zarar verme amacı taşıyan düşmanca tutumları ve davranışları olarak tanımlanmıştır.

1.3.2.1. İşyeri Saldırganlığının Türleri

İşyeri saldırganlığı yalnızca karşıdakine fiziksel olarak zarar veren ya da vermeyi amaçlayan davranışları değil; aynı zamanda sözel ve psikolojik olarak ortaya konulan saldırganlığı da içine almaktadır.

Buss (1961: 180) saldırganlığı kategorilere ayırmıştır. Bunlar fiziksel ya da sözel, aktif ya da pasif ve doğrudan ya da dolaylı olması durumlarının kombinasyonları şeklindedir. Fiziksel saldırganlık (physical aggression), karşıdakine zarar verme amacı taşıyan gözlenebilir fiziksel eylemleri (itme, tokat atma, çelme takma vb.) içermektedir. Bunun karşıtı olan sözel saldırganlık (verbal aggression), sözlerle zarar verme (tehdit, küçümseme, alay etme, hakaret etme vb.) amacı taşımaktadır. Aktif saldırganlık (active aggression), kişinin karşıdaki kişiye bizzat zarar verme durumu olarak ifade edilebilecekken; pasif saldırganlık (passive aggression), yardım etmeme, konuşmayı reddetme, engelleme şekillerinde olabilmektedir. Diğer bir boyuta dâhil olan doğrudan saldırganlıkta (direct aggression) direkt olarak hedef kişi ortamdayken bir saldırı söz konusu olmakta iken; dolaylı saldırganlıkta (indirect aggression) araçsal saldırganlığa benzer bir şekilde, hedef kişi ortamda değilken ortaya konulan saldırgan davranış bulunmaktadır (Buss, 1961: 181). Bu saldırganlık türlerinden fiziksel, doğrudan veya aktif saldırganlıkla kıyaslandığında sözel, dolaylı ya da pasif saldırganlığa işyerlerinde daha sık rastlanmaktadır (Baron ve Neuman 1996: 165).

Anderson ve Bushman (2002: 29) tarafından saldırganlık başka bir şekilde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflamaya göre saldırganlık, düşmanca saldırganlık (hostile aggression) ve araçsal saldırganlık (instrumental aggression) olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu araştırmacılara göre düşmanca saldırganlık hedef odaklı ve ana düşüncenin zarar

vermek olduğu, düşünmeden ve planlamadan, algılanan provokasyona tepki olarak ortaya çıkabilen, duygusal, dürtüsel ya da reaktif olarak da adlandırılabilen saldırganlık türüdür. Araçsal saldırganlıkta ise hedef kişiye kasıtlı olarak zarar vermekten ziyade, ortaya konulan saldırganlık ile bir amaca ulaşma emeli söz konusu olmaktadır.

Bunun dışında yine Neuman ve Baron (1998: 397) başka bir sınıflama daha yapmışlardır. Bu sınıflamada işyeri saldırganlığının üç alt tipi ortaya konulmuştur. Bunlar düşmanlık ifadeleri, engelleme ve açık saldırganlık olarak isimlendirilmiştir. Düşmanlık ifadeleri işyerlerinde karşımıza çıkmakta olan ve sözel olarak gösterilen çeşitli tepkilerden oluşmaktadır ve fiziksel ipuçlarını da barındırabilmektedirler. Engelleme ise hedef kişinin amacına ulaşacağı yolda önüne engel çıkarma ve amacına ulaşmasına mani olma anlamına gelmektedir. Açık saldırganlık, Neuman ve Baron tarafından ‘ölümcül olmayan fiziksel ve cinsel saldırı’, ‘mala zarar vermek ve hırsızlık’ ve ‘saldırganlar ve mağdurlar’ başlıkları kapsamında yer alan vurma, incitme, silah kullanarak saldırma ya da fiziksel şiddetle tehdit etme davranışlarını anlatmaktadır. Bu çalışmada da Neuman ve Baron’un oluşturduğu bu sınıflandırma kullanılmıştır.

1.3.2.2. İşyeri Saldırganlığının Nedenleri

İşyeri çalışanları bazı durumlarda saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir. Neuman ve Baron (1998: 401) bu konuyla ilişkili olarak ‘işyeri saldırganlığının teorik modeli’ni geliştirmişlerdir. Söz konusu modele göre sosyal faktörler (provokasyon, engelleme olayları, haksız uygulamalar, artan çeşitlilik ve sert kurallar) ve durumsal faktörler (küçülmeye gitme ve geçici olarak işten çıkarma, yeniden yapılanma, işgörenlerin bilgisayar aktivitelerini izleme, fiziksel çevre ve örgüt iklimi) birlikte kişisel faktörleri (A tipi davranış örüntüleri, kendini izleme davranışı ve düşmanca yükleme yapma eğilimi) etkilemekte; daha sonrasında içsel durumlar (hoş olmayan duygular, düşmanca/saldırgan düşünceler) devreye girmekte; sonraki süreçte meydana gelenlerin bilişsel bir değerlendirmesi yapılmakta ve kişi saldırgan ya da saldırgan olmayan davranışlar sergilemektedir (Neuman ve Baron 1998: 402-406).

Genel olarak incelenecek olunursa, saldırgan davranışların nedenleri işyeriyle ilgili ya da bireylerin kişisel özellikleri ile ilgili olabilmektedir. Yapılan araştırmalara bakılarak saldırgan davranışı ortaya çıkaran bu faktörleri saldırganın kişilik özellikleri, mağdurun kişilik özellikleri ve örgütsel kaynakların özellikleri olarak sınıflandırmak mümkündür (Tetik 2010: 84-85).

Öncelikle saldırganın kişilik yapısı ile ilgili özellikler incelenecek olunursa; ilk faktör A-tipi kişilik özelliğidir. A-tipi kişiliğin belirgin özellikleri çabuk öfkelenme, rekabetçilik, sabırsızlık, zamanla yarışma, aşırı kontrol etme isteği olarak sıralanabilmektedir (Glass 1977: 194). Bu sebeple, yapılan araştırmalar genellikle A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerden daha fazla saldırgan davranışlar sergiledikleri bulgularına ulaşmıştır (Eren 2000; Jamal ve Baba 2001; Matthews ve Angulo 1980). Bunun dışında, düşmanca yüklemeler yapma eğiliminin önemli olduğu görülmektedir. Bu eğilimde olan bireyler çok küçük bir kışkırtmada bile saldırgan davranabilmektedirler (Neuman ve Baron 1998: 405). Bu kişiler, davranışın karşı tarafın içsel kontrolü dâhilinde yapıldığına ilişkin yüklemeler yaptıkları durumlarda, davranışın kişinin kontrolü dışında olduğuna ilişkin dışsal yüklemeler yaptıkları durumlara kıyasla daha fazla saldırgan davranışlar sergileyebilmektedirler (Weiner 1985: 551).

Mağdurun kişisel özelliklerinin incelendiği araştırmalar da yapılmıştır (Aquino ve Thau 2009; Baron, Neuman ve Geddes 1999; Güleç vd. 2012). Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre mağdurlar genellikle içe dönük, utanmayı içselleştiren, kendine ilişkin yetersizlik duygularına sahip olan, sosyal becerileri ve benlik saygıları düşük, çocukluğunda ve gençliğinde de mağduriyet yaşıntısı bulunan kişiler olmaktadır (Pontzer 2010: 259).

Saldırgan davranışları ortaya çıkaran örgütsel özellikler incelendiğinde ise çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaları, çalışanlar arasında birtakım çatışmaların bulunması, iş yükünün çok fazla olması ve çeşitli engellemelerin varlığı saldırgan davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Chen ve Spector 1992: 177). Bununla birlikte genel olarak örgüt ikliminin rahatsızlık verici özellikleri, rekabete

dayalı bir ortamın bulunması, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu da kişileri saldırgan davranışlarda bulunmaya yöneltebilmektedir (Güngör 2008: 69-71).

1.4. İlgili Alan Yazın Bulguları

1.4.1. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili Arasındaki İlişki İle İlgili Alan Yazın Bulguları

Yapılan alan yazın taramasında ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışmalara yurt içi ve yurtdışı alan yazınında rastlanmamıştır. Uzun yıllar çalışmayı gerektirecek olan boylamsal araştırmaların yapılmasının zorluğu ve dezavantajları ya da ebeveyn tutumuna dair geçmişe yönelik hatırlamaları kapsayan bildirimler içereceğinden dolayı kesitsel çalışmaların doğru sonuç vermeme olasılığı gibi sebeplerle bu değişkenlerin birlikte çalışılmamış olabileceği düşünülmüştür. Bununla beraber, ebeveynlerin benimsedikleri stillerin bireyin kişilik gelişimi açısından çok güçlü etkilere sahip olduğu bilinmektedir (Mussen ve Eisenberg 2001: 104). Duygusal olarak yakınlık ve güvenlik gibi ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz olan ebeveynlik ya da aşırı otoriter ve cezalandırıcı yaklaşımlar içeren olumsuz ebeveynlik, bireyin çocukluk döneminde geliştireceği ve yetişkinlikte de etkisini gösterecek olan problem davranışlar için risk faktörü oluşturmaktadır (Öngider 2013: 420). Ebeveynin olumsuz tutumunun, engellenme duygusu yaratarak ya da model teşkil ederek saldırganlığın gelişmesine; bu saldırganlık dürtüsünün ise çocuklukta akranlarına, yetişkinlikte ise çalışma arkadaşlarına yönelmesine ve ayrımcılık gibi diğer olumsuz uygulamalarda bulunmasına yol açabileceği düşünülmektedir.

1.4.2. Saldırganlık ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili Arasındaki İlişki İle İlgili Alan Yazın Bulguları

Ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara alan yazında sıkça rastlanmaktadır (Alizadeh vd. 2011; Altay ve Güre 2012; Brendgen vd. 2002; Chang vd. 2003; Tuzgöl 2016).

Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda ebeveynlerin benimsedikleri stiller ile çocukların olumlu sosyal davranışları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır (Gürşimşek 2003: 139).

Chen, Dong ve Zhou (1997: 855)’nın Çinli çocuklar ile yürüttükleri ve ebeveyn stilleri ile sosyal ve akademik performans arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, açıklayıcı-otoriter stili benimseyen ailelerin çocuklarının diğer stilleri benimseyen ailelerin çocuklarına kıyasla psikolojik ve davranışsal bozukluklarda daha düşük puanlar aldıklarını fark etmişlerdir. Bu bulguya ek olarak, otoriter ebeveyn stili ile çocuktaki saldırganlık düzeyinin pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Anaokulu dönemindeki Rus çocuklarda aşırı ve ilişkisel saldırganlık ile ebeveyn stili ve evlilik bağlantıları değişkenlerinin incelendiği bir araştırmada (Hart vd. 1998: 687), ebeveynlerin çocuklar üzerinde fazla baskı oluşturan zorlayıcı davranışlarının çocukların saldırgan davranışlar sergilemeleri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte aynı çalışmada, annenin çocuğu üzerinde psikolojik kontrolünün olmasının cinsiyet farkı olmaksızın saldırgan davranışlar sergilemek ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Afrika kökenli Amerikan çocuklar ile gerçekleştirilen bir çalışmada ise otoriter ve izin verici ebeveyn stilleri ile çocuklarda saldırgan davranışlar görülmesi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken; demokratik ebeveyn stili ile saldırgan davranışlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Querido, Warner ve Eyberg 2002: 272).

Chang ve arkadaşları (2003: 598) Çinli çocuklarla yaptıkları bir çalışmada çocuklarda duyguların düzenlenmesi ve saldırganlıkta sert ebeveynliği incelemişlerdir. Çocukların duygusal düzenlemelerinin babalara kıyasla annelerin sert

ebeveynliklerinden daha fazla etkilendiğini; babaların sert ebeveynliklerinin çocuklardaki saldırgan davranışlarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Mizaç ve ebeveyn stillerinin çocukların akranlarıyla olan sosyal ve saldırgan davranışlarına olan etkilerinin ABD ve Avustralya örneklemelerinde karşılaştırmalı olarak Russel ve arkadaşları (2003: 74) tarafından incelendiği araştırmada, benimsenen otoriter stilin çocuklardaki saldırgan davranışların bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diener ve Kim (2004: 3) tarafından yapılan çalışmada, annelerin destekleyici tutumları ile çocuklarda saldırgan davranış görülme olasılığı arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken; annelerin destekleyici tutumları ile olumlu sosyal davranışlar gösterme olasılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çocukların problem davranışlarında ebeveyn stillerinin rolünü inceleyen bir çalışmada (Aunola ve Nurmi 2005: 1144), ebeveynlerin otoriter stillere sahip olmasının çocuklarda görülen saldırgan davranışlarla pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Yıldız ve Erci (2011: 6), anne-baba tutumları ile adölesan saldırganlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, babaların tutumları ile adölesan saldırganlık düzeyleri arasında ilişki olduğunu saptamışlardır. Otoriter ve ilgisiz stili benimseyen anne babalara sahip olan adölesanların saldırganlık düzeylerinin yüksek olduğu, bununla birlikte demokratik stil benimseyen anne babalara sahip olan adölesanların saldırganlık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada cinsiyete ve yaşa ilişkin anlamlı farklılıklar saptanmış; erkek adölesanların kızlardan daha saldırgan tutumları olduğu; yaş ile saldırganlık düzeyi arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu fark edilmiştir.

Okulöncesi dönemde devlet ya da özel kurumlara devam eden çocuklar ile yapılan bir araştırmada kızlar ve erkeklerin sosyal yeterlikleri ve olumlu sosyal davranışları ile çocukların annelerinin benimsemiş oldukları ebeveyn stilleri arasındaki

ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda demokratik stil benimseyen annelerin çocuklarının izin verici stil benimseyen annelerin çocuklarına kıyasla akranları ile negatif ilişkilerinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, demokratik stil benimseyen annelerin çocukları, izin verici annelerin çocuklarından daha yüksek olumlu sosyal davranış puanları almışlardır (Altay ve Güre 2012: 2699).

Yavuzer (2007)'in ebeveyn tutumlarını demokratik, koruyucu-istekçi ve otoriter olarak yaptığı kategorizasyon temel alınarak yapılan araştırmada, diğerleriyle pozitif ilişkiler açısından bakıldığında demokratik tutuma sahip ebeveynlerin çocuklarının otoriter ve koruyucu-istekçi tutuma sahip ebeveynlerin çocuklarından diğerleriyle daha pozitif yönde ilişkiler içinde oldukları bulunmuştur (Karabeyeser 2013: 4-5).

Bu bulguların dışında Türkiye genelindeki alan yazın incelememizde saldırganlığın belirli bir alanda görülen hali olan işyeri saldırganlığı ile ebeveyn stilini birlikte ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Saldırganlıkla ilgili yapılan çalışmalar yukarıda aktarılan çalışmalar gibi genel olarak çocukluk ve gençlik dönemini kapsayacak şekilde yapılmıştır (Arslan vd. 2010; Gültekin 2008; Karataş 2005; Kılınç ve Murat 2012; Koç ve Büyükgöze-Kavas 2015) ve çocukluk döneminde çocuğun maruz kaldığı ebeveyn stilinin yetişkinlikteki rolünün araştırılması konusunda alan yazında eksiklikler bulunmaktadır.

1.4.3. İşyeri Saldırganlığı, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler İle İlgili Alan Yazın Bulguları

İşyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı değişkenlerinin her ikisi için de yapılan araştırmalarda odak noktasını daha çok örgütsel ve grup seviyesinde görülmekte olan faktörler oluşturmaktadır (Hershcovis 2011; Neuman ve Baron 1998). Bireysel özelliklere ve bireyin art alanda ne yaşadığına ilişkin incelemelerin yer aldığı çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Ebeveyn yetiştirme stilinin başka değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği çalışmaların ise küçük yaş grupları ya da küçük çocuğa sahip olan ebeveynler ile yürütüldüğü dikkat çekmiştir (Chen, Dong ve Zhou

1997; Işıkoğlu-Erdoğan, Yoleri ve Tetik 2017; Glasgow vd. 1997; Pellerin 2005; Yağmurlu, Sanson ve Köymen 2005). Alan yazın taramasında ebeveyn yetiştirme stili, işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı değişkenlerinin birlikte ele alındığı herhangi bir yurt içi ya da yurt dışı çalışmaya rastlanmamıştır.

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, işyeri saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin düzenleyici rolüne ilişkin incelemelerde bulunmaktır. Araştırmanın öncelikli olarak incelediği araştırma soruları aşağıda sıralandığı şekildedir:

- Bireylerin yaşamları üzerinde algıladıkları ebeveyn etkisi ne düzeydedir?
- Bireylerin çocukluklarında maruz kaldıkları ebeveyn stilleri ile yetişkinliklerinde işyerlerinde yaptıkları cinsiyet ayrımcılığı arasında ilişki var mıdır?
- Otoriter bir yetiştirilme stiline sahip bireyler işyerinde daha fazla cinsiyet ayrımcılığı yaparlar mı?
- Bireylerin işyeri saldırganlığı düzeyleri nedir?
- İşyeri saldırganlığının alt boyutları olan engelleme, düşmanlık ve açık saldırganlık işyerinde cinsiyet ayrımcılığı yapma durumu ile ilişkili midir?
- İşyeri saldırganlığı ile işyerinde yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki ne düzeydedir?
- Algılanan ebeveyn etkisi ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ilişkisinde işyeri saldırganlığının düzenleyici bir rolü var mıdır?
- Ebeveyn çocuk yetiştirme stili ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ilişkisinde işyeri saldırganlığının düzenleyici bir rolü var mıdır?

1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Kuramsal çerçeve içerisinde açıklanmış olmasından dolayı hatırlanacağı üzere, Adorno ve arkadaşlarının (1950) geliştirmiş oldukları otoriteriyen kişilik kuramı kapsamında incelendiğinde otoriter kişilik yapısına sahip bireylerin, bu yapıyı geliştirmelerinin sebebinin sert ve cezalandırıcı çocuk yetiştirme stili ve bundan kaynaklanan olumsuz duyguların kamusal alanla yer değiştirmesi olduğunu tartışıldığı görülmektedir. Buna istinaden, anne ve babanın benimsedikleri yetiştirme stiline belirleyici olduğu otoriteriyen kişiliğin fiziksel ve cinsel olarak saldırgan davranışların yordayıcısı olabileceği bulunmuştur (Begany ve Milburn 2002: 122-124). Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin bir kategorisi olan sıkı denetim/kontrol boyutunda yer alan stiller otoriter ve izin verici ebeveynlik stilleridir. Bu stillerin özelliklerinden olan aşırı otoriter tutum, gelişim dönemine ve potansiyele uygun olmayan beklentiler içerisinde olma ve bunu yansıtırma, beklentiler karşılanmadığında ya da hata yapıldığında nedenini belirtmeden cezalandırma, duygusal bağın zayıf olması, gereken ilgi ve kontrolün sağlanmaması çocuğun kendi içinde öfke duygusu yaşamasına ve sosyal yaşantısına yansıtarak saldırgan bir birey olmasına sebebiyet verebilmektedir (Arslan ve Balkıs 2014: 19; Glasgow vd. 1997: 521-523). Buna karşılık, kuralların çocuğa açıklanarak uygulanması, çocuğa gelişim düzeyine uygun sorumluluklar verilerek özerkliğin sağlanmaya çalışılması gibi kabul/ilgi boyutunda yer alan açıklayıcı/otoriter stiline özelliklerini benimseyen ebeveynlerin çocuklarının özsayıları daha yüksek, sosyal ilişkileri daha iyi ve daha az problem davranışa sahip olmaktadır (Avcı ve Güçray 2010: 58).

Bandura (1977)'nin sosyal öğrenme kuramı çerçevesinden bakıldığında çocuk yetiştirme stillerinin bireyin yetişkin yaşantısı ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Çocukluk döneminde ebeveynlerinin otoriter ve cezalandırıcı tutum ve davranışlarına maruz kalan çocuk, Bobo Bebek deneyinde (Bandura, Ross ve Ross 1961: 578) olduğu gibi bu davranışları öğrenmektedir. Öğrenilen bu davranışlar ise bireyin çocukluğunda da yetişkinlik döneminde de zaman zaman kendini gösterebilmektedir. Bu bağlamda, ebeveynin sıkı denetim/kontrol boyutundaki otoriter tutumları arttıkça bireyin saldırgan davranışlarının da artacağını beklemek mümkün görünmektedir. Tüm değişkenler için açıklayıcı olarak çalışılmış ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri ile işyeri saldırganlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1.1: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile işyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1.2: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile işyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1.3: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile işyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1.4: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile işyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.5: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile işyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1.6: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile işyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

İlgili alan yazın incelendiğinde ebeveynlerin çocuklarını yetiştirirken benimsedikleri stilin psikososyal gelişim üzerinde etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (Baumrind 1972, 1980, 1989; Dekovic ve Janssens 1992; Kağıtçıbaşı 1998; Mussen ve Eisenberg 2001). Bireyler kişiliğin şekillendiği çocukluk dönemlerini aileleriyle bir arada geçirmektedirler ve ebeveynlerinin benimsedikleri çocuk yetiştirme stiline bağlı olarak yetişkin yaşamlarında gösterecekleri davranışlar da nispeten bunlarla uyumlu olacak şekilde düzenlenmektedir. Ebeveynin desteği, ihtiyaç duyulan sevgi ve güveni sağlaması gibi faktörlerin çocuğun kendini rahat hissetmesi ve karşısındaki bireyin ihtiyaçlarına duyarlı olması konusunda öneme sahip olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Zahn-Waxler, Radke-Yarrow ve King 1979: 319).

Altemeyer (1981), otoriteryen kişilik üzerine geliştirdiği ölçekte otoriteryenlik boyutundan yüksek puan alan bireylerin geleneksel cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlı olduklarını ve sıklıkla hipermaskülen davranışlar sergileyebildiklerini ortaya koymuştur. Adorno'nun otoriteryen kişilik kuramının öne sürdüğü şekilde, aileden gelen otoriteryen tutum, cezalandırıcı yaklaşım, itaate dayalı beklentiler ve ihtiyaçların karşılanmaması bireylerin karşısındaki kişiye de böyle davranmasına yönelik bir mekanizma geliştirmelerine sebep oluyor olabilir. Bu sebeple bireyin çalışma hayatında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı yapma durumunun da ebeveynlerinin benimsedikleri stilin kabul/ilgi ya da sıkı denetim/kontrol doğrultusunda olmasına göre değişiklik gösterebileceği öngörülerek aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H2: Ebeveyn çocuk yetiştirme stili ile işyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H2.1: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılıktan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H2.2: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile kadının 'çalışabileceği' işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.3: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.4: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H2.5: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.6: Çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi alt boyutu ile eşitlikçi tutum arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.7: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılıktan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.8: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılıktan kadının 'çalışabileceği' işler alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

- H2.9: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H2.10: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H2.11: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
- H2.12: Çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol alt boyutu ile eşitlikçi tutum arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Üniversite öğrencileriyle yürütülen bir çalışmada öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin, cinsiyetlerine ve sahip oldukları cinsiyet kalıp yargılarının etkileşimine göre değişiklik gösterdiği; erkek öğrencilerde cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların geleneksel olmasının saldırganlık düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğu ve bu durumun diğer öğrencilerin saldırganlık puanlarından anlamlı derecede ayrıldığı bulunmuştur (Tok 2001: 55-58). Bu bağlantılardan yola çıkılarak, saldırganlık ile cinsiyete yönelik ayrımcılık yapma durumu arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüştür.

Bununla birlikte, kurum ve kuruluşlar içerisinde kişiyi cinsiyetine dayanarak diğer işgörenlerin sahip olduğu ya da olabileceği olanaklardan mahrum etme girişimleri olarak tanımlanan işyerinde cinsiyet ayrımcılığı kavramı, Neuman ve Baron (1998) tarafından “hedefin işini etkili bir şekilde yerine getirme becerisini engellemeye yönelik davranışlar” olarak tanımlanan işyeri saldırganlığının engelleme boyutu ile benzeşmesinden ötürü işyeri saldırganlığı mobbing ya da psikolojik taciz başlıklarıyla incelenmiştir (Bebekoğlu ve Wasti 2002; Özen 2007; Pehlivan 2016; Tetik 2010). Bu kavramlar ve bağlantılardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H3: İşyeri saldırganlığı ile işyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H3.1: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

- H3.2: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının 'çalışabileceği' işler alt boyutu arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.3: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H3.4: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.5: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.6: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile eşitlikçi tutum arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.7: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.8: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının 'çalışabileceği' işler alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.9: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- H3.10: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.
- H3.11: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.12: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile eşitlikçi tutum arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.13: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasında negatif yönde ilişki vardır.
- H3.14: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının 'çalışabileceği' işler alt boyutu arasında negatif yönde ilişki vardır.

H3.15: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3.16: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H3.17: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile pozitif ayrımcılık arasında negatif yönde ilişki vardır.

H3.18: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile eşitlikçi tutum arasında negatif yönde ilişki vardır.

Ebeveyn çocuk yetiştirme stili, ebeveynin çocuğu ile kurduğu iletişim esnasında benimsediği tutumların tamamını ifade eden bir kavram iken; algılanan ebeveyn etkisi kavramında tutumlardan ziyade ebeveynin çocuğun yaşamındaki olaylara ve durumlara müdahale etme derecesine yapılan atıf söz konusudur. Çocukluk döneminde bireyin kişiliği şekillenirken ebeveynin benimsediği stilin kabul/ilgi ya da sıkı denetim/kontrol boyutlarından birine olan yakınlığının yaratacağı farklılığın; ya da algılanan ebeveyn etkisinin (burada bireyin şimdiki zamanda yaşadıkları söz konusudur) bireyde yaratacağı etkinin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığında bulunma arasındaki ilişkiyi düzenliyor olabileceği düşünülmüştür. Algılanan ebeveyn etkisinin çalışmada incelendiği şekliyle iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan “dış dünyayla ilgili kararlar” bireylerin, yaşamları için önemli gördükleri kararlar alırken; eğitim yaşantısı, meslek seçimi gibi daha geniş kapsamlı ve uzun vadeli seçimler yaparken ebeveynlerinin bu seçimlere müdahale etme düzeylerine ilişkin algılarını ifade etmektedir. İkinci boyut olan “kişisel kararlar” ise bireyin, eş ve arkadaş seçimi, birtakım alanlardaki inançları, maddi meseleleri gibi daha özel konulardaki kararlarına ebeveynlerinin etkisine ilişkin algısını ortaya koymaktadır. Yukarıda aktarılan alan yazın bulgularından da yola çıkılarak bu düzenleyici rol ile ilişkili aşağıdaki hipotezler üretilmiştir.

H4.1: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.

- H4.2: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin kişisel kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.3: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin kişisel kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.4: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.5: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.6: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin kişisel kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.7: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.8: İşyeri saldırganlığının açık saldırganlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık alt boyutu arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisinin dış dünyayla ilgili kararlar alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.9: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin kabul/ilgi alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.

- H4.10: İşyeri saldırganlığının düşmanlık alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin sıkı denetim/kontrol alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.11: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu arasındaki ilişkide ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin kabul/ilgi alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.
- H4.12: İşyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığının çalışan kadına yönelik ayrımcılık alt boyutu arasındaki ilişkide ebeveyn çocuk yetiştirme stilinin kabul/ilgi alt boyutunun düzenleyici rolü vardır.

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Bu çalışmanın temel amacı; işyeri saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışmanın evrenini Türkiye’de devlet okulları ve özel okullarda çalışmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme kolay örnekleme yöntemiyle; görevini Ankara ilindeki dört devlet okulu “Telsizler İlkokulu, Anıttepe Ortaokulu, Muammer Şahin Ortaokulu ve Kalaba Anadolu Lisesi”, Bolu ilindeki altı devlet okulu “Sakarya İlkokulu, Gazipaşa İlkokulu, 50. Yıl Ortaokulu, Bolu Anadolu Lisesi, Atatürk Anadolu Lisesi, İzzet Baysal Anadolu Lisesi” ve özel okullarda yapmakta olan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Bazı ölçeklerin katılımcının anne ve babası ile olan ilişkilerine dair işaretlemeler yapmasını gerektirecek özellikte olmasından dolayı, analizlerde oluşabilecek herhangi bir aksaklığı önlemek amacıyla iki ebeveyni de hayatta olan katılımcılardan alınan veriler analizlere katılmıştır. Toplam 192 katılımcıdan veri toplanmış, veri temizliği sonrasında analize 189 katılımcı dâhil edilmiştir. Katılımcıların yaşları 22–64 arasında; yaş ortalaması 40.54’tür. Katılımcıların 120’si (% 63.5) kadın, 69’u (%36.5) erkektir. Katılımcıların eğitim durumları incelediğinde 4’ünün (%2.1) ön lisans, 156’sının (%82.5) lisans, 29’unun (%15.3) lisansüstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 149’unun (%78.8) evli, 40’ının (%21.2) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların toplam hizmet süresi ortalaması 16.97; son çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi ortalaması 7.05’tir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla Demografik Bilgi Formu, Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (Sümer ve Güngör 1999), İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Kısa Formu (Uğurlu 2016), Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016), Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016) ve Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016) kullanılmıştır.

2.2.1. Demografik Bilgi Formu

Çalışmada kullanılan Demografik Bilgi Formu aracılığıyla katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, çalışılan kurum, mevcut işyerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve kız ve erkek çocuk sayısı olarak demografik değişkenlerine ait toplam 10 soru yöneltilmiştir (Bkz. Ek 1).

2.2.2. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği

Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği, ÇYSÖ maddeleri temel alınarak bu araştırma kapsamında geliştirilmiş bir ölçektir (Bkz. Ek 2).

Ölçeğe verilecek cevaplar 5'li Likert tipi olacak şekilde düzenlenmiştir (1=Hiç doğru değil, 2=Doğru değil, 3=Kısmen doğru, 4=Doğru, 5=Çok doğru).

Ölçek anne (A) ve baba (B) için ayrı formların doldurulmasını gerektirmektedir. İlk çalışmada her form için dokuz olmak üzere toplam 18 madde bulunmaktadır. Daha sonra yapılan faktör analizi sonucunda bir maddenin herhangi bir faktöre yüklenmediğinin fark edilmesi sebebiyle ölçek anne ve baba formlarında sekizer madde olacak şekilde son haline getirilmiştir. Bunlara ek olarak, ölçek “dış dünyayla ilgili kararlar” ve “kişisel kararlar” olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. İlk olarak anne formu için bakılacak olunursa, iki faktör birlikte toplam varyansın %59.46'sını, birinci ve ikinci faktörler sırasıyla toplam varyansın %32.10 ve %27.36'sını açıklamaktadır.

Baba formunda ise iki faktör birlikte toplam varyansın %61.90'ını; birinci ve ikinci faktörler sırasıyla toplam varyansın %33.18 ve %28.72'sini açıklamaktadır.

Ölçeğin anne formu için güvenirlik analizlerine bakıldığında, tüm ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .83, dış dünyayla ilgili kararlar faktörü için bu katsayı aynı şekilde .83 ve kişisel kararlar için .73 olarak bulunmuştur. Baba formu için güvenirlik analizlerine bakıldığında ise tüm ölçek için Cronbach Alpha katsayısı .85, dış dünyayla ilgili kararlar için .86 ve kişisel kararlar için .75'tir.

Ölçekte dış dünyayla ilgili kararlar boyutunu 1, 2 ve 3. maddeler ölçerken; kişisel kararlar boyutunu 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeler ölçmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Ölçekle ilgili verilen bilgilere ek olarak, ölçeğin farklı boyutlarından alınan puanlar bireylerin ebeveynlerinin, yaşamlarının farklı alanlarına algılanan etkisine işaret etmektedir. Dış dünyayla ilgili kararlar boyutundan yüksek puan alınması durumundan anlaşılabilecek olan, bireyin eğitim, meslek gibi daha genel kararlar alırken ebeveyninin etkisini yüksek düzeyde algılamasıdır. Kişisel kararlar boyutundan yüksek puan alınması durumundan anlaşılabilecek olan ise eş seçimi, çocuk yetiştirme, maddi harcamalar gibi daha spesifik konularda kararlar alırken bireyin ebeveyninin etkisini yüksek düzeyde algılamasıdır.

Anne ve baba için puanlanan iki bölümün iki boyutundan da alınabilecek en düşük puan 8 iken; alınabilecek en yüksek puan 40 olmaktadır.

2.2.3. Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (ÇYSÖ)

Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği Sümer ve Güngör (1999) tarafından, Martin ve Maccoby tarafından ebeveynlerin çocuk yetiştirme stilleri ile ilgili önermiş oldukları kategorizasyonunu ve buna ek olarak Steinberg ve arkadaşlarının (1994) çalışmaları temel alınarak geliştirilmiştir. Bu ölçek, ebeveynlerinin çocuk yetiştirme stillerinin

bireylerin kendileri tarafından nasıl algılandığının ölçülmesi amacıyla kullanılan bir ölçektir (Bkz. Ek 3).

Ölçek 5’li Likert tipi bir ölçektir (1=Hiç doğru değil, 2=Doğru değil, 3=Kısmen doğru, 4=Doğru, 5=Çok doğru). Katılımcılar her soru için kendilerine uygun gördükleri seçeneği işaretleyerek değerlendirme yapmaktadır.

Ölçeğin orijinal halinde anne ve baba için ayrı formlar ve her form için 22’şer madde bulunmaktadır.

Ölçeğin orijinalinin iki faktörlü bir yapısının olduğu bulunmuş ve bu bulgu Maccoby ve Martin (1983) ile Steinberg ve arkadaşlarının (1994) ortaya koydukları “kabul/ilgi” ve “sıkı denetim/kontrol” boyutlarından oluşan iki faktörlü yapı ile tutarlılık göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizi yapılarak ve ardından bu faktörlere ortogonal rotasyon ile iki faktörle sınırlandırılarak geleneksel doğrulayıcı faktör analizi uygulamasıyla ulaşılan faktörler, “kabul/ilgi (Sorunlarımı çözmemde destek olurdu.)” ve “sıkı denetim/kontrol (Boş zamanlarımı nasıl değerlendireceğime karıştırdı.)” faktörleridir. Sümer ve Güngör (1999), anne için doldurulan kısmın faktörlerini incelediğinde iki faktörün toplam varyansın %48’ini, birinci ve ikinci faktörlerin (kabul/ilgi ve sıkı denetim/kontrol) varyansın sırasıyla %16 ve %32’sini açıkladığını bulmuştur. Bu çalışmada ise iki faktörün toplam varyansın %50.32’sini; birinci ve ikinci faktörlerin toplam varyansın sırasıyla %27.46 ve %22.86’sını açıkladığı görülmüştür.

Orijinal ölçeğe uygulanan güvenirlik analizlerine bakıldığında her iki ebeveynden algılanan kabul/ilgi boyutunun Cronbach Alpha katsayıları .94, anneden ve babadan algılanan sıkı denetim/kontrol boyutunun Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .80 ve .70 olduğu görülmektedir. Bu araştırmada yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayıları anneden ve babadan algılanan kabul/ilgi boyutu için sırasıyla .91 ve .76; anneden ve babadan algılanan sıkı denetim/kontrol boyutu için sırasıyla .85 ve .89 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayılarının ise anne ve baba formu için sırasıyla .74 ve .68 olduğu görülmüştür.

Ölçekte kabul/ilgi boyutunu 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 ve 21. maddeler ölçerken; sıkı denetim/kontrol boyutunu 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20 ve 22. maddeler ölçmektedir. Ölçekte yer alan 11 ve 13. maddeler ters yönde puanlanmaktadır.

Ölçekle ilgili verilen bilgilere ek olarak, ölçeğin iki boyutunun çakıştığı noktalar farklı ebeveyn tutumlarını işaret etmektedir. Kabul/ilgi ve sıkı denetim/kontrol boyutlarının her ikisinden de yüksek puan alınması durumunda açıklayıcı/otoriter stil; kabul/ilgi boyutundan yüksek ve aynı zamanda sıkı denetim/kontrol boyutundan düşük puan alınması durumunda izin verici/şımartan stil; kabul/ilgi boyutundan düşük ve aynı zamanda sıkı denetim/kontrol boyutundan yüksek puan alınması durumunda otoriter stil; son olarak, sıkı denetim/kontrol ve kabul/ilgi boyutlarının her ikisinden de düşük puan alınması durumunda izin verici/ihmalkâr stilin benimsendiği anlamına gelmektedir.

Anne ve baba için puanlanan iki bölümün iki boyutundan da alınabilecek en düşük puan 11 iken; alınabilecek en yüksek puan 55 olmaktadır.

2.2.4. İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (İSÖ)

Neuman ve Baron (1998)'un geliştirdiği ölçeğin amacı işgörenlerin işyerlerinde gösterdikleri saldırganlık düzeyini saptamaktır. Uğurlu (2016) kendi çalışmasında kullanmak amacıyla ölçeğin adaptasyonunu yapmıştır (Bkz. Ek 4).

Ölçeğin bu versiyonu orijinalinde olduğu gibi 5'li Likert tipi şeklindedir (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık, 5=Her zaman).

Ölçeğin orijinal halinde 32 madde ve düşmanlık ifadeleri (expressions of hostility), engelleme (obstructionism) ve saldırganlık (overt aggression) olarak isimlendirilen üç faktör bulunmaktadır. Uğurlu (2016)'nın adaptasyon çalışmasında ölçekten bir faktörün altına yüklenmeyen maddeler ile .40'ın altında kalan maddeler çıkarılmış, ölçeğin orijinaline uyması amaçlanarak Direct Oblimin rotasyon uygulamasıyla 14 maddelik kısa form hali verilmiştir. Adaptasyon çalışmasının faktör

yapıları incelediğinde, üç faktörün toplam varyansın %63.7'sini, birinci ve ikinci ve üçüncü faktörlerin (düşmanlık, engelleme, açık saldırganlık) varyansın sırasıyla %42.5, %11.2 ve %9.93'ünü açıkladığı görülmektedir. Bu çalışmada yapılan analizlere göre üç faktör toplam varyansın %69.01'ini; birinci, ikinci ve üçüncü faktörler toplam varyansın sırasıyla %45.02, %16.36 ve %7.63'ünü açıklamaktadır.

Ölçeğin adaptasyon çalışmasının iç güvenirlik analizlerine bakıldığında, tüm ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının .80, düşmanlık boyutuna ait Cronbach Alpha katsayısının .84, engelleme boyutuna ait Cronbach Alpha katsayısının .71, açık saldırganlık boyutuna ait Cronbach Alpha katsayısı .86 olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise tüm ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayısı .88; düşmanlık, engelleme ve açık saldırganlık alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .86, .69 ve .90 olarak bulunmuştur.

Ölçekte düşmanlık alt boyutunu 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler, engelleme boyutunu 7, 8 ve 9. maddeler, açık saldırganlık alt boyutunu ise 10, 11, 12, 13 ve 14. maddeler ölçmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Uğurlu (2016) tarafından ölçeğe ilişkin elde edilen başka bulgular da bulunmaktadır. Madran (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Buss- Perry Saldırganlık Ölçeği (Buss ve Perry 1992) ile işyeri saldırganlığı ölçeklerin ölçüt bağıntılı geçerliliğini incelemek amacıyla toplam puanları karşılaştırıldığında iki ölçeğin birbiriyle pozitif yönde anlamlı şekilde ilişkili olduğu anlaşılmaktadır ($r=.219$, $p<.01$). Alt faktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde, düşmanlık ile engelleme alt faktörleri arasında ($r=.50$, $p<.01$) pozitif yönde, düşmanlık ile açık saldırganlık alt faktörleri arasında ($r=.55$, $p<.01$) pozitif yönde, engelleme ile saldırganlık alt faktörleri arasında da ($r=.36$, $p<.01$) yine pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir.

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14 iken; alınabilecek en yüksek puan 70 olmaktadır.

2.2.5. Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (KÇYAÖ)

Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği, Uğurlu (2016) tarafından SESRA-S (Suzuki 1994) ile The Gender Discrimination Scale (2002 WGR) maddelerinin incelenmesinin ardından alan yazın taraması yapılarak 10 adet tutum ifadesinin yazılmasıyla oluşturulmuştur. Bu ölçeğin amacı kadınların herhangi bir işte çalışmalarına yönelik yapılan ayrımcılık düzeyini belirlemektir (Bkz. Ek 5).

Ölçek 5’li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde değerlendirmeye uygun olacak şekilde düzenlenmiştir.

Ölçeğin orijinal halinde bir boyuta yüklenemeyen ve düşük faktör yüküne sahip iki madde çıkarılarak 8 maddeden oluşacak şekilde son hali verilmiştir. Ölçeğin iki alt faktörü bulunmaktadır. Bunlar “kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu” ile “kadının ‘çalışabileceği’ işler” alt faktörleridir. Ölçeğin orijinaline yapılan analizlere göre iki faktör birlikte toplam varyansın %55.34’ünü; birinci faktör olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu toplam varyansın %30.88’ini; ikinci faktör olan kadının ‘çalışabileceği’ işler toplam varyansın %24.46’sını açıklamaktadır. Bu çalışmada yapılan analizlere göre ise iki faktör birlikte toplam varyansın %56.33’ünü; birinci ve ikinci faktörler sırasıyla toplam varyansın %38.95 ve %17.38’ini açıklamaktadır.

Ölçeğin orijinalinin iç güvenirlik analizlerine bakıldığında, Cronbach Alpha katsayısının tüm ölçek için .64, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutuna ait katsayının .76, kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutuna ait katsayının ise .61 olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise ölçeğin tamamına ait Cronbach Alpha katsayısı .68, birinci ve ikinci alt boyuta ait Cronbach Alpha katsayıları ise sırasıyla .75 ve .54 olarak bulunmuştur.

Ölçekte kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutunu 1, 2, 3 ve 4. maddeler, kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutunu ise 5, 6, 7 ve 8. maddeler ölçmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin orijinalinde alt faktörler arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiş ve alt faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı; ölçeğin tamamından alınan puanlar ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu faktörünün maddelerinden alınan puanlar arasında ($r=.71$, $p<.01$) ve yine ölçeğin tamamından alınan puanlar ile kadının ‘çalışabileceği’ işler faktörünün maddelerinden alınan puanlar arasında ($r=.65$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8 iken; alınabilecek en yüksek puan 40 olmaktadır.

2.2.6. Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ)

Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ), Uğurlu (2016) tarafından ilgili alan yazının taranması sonrasında belirlenen işyerinde kadına yönelik ayrımcılık uygulamalarının madde haline getirilmesi sonucunda oluşturulmuştur. Ölçeğin amacı işyerlerinde çalışan kadınlara karşı performans, ödüllendirme sistemi, işin gereklilikleri, kariyer olanakları gibi konularda ayrımcılık yapıp yapılmadığının belirlenmesidir (Bkz. Ek 6).

Ölçek 5’li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır.

Ölçek altı madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde bu tek faktör toplam varyansın %60.29’unu; bu çalışmada ise toplam varyansın %79.25’ini açıklamaktadır.

Orijinal ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alpha katsayısına bakıldığında tüm ölçeğe ait katsayı .86; bu ölçekte ise bu katsayı .68 olarak bulunmuştur.

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 6 iken; alınabilecek en yüksek puan 30 olmaktadır.

2.2.7. Ayrımcılık Ölçeği (AÖ)

Ayrımcılık Ölçeği Uğurlu (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği oluşturan sorular kadınların iş hayatlarındaki istihdamı, performanslarının değerlendirilmesi ve sunulan kariyer olanakları ile alakalıdır.

Ölçek, katılımcıların öncelikle “Katılmıyorum, erkeklere öncelik verilmeli”, “Katılmıyorum, kadınlara öncelik verilmeli” ya da “Katılıyorum” şeklinde işaretleme yapmalarının istendiği kısım ve bunu seçmelerinin sebebini yazarak ifade etmelerinin beklendiği açık uçlu kısımdan oluşmaktadır. Ölçekte toplam üç soru bulunmaktadır (Bkz. Ek 7).

Ölçeğin sorularına verilen cevaplara bakıldığında “Katılmıyorum, kadınlara öncelik verilmeli” seçeneğine işaretleme yapan katılımcıların yaklaşımları pozitif ayrımcılığı, “Katılmıyorum, erkeklere öncelik verilmeli” seçeneğine işaretleme yapan katılımcıların yaklaşımları negatif ayrımcılığı, “Katılıyorum” seçeneğine işaretleme yapan katılımcıların yaklaşımları eşitlikçiliği çağrıştırmaktadır.

2.3. İşlem

Bu çalışmada algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasında bulunan ilişkideki düzenleyici rolünü incelemek amacıyla katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan ve 10 sorudan oluşan Demografik Bilgi Formu, Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği, Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (Sümer ve Güngör 1999), İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Kısa Formu (Uğurlu 2016), Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016), Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016) ve Ayrımcılık Ölçeği (Uğurlu 2016) uygulanmıştır. Uygulamaya başlamadan Abant İzzet Baysal Üniversitesi (A.İ.B.Ü.) Etik Kurulu’ndan, veri toplanacak okulların uygunluğu için Bolu İl Milli Eğitim Bakanlığı’ndan ve ölçeği kullanılan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya gönüllülük esasına dayalı olarak katılmak isteyen katılımcılar dâhil

edilmiştir. Uygulamaya 27.09.2016 tarihi itibarıyla başlanmış ve 15.05.2017 tarihinde sonlandırılmıştır. Ölçekler okul çalışanlarına ilgili okulun boş bir sınıfı ayarlanarak bireysel olarak ya da uygulamanın yapıldığı okulda bulunan öğretmenler odasında gruplar halinde uygulanmıştır. Gönüllü olarak araştırmaya katılan katılımcılara araştırmanın amacı araştırmacı tarafından aktarılmıştır. Bu işlemten sonra ölçekler katılımcılara verilmiştir. Ölçeklerin katılımcılara verilmesi ve geri toplanması için okulların her birine yaklaşık birer haftalık zaman ayrılmıştır. Ölçeklerin dağıtılması işlemi bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Dağıtım esnasında katılımcılara ölçekleri doldururken dikkat edecekleri noktalar aktarılmıştır. Bireysel olarak teslim edilen ölçeklerde cevaplanmayan sorular olup olmadığı kontrol edilmiş ve anlaşılmayan soru olup olmadığı sorulmuştur. Bazı katılımcılar tarafından aynı içeriğe sahip olan maddeler bulunduğu dile getirilmiş; açıklama olarak bunun araştırmaya hizmet eden bir durum olduğu ifade edilmiştir. Ölçeklerin katılımcılar tarafından doldurulması yaklaşık olarak 20-25 dakika sürmüştür. Uygulama toplam 192 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan dönen ölçekler veri temizliği esasları dikkate alınarak değerlendirilmiş, sonuç olarak 189 katılımcıdan alınan formların eksiksiz olduğu ve değerlendirici yanlılığı olmadan doldurduğu anlaşılarak araştırma amacına uygun istatistiksel analizlere alınmıştır.

BÖLÜM III

3. BULGULAR

Bu çalışmanın temel amacı, algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki bağlamında düzenleyici rolünü incelemektir. Katılımcılara uygulanan Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği İşyeri Saldırganlığı Ölçeği Kısa Formu, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği, , Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği, Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği ve Ayrımcılık Ölçeği uygulanarak elde edilmiş olan veriler ile gerekli analizler yapıp, analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir. Çalışma I’de Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizleri, Çalışma II’de demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasında gözlenen ilişkiler ve işyeri saldırganlığı, algılanan ebeveyn etkisi, ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri ve ayrımcılığı ölçmek için kullanılan ölçekler ve bunların alt boyutlarına ilişkin korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçları, ardından düzenleyici regresyon analizi sonuçları aktarılacaktır. Analizler sırasında işyeri saldırganlığının alt boyutları (düşmanlık, engelleme ve açık saldırganlık) yordayıcı, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının alt boyutları (kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu, kadının ‘çalışabileceği’ işler ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık) yordanan olarak ele alınmıştır. Algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri ise düzenleyici değişken olarak değerlendirilmiştir.

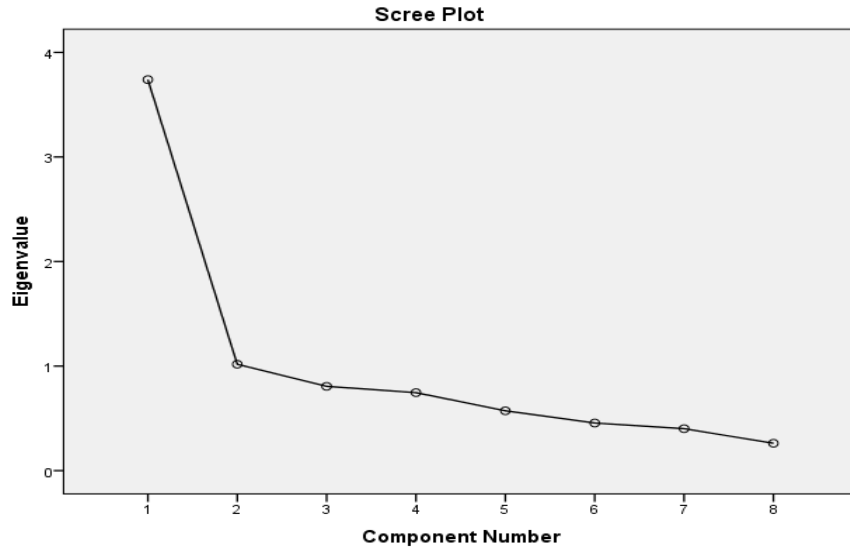
Çalışma I

3.1. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

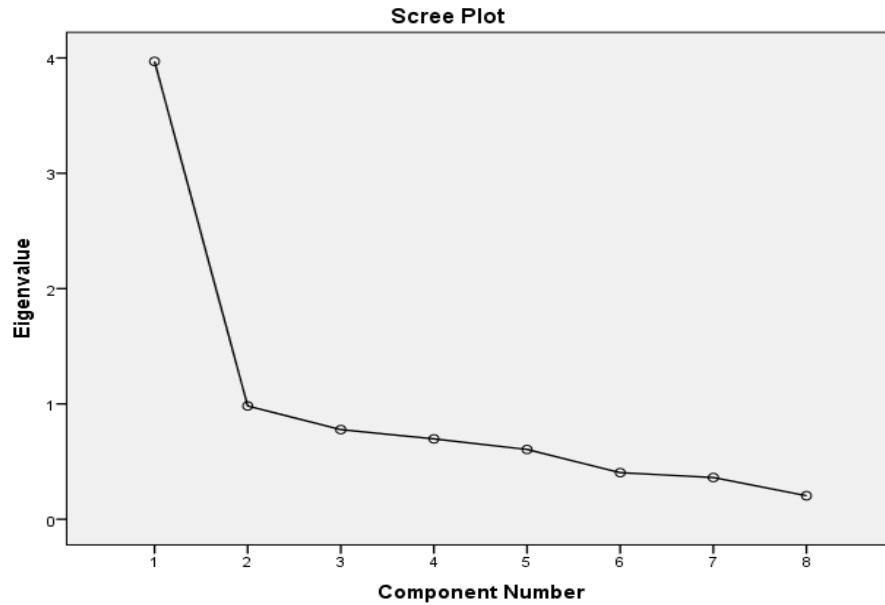
3.1.1. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin Faktör Yapısı

ÇYSÖ'nün kapsamını yalnızca çocukluk dönemindeki ebeveyn davranışlarının oluşturmamasından dolayı, bu çalışma için yetişkinlikte ebeveynin bireye hangi alanda ve ne düzeyde müdahalede bulunduğu da belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Bu amaç doğrultusunda alan yazın taranarak ÇYSÖ'ye kıyasla hem daha genel hem de bireyin şu anki yaşantısına daha yakın zaman aralığını kapsayan dokuz ifade yazılmıştır. Bu ifadelerin anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği iki uzman psikolog tarafından incelenerek uygun bulunmuştur.

Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği (AEEÖ), anne ve baba formu olarak iki ayrı formdan oluşmaktadır. Ölçek uygulaması 189 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamalardan elde edilmiş olan verilere faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda bir maddenin hiçbir faktör yüklenmediği anlaşılarak ölçekten çıkarılmış ve son hali her form için sekiz madde olacak şekilde verilmiştir. AEEÖ'nün faktör yapısı scree plot ile incelendiğinde, anne ve baba formlarının her ikisi için de, öz değeri (eigenvalue) 1'in üzerinde bulunan iki faktör olduğu görülmüştür (Grafik: 3.1 ve Grafik 3.2). Bu analizlerde elde edilmiş olan Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri anne formu ve baba formunun her ikisi için de .84 olarak bulunmuş ve ölçeğin yeterli sayıda örnekleme uygulanmış olduğu, analizlerin yapılabileceği anlaşılmıştır. Aşağıda aktarılan bulgular doğrultusunda bu iki faktör “dış dünyayla ilgili kararlar” ve “kişisel kararlar” şeklinde isimlendirilmiştir.



Grafik 3.1: AEEÖ (Anne) faktör analizi scree plot grafiği



Grafik 3.2: AEEÖ (Baba) faktör analizi scree plot grafiği

Ölçek maddelerine Varimax rotasyonu ile faktör analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 3.1 ve 3.2’de görülebilir. Anne formunun değerlerini veren ilk tabloya göre, dış dünyayla ilgili kararlar boyutunu ölçmek için geliştirilmiş olan maddeler tek faktör altında toplanarak toplam varyansın %32.10’unu ve kişisel kararlar boyutunu ölçmek için geliştirilmiş olan maddeler ise ikinci bir faktöre yüklenerek toplam

varyansın %27.36'sını açıklamaktadır. Bu ifadelerden dış dünyayla ilgili kararlar ve kişisel kararlara ilişkin algılanan ebeveyn etkisini ölçmeyi amaçlayan maddelerin birbirlerinden ayrıldığı ve farklı faktörlere yüklendiği anlaşılmaktadır. Son olarak, iki faktör birlikte toplam varyansın %59.46'sını açıklamaktadır.

Baba formunun değerlerini veren ikinci tabloya göre, dış dünyayla ilgili kararlar boyutunu ölçmek için geliştirilmiş olan maddeler tek faktör altında toplanarak toplam varyansın %33.18'ini ve kişisel kararlar boyutunu ölçmek için geliştirilmiş olan maddeler ise ikinci bir faktöre yüklenerek toplam varyansın %28.72'sini açıklamaktadır. Bu ifadelerden de aynı şekilde iki farklı boyutu ölçmeyi amaçlayan maddelerin ayrıldığı ve farklı faktörlere yüklendiği anlaşılmaktadır. Son olarak ise iki faktör birlikte toplam varyansın %61.90'ını açıklamaktadır.

Tablo 3.1: AEEÖ Anne Formu varimax faktör rotasyonu sonuçları

Madde	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
1. Hayatım için önemli kararlar alırken görüşleri etkili oldu/olur.	.866		32.10	32.10
2. Eğitim hayatımda görüşleri etkili oldu/olur.	.858		27.36	59.46
3. Meslek seçimimde görüşleri etkili oldu.	.759			
4. Eş seçimimde görüşleri etkili oldu/olur.		.619		
5. Çocuğumu yetiştirme konusunda görüşleri etkili oldu/olur.		.644		
6. İnsan ilişkilerimde etkisi oldu/olur.		.540		
7. Maddi harcamalarımda etkisi oldu/olur.		.612		
8. Dini inançlarımda etkisi oldu/olur.		.761		

Tablo 3.2: AEEÖ Baba Formu varimax faktör rotasyonu sonuçları

Madde	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Açıklanan Birikimli Varyans Yüzdesi (%)
1. Hayatım için önemli kararlar alırken görüşleri etkili oldu/olur.	.870		33.18	33.18
2. Eğitim hayatımda görüşleri etkili oldu/olur.	.894		28.72	61.90
3. Meslek seçimimde görüşleri etkili oldu.	.745			
4. Eş seçimimde görüşleri etkili oldu/olur.		.627		
5. Çocuğumu yetiştirme konusunda görüşleri etkili oldu/olur.		.559		
6. İnsan ilişkilerimde etkisi oldu/olur.		.559		
7. Maddi harcamalarımda etkisi oldu/olur.		.680		
8. Dini inançlarımda etkisi oldu/olur.		.784		

Çalışılan ölçeğin faktörlerine tek tek yapılmış olan faktör analizlerinin sonuçlarına bakıldığında ise (Tablo 3.3 ve Tablo 3.4); anne formu için, dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörüne ait maddelerin tekrar aynı faktöre yüklenmiş olduğu ve varyansın %75.44'ünü açıkladığı; kişisel kararlar alt faktörüne ait faktörlerin de yine aynı faktöre yüklendiği ve varyansın %45.54'ünü açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte baba formu için yapılan analizler incelenmiş ve dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörüne ait maddelerin aynı faktör altında toplandığı ve varyansın %78.59'unu açıkladığı; kişisel kararlar alt faktörüne ait faktörlerin ise yine aynı faktör altında toplanarak varyansın %50.64'ünü açıkladığı anlaşılmıştır.

Tablo 3.3: AEEÖ (Anne) alt faktörlere ait temel bileşenler faktör analizi

Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
M1	.873	75.44	M4	.629	48.54
M2	.902		M5	.692	
M3	.828		M6	.760	
			M7	.749	
			M8	.643	

Tablo 3.4: AEEÖ (Anne) alt faktörlere ait temel bileşenler faktör analizi

Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
M1	.871	78.59	M4	.685	50.64
M2	.929		M5	.744	
M3	.858		M6	.755	
			M7	.733	
			M8	.634	

AEEÖ alt faktörleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Bulgular Tablo 3.5 ve Tablo 3.6'da gösterilmiştir. Anne formu için, dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörü ile kişisel kararlar alt faktörü ($r=.583$ $p<.01$), dış dünyayla ilgili kararlar ile algılanan ebeveyn etkisi toplam puanı ($r=.847$ $p<.01$) ve kişisel kararlar ile algılanan ebeveyn etkisi toplam puanı ($r=.925$ $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte baba formu için ise, dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörü ile kişisel kararlar alt faktörü ($r=.615$ $p<.01$), dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörü ile algılanan ebeveyn etkisi toplam puanı ($r=.864$ $p<.01$) ve kişisel kararlar alt faktörü ile algılanan ebeveyn etkisi toplam puanı ($r=.928$ $p<.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3.5: AEEÖ (Anne) alt faktörler arasındaki ilişkiler

	Dış Dünyayla İlgili Kararlar	Kişisel Kararlar	Algılanan Ebeveyn Etkisi Top.
Dış Dünyayla İlgili Kararlar	1	.58**	.85**
Kişisel Kararlar		1	.93**
Ortalama	10.34	16.28	26.62
SS	3.03	4.23	6.48

* p<.05; **p<.01

Tablo 3.6: AEEÖ (Baba) alt faktörler arasındaki ilişkiler

	Dış Dünyayla İlgili Kararlar	Kişisel Kararlar	Algılanan Ebeveyn Etkisi Top.
Dış Dünyayla İlgili Kararlar	1	.62**	.86**
Kişisel Kararlar		1	.93**
Ortalama	13.10	15.72	26.05
SS	3.27	4.47	6.97

* p<.05; **p<.01

3.1.2. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri iç güvenilirlik analizleri ile test edilmiş ve Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Buna göre; anne formu için, dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörüne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri .83 iken, kişisel kararlar alt faktörüne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri .73 olduğu gözlenmiştir. Tüm ölçeğe ait Cronbach Alpha değeri ise .83 olarak bulunmuştur. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin Anne Formu için elde edilen madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.7'de görülebilir.

Buna ek olarak, baba formu için, dış dünyayla ilgili kararlar alt faktörüne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri .86 iken, kişisel kararlar alt faktörüne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri .75 olduğu gözlenmiştir. Tüm ölçeğe ait Cronbach Alpha değeri ise .85 olarak bulunmuştur. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin Baba Formu için elde edilen madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.8'de görülebilir.

Tablo 3.7: AEEÖ (Anne) alt faktör maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
M1	3.70	1.07	.697	.764	
M2	3.56	1.13	.753	.705	
M3	3.08	1.29	.637	.832	
Toplam	10.34	3.49			.83
M4	2.89	1.24	.434	.703	
M5	3.24	1.22	.485	.683	
M6	3.52	1.14	.553	.659	
M7	3.29	1.16	.545	.661	
M8	3.34	1.35	.442	.704	
Toplam	16.28	6.11			.73
Toplam					.83

Tablo 3.8: AEEÖ (Baba) alt faktör maddelerine ait içsel tutarlılık analizleri

Madde	Ortalama	Standart Sapma	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Elenirse Tutarlılık	İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alpha)
M1	3.68	1.09	.706	.831	
M2	3.59	1.23	.818	.717	
M3	3.10	1.37	.695	.849	
Toplam	10.37	3.69			.86
M4	2.76	1.24	.496	.715	
M5	3.08	1.21	.548	.697	
M6	3.44	1.2	.561	.693	
M7	3.19	1.26	.547	.697	
M8	3.25	1.38	.447	.737	
Toplam	15.72	6.29			.75
Toplam					.85

Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği ve alt faktörleri olan “dış dünyayla ilgili kararlar” ve “kişisel kararlar” tanımlanacak olursa:

Algılanan ebeveyn etkisi: Bireylerin yetişkinliklerini kapsayan dönemler içerisinde vermiş oldukları ya da vermeyi planladıkları kararlara anne ve babalarının ne derecede etkileri olduğuna dair algılarıdır.

Dış dünyayla ilgili kararlara ilişkin algılanan ebeveyn etkisi: Bireylerin, yaşamları için önemli gördükleri kararlar alırken; eğitim yaşantısı, meslek seçimi gibi daha geniş kapsamlı ve uzun vadeli seçimler yaparlarken ebeveynlerinin bu seçimlere müdahale etme düzeylerine ilişkin algılarıdır.

Kişisel kararlara ilişkin algılanan ebeveyn etkisi: Bireyin, eş ve arkadaş seçimi, birtakım alanlardaki inançları, maddi meseleleri gibi daha özel konulardaki kararlarına ebeveynlerinin etkisine ilişkin algısıdır.

Çalışma II

3.2. İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişkiler

3.2.1. Korelasyon Analizi Sonuçları (Demografik Değişkenler, İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Alt Boyutları)

Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulanmış ve analiz sonuçları bu bölümde verilmiştir. Çalışmada veri toplanan grup olan öğretmenlerin demografik bilgileri, işyeri saldırganlığı, algılanan ebeveyn etkisi, ebeveynlerinin çocuk yetiştirme stilleri ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ölçeklerinden aldıkları puanların betimleyici istatistikleri Tablo 3.9’da yer almaktadır.

Çalışmada öncelikli olarak araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin görülebilmesi amacıyla tüm değişkenlere korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 3.10’da; Spearman korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar ise Tablo 3.11’de yer almaktadır. Analizlerden önce, katılımcıların Ayrımcılık Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar kukla değişken olarak işleme alınmıştır (“Katılmıyorum Kadınlara Öncelik Verilmeli”=Pozitif Ayrımcılık, “Katılmıyorum Erkeklerle Öncelik Verilmeli”=Negatif Ayrımcılık ve “Katılıyorum”=Eşitlikçi Yaklaşım). Korelasyon analizleri ayrıca işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin olası düzenleyici (moderator) rollerini değerlendirmek için de kullanılmıştır.

Tablo 3.9: Betimleyici analiz sonuçları

	N	Min.	Max.	X	S.S
Demografik Değişkenler					
Yaş	189	22	64	40.54	9.41
Cinsiyet	189	1	2	1.37	0.48
Eğitim Düzeyi	189	5	7	6.13	0.40
Medeni Durum	189	1	2	1.21	0.41
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi (yıl)	189	0	37	7.05	7.31
Toplam Çalışma Süresi (yıl)	189	0	40	16.97	10.13
Çocuk Sahibi Olma	189	1	2	1.27	0.44
Kız Çocuk Sayısı	189	0	3	0.61	0.70
Erkek Çocuk Sayısı	189	0	3	0.70	0.73
İşyeri Saldırganlığı Ölçeği – Kısa Formu					
Düşmanlık	189	6	22	7.41	2.82
Engelleme	189	3	11	3.57	1.20
Açık Saldırganlık	189	5	17	5.18	.973
İşyeri Saldırganlığı	189	18	75	36.32	5.60
Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği					
Kişisel Kararlar (A)	189	5	25	16.28	4.23
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A)	189	3	15	10.34	3.03
Algılanan Ebeveyn Etkisi (A)	189	8	40	26.62	6.48
Kişisel Kararlar (B)	172	5	25	15.72	4.47
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B)	182	3	15	10.37	3.27
Algılanan Ebeveyn Etkisi (B)	172	8	40	26.05	6.97
Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği					
Kabul/İlgi (A)	189	19	55	42.45	8.40
Sıkı Denetim/Kontrol (A)	189	13	54	30.81	8.82
Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (A)	189	46	101	73.39	9.65
Kabul/İlgi (B)	189	14	44	16.06	3.86
Sıkı Denetim/Kontrol (B)	189	13	53	29.72	9.50
Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (B)	189	37	97	65.90	10.94
Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği					
Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu	189	4	17	6.36	2.54
Kadının 'Çalışabileceği' İşler	189	4	20	13.80	3.35
Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık	189	8	36	20.16	4.86
Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği					
Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık	189	6	30	16.69	7.13
Ayrımcılık Ölçeği					
Negatif Ayrımcılık	189	3	4	3.04	.189
Pozitif Ayrımcılık	189	3	4	3.17	.441
Eşitlikçi Tutum	189	4	6	5.79	.478

Tablo 3.10: Pearson korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1-Yaş	1																											
2-Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	.533**	1																										
3-Toplam Çalışma Süresi	.954**	.592**	1																									
4-Kız Çocuk Sayısı	.365**	.165*	.355**	1																								
5-Erkek Çocuk Sayısı	.310**	.160*	.366**	-.084	1																							
6-Kabul/İlgi (A)	-.219**	-.186*	-.233**	-.246**	-.043	1																						
7-Sıkı Denetim / Kontrol (A)	.101	.058	.098	.070	.080	-.320**	1																					
8-Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (A)	-.093	-.104	-.109	-.150*	.033	.547**	.612**	1																				
9-Kabul/İlgi (B)	-.039	-.050	-.047	-.053	.085	.398**	-.017	.301**	1																			
10-Sıkı Denetim / Kontrol (B)	.115	.118	.103	.010	.084	-.252**	.769**	.493**	-.003	1																		
11-Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (B)	.076	.073	.056	.000	.138	.003	.641**	.574**	.509**	.859**	1																	
12-Kişisel Kararlar (A)	-.202**	-.150*	-.211**	-.069	-.038	.403**	.160*	.476**	.238**	.098	.199*	1																
13-Dış Dünyayla İlgili Kararlar(A)	-.223**	-.152*	-.218**	-.164*	.013	.496**	.073	.471**	.226**	.055	.163*	.583**	1															
14-Algılanan Ebeveyn Etkisi (A)	-.238**	-.171*	-.242**	-.123	-.021	.498**	.139	.534**	.263**	.092	.209**	.925**	.847**	1														
15-Kişisel Kararlar (B)	-.107	-.061	-.097	.022	-.001	.264**	.241**	.423**	.376**	.146	.324**	.787**	.477**	.738**	1													
16-Dış Dünyayla İlgili Kararlar(B)	-.077	-.014	-.042	.013	.077	.269**	.134	.322**	.345**	.075	.265**	.408**	.693**	.584**	.615**	1												
17-Algılanan Ebeveyn Etkisi (B)	-.102	-.048	-.080	.026	.032	.298**	.224**	.432**	.406**	.139	.340**	.696**	.632**	.747**	.928**	.864**	1											
18-Düşmanlık	.005	.056	.037	-.041	-.061	-.102	-.118	-.188**	-.180*	-.121	-.234**	-.149*	-.162*	-.172*	-.197**	-.189*	-.223**	1										
19-Engelleme	-.052	.008	-.032	-.033	-.148*	-.065	.032	-.020	-.113	.035	-.067	-.019	-.013	-.014	.004	-.036	-.016	.588**	1									
20-Açık Saldırganlık	.042	.078	.033	-.075	-.059	-.034	.023	-.005	-.072	.030	-.154	.033	.059	.049	.061	.071	.071	.407**	.476**	1								
21-İşyeri Saldırganlığı	.000	.072	.025	-.049	-.112	-.110	-.042	-.128	-.188*	-.043	-.210**	-.104	-.102	-.113	-.129	-.125	-.148	.912**	.786**	.632**	1							
22-Kadının Çal. Hay. ve Evlilik Uyumu	-.004	-.066	-.034	-.009	.086	.034	.078	.097	-.069	.111	.059	.057	-.013	.040	-.021	-.125	-.068	.080	.171*	-.041	.086	1						
23-Kadının Çalışabileceği İşler	-.139	-.161*	-.169*	-.041	.046	.126	.096	.195**	.072	.140	.195*	.228**	.229**	.259**	.148	.118	.144	-.211**	-.057	-.186*	-.213**	.347**	1					
24-Kadının Çal. Yönelik Ayrımcılık	-.098	-.146*	-.134	-.033	.077	.104	.107	.185*	.012	.154*	.164*	.187**	.151*	.200**	.090	.016	.063	-.103	.050	-.150*	-.102	.763**	.871**	1				

Tablo 3.10 (devamı): Pearson korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
25-Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık	-.098	-.042	-.105	-.087	-.109	-.066	.018	-.024	-.093	-.011	-.059	-.049	-.094	-.076	-.098	-.087	-.111	.094	.120	-.038	.110	.026	-.052	-.022	1			
26-Negatif Ayrımcılık	.016	-.151*	-.060	-.010	-.074	-.031	-.124	-.127	-.130	-.064	-.132	-.025	-.078	-.054	-.059	-.078	-.074	.073	.094	.021	.055	.237**	.070	.173*	.013	1		
27-Pozitif Ayrımcılık	-.061	-.159*	-.132	.055	.037	.034	.095	.110	-.025	.108	.092	.066	.076	.078	-.014	-.040	-.026	-.038	-.001	-.022	-.025	.197**	.116	.183*	-.054	-.012	1	
28-Eşitlikçi Tutum	.050	.207**	.146*	-.047	-.005	-.019	-.039	-.051	.074	-.076	-.037	-.051	-.040	-.051	.036	.067	.052	.006	-.036	.012	.001	-.276**	-.135	-.238**	.045	-.385**	-.918**	1

Tablo 3.11: Spearman korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4
1-Cinsiyet	1			
2-Eğitim	.164*	1		
3-Medeni Durum	-.097	-.014	1	
4-Çocuk Sahibi Olma	-.114	-.058	.736**	1
5- Kabul/İlgi (A)	-.003	-.087	.132	.188**
6-Sıkı Denetim / Kontrol (A)	-.096	.040	-.133	-.097
7-Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (A)	-.044	-.029	-.005	.059
8-Kabul/İlgi (B)	-.024	-.089	-.053	.002
9-Sıkı Denetim / Kontrol (B)	-.049	-.036	-.160*	-.121
10-Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (B)	-.036	-.037	-.215**	-.173*
11-Kişisel Kararlar (A)	-.166*	-.034	.057	.164*
12-Dış Dünyayla İlgili Kararlar(A)	-.129	-.114	.013	.143*
13-Algılanan Ebeveyn Etkisi (A)	-.148*	-.072	.044	.182*
14-Kişisel Kararlar (B)	-.117	-.012	-.094	.060
15-Dış Dünyayla İlgili Kararlar(B)	-.081	-.084	-.105	-.022
16-Algılanan Ebeveyn Etkisi (B)	-.096	-.053	-.140	.023
17-Düşmanlık	.051	-.017	.079	.050
18-Engelleme	-.080	.002	.133	.163*
19-Açık Saldırganlık	.146*	-.013	.062	.057
20-İşyeri Saldırganlığı	.031	-.012	.107	.110
21-Kadının Çal. Hay. ve Evlilik Uyumu	.142	-.126	-.013	-.034
22-Kadının 'Çalışabileceği' İşler	.034	.007	.021	-.022
23-Kadının Çal. Yönelik Ayrımcılık	.081	-.048	.012	-.028
24-Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık	-.285**	-.110	.142	.187*
25-Negatif Ayrımcılık	.084	.076	.173*	.070
26-Pozitif Ayrımcılık	.036	-.055	-.067	-.044
27-Eşitlikçi Tutum	-.082	.010	.001	.000

* $p < .05$; ** $p < .01$

3.2.1.1. Korelasyon Analizi Sonuçları: Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri

Yapılan analizler, demografik değişkenlerden yaş ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r = -.223$ $p < .01$), yaş ile kişisel kararlar (A) arasında ($r = -.202$ $p < .01$), yine yaş ile algılanan ebeveyn etkisi (A) arasında ($r = -.238$ $p < .01$) negatif yönde ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Bir diğer demografik değişken olan cinsiyet ile kişisel kararlar (A) arasında ($r = -.166$ $p < .05$), cinsiyet ile algılanan ebeveyn etkisi (A) arasında ($r = -.148$ $p < .05$); cinsiyet ile açık saldırganlık arasında ($r = .146$ $p < .05$) ve yine cinsiyet ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında ($r = -.285$ $p < .01$) negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Mevcut işyerinde çalışma süresi ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r=-.152$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile kişisel kararlar (A) arasında ($r=-.150$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile algılanan ebeveyn etkisi (A) arasında ($r=-.171$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile kabul/ilgi (A) arasında ($r=-.186$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=-.161$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=-.146$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile negatif ayrımcılık arasında ($r=-.151$ $p<.05$), mevcut işyerinde çalışma süresi ile pozitif ayrımcılık arasında ($r=-.159$ $p<.05$) negatif ilişkiler bulunduğu dikkat çekmekte iken; mevcut işyerinde çalışma süresi ile eşitlikçi tutum arasında ($r=.207$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlenmektedir.

Toplam çalışma süresi ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r=-.218$ $p<.01$), toplam çalışma süresi ile kişisel kararlar (A) arasında ($r=-.211$ $p<.01$), toplam çalışma süresi ile kabul/ilgi (A) arasında ($r=-.233$ $p<.01$), toplam çalışma süresi ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=-.169$ $p<.05$) negatif yönde anlamlı ilişkilerin; toplam çalışma süresi ile eşitlikçi tutum arasında ($r=.146$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Medeni durum ile sıkı denetim / kontrol (B) arasında ($r=.160$ $p<.05$) ve medeni durum ile negatif ayrımcılık arasında ($r=.173$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Çocuk sahibi olma ile kişisel kararlar (A) arasında ($r=.164$ $p<.05$), çocuk sahibi olma ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r=.143$ $p<.05$), çocuk sahibi olma ile algılanan ebeveyn etkisi (A) arasında ($r=.182$ $p<.05$), çocuk sahibi olma ile kabul/ilgi (A) arasında ($r=.188$ $p<.01$), çocuk sahibi olma ile engelleme arasında ($r=.163$ $p<.05$) ve son olarak çocuk sahibi olma ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.187$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Kız çocuk sayısı ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r=-.164$ $p<.05$) ve kız çocuk sayısı ile kabul/ilgi (A) arasında ($r=-.246$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Demografik

değişkenlerden son olarak erkek çocuk sayısı ile engelleme arasında ($r=-.148$ $p<.05$) negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

3.2.1.2. Korelasyon Analizi Sonuçları: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri ile Algılanan Ebeveyn Etkisi

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutu olan kabul/ilgi (A) ile dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasında ($r=.496$ $p<.01$), kabul/ilgi (A) ile kişisel kararlar (A) arasında ($r=.403$ $p<.01$), kabul/ilgi (A) ile algılanan ebeveyn etkisi (A) arasında ($r=.498$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buna ek olarak, kabul/ilgi (A) ile dış dünyayla ilgili kararlar (B) arasında ($r=.269$ $p<.01$), kabul/ilgi (A) ile kişisel kararlar (B) arasında ($r=.264$ $p<.01$), kabul/ilgi (A) ile algılanan ebeveyn etkisi (B) arasında ($r=.298$ $p<.01$) pozitif yönde ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır.

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutu olan sıkı denetim/kontrol (A) ile kişisel kararlar (A) arasında ($r=.160$ $p<.05$), sıkı denetim/kontrol (A) ile kişisel kararlar (B) arasında ($r=.241$ $p<.01$), sıkı denetim/kontrol (A) ile algılanan ebeveyn etkisi (B) arasında ($r=.224$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir.

3.2.1.3. Korelasyon Analizi Sonuçları: Algılanan Ebeveyn Etkisi ile İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan dış dünyayla ilgili kararlar (A) ile düşmanlık arasında ($r=-.162$ $p<.05$) negatif bir ilişkinin olduğu fark edilmiştir. Buna ek olarak, dış dünyayla ilgili kararlar (A) ile kadının 'çalışabileceği' işler arasında ($r=.229$ $p<.01$) ve dış dünyayla ilgili kararlar (A) ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.151$ $p<.05$) pozitif yönde ilişkilerin olduğu fark edilmektedir.

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan kişisel kararlar (A) ile işyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık arasında ($r=-.149$ $p<.05$) negatif yönde bir ilişki ve kişisel kararlar (A) ile kadının 'çalışabileceği' işler arasında ($r=.228$ $p<.01$),

kişisel kararlar (A) ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.187$ $p<.01$) pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir.

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan kişisel kararlar (B) ile düşmanlık arasında ($r=-.197$ $p<.01$) ve dış dünyayla ilgili kararlar (B) ile düşmanlık arasında ($r=-.189$ $p<.05$) negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Algılanan ebeveyn etkisi (A) ile düşmanlık arasında ($r=-.172$ $p<.05$) negatif, algılanan ebeveyn etkisi (A) ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=.259$ $p<.01$) ve algılanan ebeveyn etkisi (A) ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.200$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

3.2.1.4. Korelasyon Analizi Sonuçları: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutu olan kabul/ilgi (B) ile işyeri saldırganlığının alt boyutu olan engelleme arasında ($r=-.180$ $p<.05$) ve kabul/ilgi (B) ile işyeri saldırganlığı arasında ($r=-.188$ $p<.05$) arasında negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır. H1.2 hipotezi desteklenmiştir.

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutu olan sıkı denetim/kontrol (B) ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık boyutu arasında ($r=.154$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.2.1.5. Korelasyon Analizi Sonuçları: İşyeri Saldırganlığı ile İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan düşmanlık ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=-.211$ $p<.01$) negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Engelleme ile açık saldırganlık arasında ($r=.476$ $p<.01$) ve engelleme ile işyeri saldırganlığı arasında ($r=.786$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkilerin dışında, engelleme ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın alt boyutu olan kadının çalışma

hayatı ve evlilik uyumu arasında ($r=.171$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna istinaden H3.2 ve H3.7 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilmektedir.

İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlık ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=-.186$ $p<.05$) ve açık saldırganlık ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=-.150$ $p<.05$) negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır. İşyeri saldırganlığı ile ilgili son olarak, işyeri saldırganlığı ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=-.213$ $p<.01$) negatif yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. H3.14 hipotezi bu bulgularla desteklenmiştir.

3.2.1.6. Korelasyon Analizi Sonuçları: İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçekleri ve Alt Boyutları

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın alt boyutu olan kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile kadının ‘çalışabileceği’ işler arasında ($r=.347$ $p<.01$) ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.763$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile negatif ayrımcılık arasında ($r=.237$ $p<.01$) ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile pozitif ayrımcılık arasında ($r=.197$ $p<.01$) pozitif ilişkiler bulunduğu anlaşılrken; kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu ile eşitlikçi tutum arasında ($r=-.276$ $p<.01$) negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığın alt boyutu olan kadının ‘çalışabileceği’ işler ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında ($r=.871$ $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık boyutu ile negatif ayrımcılık arasında ($r=.173$ $p<.05$) ve kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık ile pozitif ayrımcılık arasında ($r=.183$ $p<.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmekteyken; kadının çalışmasına

yönelik ayrımcılık ile eşitlikçi tutum arasında ($r=-.238$ $p<.01$) negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Son olarak, negatif ayrımcılık ile eşitlikçi tutum arasında ($r=-.385$ $p<.01$) ve pozitif ayrımcılık ile eşitlikçi tutum arasında ($r=-.918$ $p<.01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkilerin var olduğu görülmektedir.

3.2.2. Regresyon Analizi: İşyeri Saldırganlığı, Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

İşyeri saldırganlığının işyerinde cinsiyet ayrımcılığını yordayıp yordamadığını sınamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon sonuçlarına ait tablolar anne ve baba için doldurulan formlar olarak ayrı ayrı verilmiştir (Tablo 3.12, Tablo 3.13, Tablo 3.14 ve Tablo 3.15). Analiz yapılırken ilk olarak demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mevcut işyerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma, kız çocuk sayısı ve erkek çocuk sayısı) kontrol değişkeni olarak değerlendirilmiş, ilk blok oluşturulmuştur. Sonraki adım olarak işyeri saldırganlığı, algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutları ve ölçek toplam puanları eklenerek ikinci blok oluşturulmuştur.

Tablo 3.12: Anne formları için regresyon analizi sonuçları

		Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu					Kadının 'Çalışabileceği' İşler					Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık					Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık				
		B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P
1. Adım	Yaş	.083	.067	.306	1.235	.218	.082	.089	.232	.928	.355	.165	.128	.320	1.289	.199	.099	.185	.131	.538	.591
	Cinsiyet	1.148	.402	.218	2.857	.005	.299	.532	.043	.561	.575	1.447	.768	.144	1.884	.061	-4.203	1.107	-.285	-3.797	.000
	Eğitim Durumu	-.842	.473	-.132	-1.781	.077	.473	.627	.056	.754	.452	-.369	.904	-.030	-.409	.683	-.859	1.302	-.048	-.659	.511
	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	-.013	.032	-.037	-.403	.687	-.031	.042	-.068	-.734	.464	-.044	.061	-.066	-.720	.473	.001	.088	.001	.006	.995
	Toplam Çalışma Süresi	-.107	.067	-.428	-1.615	.108	-.149	.088	-.449	-1.685	.094	-.256	.127	-.534	-2.013	.046	-.041	.183	-.058	-.223	.824
	Medeni Durum	.696	.663	.112	1.050	.295	.502	.879	.061	.571	.569	1.198	1.267	.101	.945	.346	.279	1.827	.016	.153	.879
	Çocuk Sahibi Olma	-.304	.844	-.053	-.359	.720	-1.474	1.119	-.196	-1.317	.190	-1.778	1.614	-.163	-1.101	.272	2.878	2.327	.180	1.237	.218
	Kız Çocuk Sayısı	.220	.383	.061	.574	.567	-.180	.508	-.038	-.353	.724	.040	.733	.006	.055	.956	.245	1.057	.024	.232	.817
	Erkek Çocuk Sayısı	.561	.396	.160	1.415	.159	.270	.525	.059	.514	.608	.831	.758	.124	1.096	.274	-.005	1.092	.000	-.004	.997
2. Adım	Düşmanlık	.247	.241	.274	1.028	.305	.123	.318	.104	.387	.699	.370	.456	.215	.812	.418	-1.065	.686	-.421	-1.552	.123
	Engelleme	.752	.312	.356	2.407	.017	.741	.413	.266	1.793	.075	1.493	.592	.370	2.521	.013	-.820	.891	-.138	-.920	.359
	Açık Saldırganlık	-.317	.313	-.121	-1.015	.311	-.433	.414	-.126	-1.047	.297	-.750	.593	-.150	-1.266	.207	-1.845	.892	-.252	-2.069	.040
	İşyeri Saldırganlığı	-.236	.257	-.358	-.920	.359	-.343	.340	-.394	-1.009	.315	-.579	.487	-.460	-1.189	.236	1.400	.733	.757	1.911	.058
	Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A)	-2.113	.791	-2.515	-2.670	.008	-.829	1.047	-.750	-.792	.429	-2.942	1.500	-1.834	-1.961	.051	-.221	2.256	-.094	-.098	.922
	Kişisel Kararlar (A)	-1.980	.791	-3.295	-2.502	.013	-.902	1.047	-1.140	-.862	.390	-2.882	1.500	-2.511	-1.921	.056	-.041	2.256	-.025	-.018	.985
	Algılanan Ebeveyn Etkisi (A)	2.060	.793	5.242	2.599	.010	1.014	1.048	1.959	.967	.335	3.074	1.502	4.095	2.046	.042	-.042	2.260	-.038	-.019	.985
	Kabul/İlgi (A)	.084	.172	.277	.488	.626	-.176	.227	-.441	-.773	.440	-.092	.325	-.159	-.282	.778	-1.033	.489	-1.218	-2.111	.036
	Sıkı Denetim/Kontrol (A)	.115	.173	.400	.665	.507	-.136	.229	-.358	-.594	.553	-.021	.329	-.038	-.063	.949	-1.055	.494	-1.304	-2.133	.034
	Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (A)	-.089	.179	-.338	-.498	.619	.162	.236	.467	.687	.493	.073	.339	.146	.216	.829	1.110	.510	1.502	2.178	.031

Tablo 3.13: Anne formları için regresyon analizi sonuçları (devam)

		Negatif Ayrımcılık					Pozitif Ayrımcılık					Eşitlikçi Tutum				
		B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P
1. Adım	Yaş	.016	.005	.796	3.286	.001	.033	.011	.705	2.883	.004	-.049	.012	-.966	-4.047	.000
	Cinsiyet	.026	.029	.067	.903	.368	.060	.069	.066	.879	.381	-0.087	.073	-.088	-1.194	.234
	Eğitim Durumu	.022	.034	.046	.643	.521	-.072	.081	-.065	-.890	.375	.050	.085	.041	.583	.561
	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	-.003	.002	-.131	-1.468	.144	-.004	.005	-.067	-.746	.456	.007	.006	.114	1.296	.197
	Toplam Çalışma Süresi	-.013	.005	-.722	-2.789	.006	-.039	.011	-.894	-3.421	.001	.052	.012	1.111	4.356	.000
	Medeni Durum	.133	.048	.288	2.765	.006	-.082	.113	-.076	-.727	.468	-0.051	0.120	-.044	-.424	.672
	Çocuk Sahibi Olma	-.042	.061	-.098	-.679	.498	.038	.144	.038	.262	.794	0.004	0.153	.004	0.025	.980
	Kız Çocuk Sayısı	.011	.028	.040	.391	.696	.079	.066	.126	1.203	.231	-.090	.069	-.132	-1.294	.197
	Erkek Çocuk Sayısı	.010	.029	.038	.341	.734	.090	.068	.148	1.330	.185	-.100	.072	-.152	-1.395	.165
2. Adım	Düşmanlık	.032	.018	.481	1.767	.079	-.016	.044	-.103	-.365	.716	-.016	.046	-.096	-.349	.727
	Engelleme	.055	.024	.347	2.302	.023	.003	.057	.008	0.052	.959	-0.058	.060	-.145	-0.953	.342
	Açık Saldırganlık	.015	.024	.079	.646	.519	-.038	.057	-.084	-0.668	.505	.023	.060	.046	0.378	.706
	İşyeri Saldırganlığı	-.035	.019	-.714	-1.800	.074	.020	.047	.178	0.433	.666	.015	.050	.119	0.297	.767
	Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A)	.068	.060	1.085	1.129	.260	.102	0.145	.698	.703	.483	-0.169	0.153	-1.074	-1.109	.269
	Kişisel Kararlar (A)	.072	.060	1.601	1.193	.235	.095	0.145	0.915	.659	.511	-0.167	0.153	-1.479	-1.092	.276
	Algılanan Ebeveyn Etkisi (A)	-.069	.060	-2.358	-1.147	.253	-.096	0.145	-1.412	-.664	.508	0.165	0.153	2.237	1.079	.282
	Kabul/İlgi (A)	-.007	.013	-.313	-.542	.589	.009	.031	.167	.279	.780	-.002	.033	-.030	-.052	.959
	Sıkı Denetim/Kontrol (A)	-.007	.013	-.342	-.558	.578	.013	.032	.258	.407	.684	-.006	.033	-.103	-.166	.868
	Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (A)	.005	.014	.246	.356	.722	-.008	.033	-.173	-.242	.809	.003	.035	.062	.090	.929

Tablo 3.14: Baba formları için regresyon analizi sonuçları

		Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu					Kadının 'Çalışabileceği' İşler					Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık					Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık				
		B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P
1. Adım	Yaş	.085	.080	.299	1.057	.292	.123	.100	.349	1.226	.222	.208	.147	.396	1.414	.160	-.066	.220	-.087	-.301	.764
	Cinsiyet	1.310	.469	.234	2.792	.006	1.126	.588	.161	1.913	.058	2.436	.861	.235	2.829	.005	-3.698	1.292	-.245	-2.862	.005
	Eğitim Durumu	-1.184	.562	-.171	-2.108	.037	.204	.704	.024	.289	.773	-.980	1.030	-.076	-.951	.343	-1.148	1.547	-.062	-.742	.459
	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	-.033	.037	-.086	-.880	.380	-.033	.047	-.069	-.702	.484	-.066	.069	-.093	-.959	.339	.033	.103	.032	.323	.747
	Toplam Çalışma Süresi	-.118	.079	-.450	-1.502	.135	-.216	.099	-.660	-2.192	.030	-.334	.144	-.687	-2.317	.022	.087	.216	.123	.401	.689
	Medeni Durum	1.307	.788	.198	1.658	.099	.707	.989	.086	.715	.476	2.014	1.446	.164	1.393	.166	-.352	2.171	-.020	-.162	.872
	Çocuk Sahibi Olma	-1.076	1.008	-.173	-1.067	.288	-2.348	1.265	-.303	-1.856	.065	-3.424	1.850	-.297	-1.850	.066	2.438	2.777	.145	.878	.381
	Kız Çocuk Sayısı	.335	.436	.089	.768	.444	.072	.547	.015	.131	.896	.407	.800	.058	.508	.612	.242	1.201	.024	.201	.841
	Erkek Çocuk Sayısı	.691	.461	.186	1.498	.136	.281	.579	.061	.486	.628	.972	.847	.141	1.149	.253	-.122	1.270	-.012	-.096	.924
2. Adım	Düşmanlık	.131	.345	.138	.379	.705	-.293	.442	-.247	-.662	.509	-.162	.638	-.092	-.254	.800	-1.413	.990	-.551	-1.428	.156
	Engelleme	.921	.399	.390	2.311	.022	.455	.512	.154	.890	.375	1.376	.738	.314	1.866	.064	-.582	1.145	-.091	-.509	.612
	Açık Saldırganlık	-.384	.479	-.069	-.803	.424	.228	.614	.033	.371	.711	-.156	.886	-.015	-.176	.860	-1.187	1.375	-.079	-.864	.389
	İşyeri Saldırganlığı	-.182	.363	-.225	-.500	.618	.056	.466	.056	.121	.904	-.125	.672	-.084	-.186	.852	1.649	1.042	.759	1.583	.116
	Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B)	-.099	1.351	-.123	-.073	.942	-1.082	1.733	-1.079	-.624	.533	-1.181	2.499	-.792	-.472	.637	2.016	3.878	.929	.520	.604
	Kişisel Kararlar (B)	.065	1.346	.110	.048	.961	-1.054	1.728	-1.427	-.610	.543	-.988	2.492	-.900	-.397	.692	1.849	3.866	1.157	.478	.633
	Algılanan Ebeveyn Etkisi (B)	-.022	1.355	-.058	-.016	.987	1.110	1.739	2.353	.639	.524	1.088	2.508	1.551	.434	.665	-2.049	3.890	-2.008	-.527	.599
	Kabul/İlgi (B)	.944	.908	2.005	1.039	.301	1.165	1.165	1.986	1.000	.319	2.109	1.681	2.417	1.255	.212	-.994	2.608	-.783	-.381	.704
	Sıkı Denetim/Kontrol (B)	1.005	.912	3.564	1.102	.273	1.208	1.171	3.436	1.032	.304	2.214	1.689	4.233	1.311	.192	-1.001	2.620	-1.315	-.382	.703
	Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (B)	-.973	.914	-3.985	-1.064	.289	-1.157	1.173	-3.798	-.986	.326	-2.130	1.692	-4.704	-1.259	.210	.996	2.625	1.512	.379	.705

Tablo 3.15: Baba formları için regresyon analizi sonuçları (devam)

		Negatif Ayrımcılık					Pozitif Ayrımcılık					Eşitlikçi Tutum				
		B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P	B	SH	β	t	P
1. Adım	Yaş	.011	.005	.586	2.082	.039	.040	.013	.854	3.000	.003	-.051	.014	-1.007	-3.604	.000
	Cinsiyet	.045	.031	.121	1.451	.149	.020	.079	.022	.258	.797	-.065	.083	-.065	-.780	.436
	Eğitim Durumu	.042	.037	.092	1.136	.258	-.020	.094	-.017	-.208	.835	-.022	.100	-.018	-.224	.823
	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	-.002	.002	-.097	-1.002	.318	-.003	.006	-.046	-.473	.637	.005	.007	.079	.817	.415
	Toplam Çalışma Süresi	-.012	.005	-.698	-2.340	.021	-.045	.013	-1.019	-3.384	.001	.057	.014	1.202	4.063	.000
	Medeni Durum	.123	.052	.282	2.372	.019	-.124	.132	-.112	-.937	.350	.001	.140	.001	.008	.994
	Çocuk Sahibi Olma	-.113	.066	-.276	-1.709	.090	.183	.169	.176	1.080	.282	-.070	.179	-.062	-.388	.698
	Kız Çocuk Sayısı	-.011	.029	-.044	-.377	.707	.109	.073	.174	1.489	.139	-.098	.078	-.145	-1.267	.207
	Erkek Çocuk Sayısı	-.006	.030	-.023	-.185	.854	.151	.078	.244	1.951	.053	-.146	.082	-.218	-1.774	.078
2. Adım	Düşmanlık	.048	.023	.766	2.050	.042	-.035	.061	-.220	-.570	.569	-.013	.065	-.077	-.203	.839
	Engelleme	.064	.027	.409	2.355	.020	-.027	.071	-.069	-.387	.699	-.036	.075	-.086	-.486	.627
	Açık Saldırganlık	-.003	.033	-.007	-.085	.933	.008	.085	.009	.095	.924	-.005	.090	-.005	-.059	.953
	İşyeri Saldırganlığı	-.050	.025	-.938	-2.023	.045	.041	.064	.306	.638	.524	.009	.068	.061	.129	.897
	Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B)	.041	.092	.777	.449	.654	.185	.240	1.376	.771	.442	-.226	.254	-1.561	-.890	.375
	Kişisel Kararlar (B)	.038	.092	.971	.415	.679	.176	.239	1.779	.736	.463	-.214	.253	-2.006	-.845	.399
	Algılanan Ebeveyn Etkisi (B)	-.039	.092	-1.551	-.420	.675	-.183	.241	-2.894	-.760	.448	.222	.255	3.253	.870	.386
	Kabul/İlgi (B)	.073	.062	2.345	1.180	.240	-.250	.161	-3.174	-1.547	.124	.177	.171	2.084	1.034	.303
	Sıkı Denetim/Kontrol (B)	.078	.062	4.184	1.256	.211	-.243	.162	-5.146	-1.496	.137	.165	.172	3.238	.958	.340
	Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili (B)	-.078	.062	-4.859	-1.260	.210	.250	.162	6.132	1.541	.126	-.172	.172	-3.905	-.999	.320

3.2.2.1. Regresyon Analizi: Algılanan Ebeveyn Etkisi İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan dış dünyayla ilgili kararlar (A) düzeyinin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı ($b=-2.515$, $t=-2.670$, $SH=.791$, $p<.01$) ve dış dünyayla ilgili kararlar (A) düzeyinin kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığı ($b=-1.834$, $t=-1.961$, $SH=1.500$, $p<.05$) yordadığı görülmüştür.

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan kişisel kararlara etki (A) düzeyinin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı ($b=-1.980$, $t=-2.502$, $SH=.791$, $p<.05$) ve yine kişisel kararlara etki (A) düzeyinin kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığı ($b=-2.511$, $t=-1.921$, $SH=1.500$, $p<.05$) yordadığı görülmüştür.

Algılanan ebeveyn etkisinin (A) kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı ($b=5.242$, $t=2.599$, $SH=.793$, $p=.01$) ve yine algılanan ebeveyn etkisinin (A) kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığı ($b=4.095$, $t=2.046$, $SH=1.502$, $p<.05$) yordadığı dikkat çekmiştir.

3.2.2.2. Regresyon Analizi: Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

İlk olarak anne için doldurulan formlar incelenmiştir. Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden kabul/ilgi (A) düzeyinin çalışan kadına yönelik ayrımcılığı ($b=-1.033$, $t=-2.111$, $SH=.489$, $p<.05$) yordadığı gözlenmiştir. Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden sıkı denetim/kontrol (A) düzeyinin çalışan kadına yönelik ayrımcılığı yordadığı ($b=-1.055$, $t=-2.133$, $SH=.494$, $p<.05$) görülmüştür. Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden (A) alınan toplam puanın çalışan kadına yönelik ayrımcılığı ($b=1.110$, $t=2.178$, $SH=.510$, $p<.05$) yordadığı fark edilmiştir.

3.2.2.3. Regresyon Analizi: İşyeri Saldırganlığı ile İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Anne için işaretlenen formlardan alınan verilere göre, işyeri saldırganlığının alt boyutu olan engellemenin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı ($b=.356$, $t=2.407$, $SH=.312$, $p<.05$) ve engellemenin kadının çalışmasına yönelik ayrımcılığı ($b=.370$, $t=2.521$, $SH=.592$, $p<.05$) yordadığı gözlenmiştir. İşyeri saldırganlığının alt boyutu olan açık saldırganlığın çalışan kadına yönelik ayrımcılığı ($b=-.252$, $t=-2.069$, $SH=.892$, $p<.05$) yordadığı görülmüştür. Buna ek olarak, engellemenin negatif ayrımcılığı yordadığı ($b=.347$, $t=2.302$, $SH=.024$, $p<.05$) anlaşılmıştır.

Baba için işaretlenen formların regresyon analizlerine bakıldığında, engellemenin kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı yordadığı ($b=.390$, $t=2.311$, $SH=.399$, $p<.05$) anlaşılmıştır. Negatif ayrımcılığın düşmanlığı ($b=.766$, $t=2.050$, $SH=.023$, $p<.05$), engellemeyi ($b=.409$, $t=2.355$, $SH=.027$, $p<.05$) ve işyeri saldırganlığını ($b=-.938$, $t=-2.023$, $SH=.025$, $p<.05$) yordadığı gözlenmiştir.

3.2.3. Düzenleyici Regresyon Analizi: Algılanan Ebeveyn Etkisi, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Boyutları

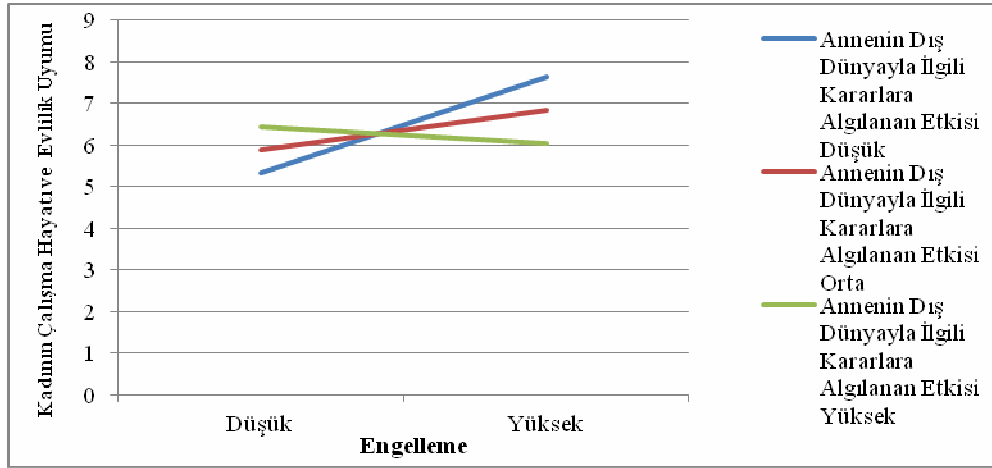
Bu araştırmada algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutları olan kişisel kararlar ve dış dünyayla ilgili kararların veya ebeveyn stillerinin alt boyutları olan kabul/ilgi ve sıkı denetim/kontrolün işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide düzenleyici rollerini belirlemek için Hayes (2012)'in önerdiği şekilde düzenleyici regresyon analizi yapılmıştır. İşyeri saldırganlığının alt boyutları (düşmanlık, engelleme ve açık saldırganlık) yordayıcı olarak ele anılırken; işyerinde cinsiyet ayrımcılığının alt boyutları (kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu, kadının 'çalışabileceği' işler ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık) yordanan olarak ele alınmıştır. Algılanan ebeveyn etkisi alt boyutları (kişisel kararlar ve dış dünyayla ilgili kararlar) ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutları (kabul/ilgi, sıkı denetim/kontrol) düzenleyici değişken olarak değerlendirilecektir.

Hayes (2012)'in geliştirdiği model doğrultusunda elde edilen anlamlı bulgular üzerinden, düzenleyici değişkenin düşük, orta ve yüksek düzeyleri ile etkileşimin işaret ettiği katsayılar ile regresyon eğrileri çizilmiştir.

İlk olarak, annenin dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü araştırmak için yapılan düzenleyici regresyon analizleri sonunda elde edilen anlamlı veriler Tablo 3.16'da gösterilmiştir. Tablodan anlaşılabileceği gibi, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu üzerinde, engelleme ile annenin dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin düşük olarak algılanma durumunun etkileşiminin anlamlı ($\beta = -.185$, $t = -2.682$, $R^2 \text{ değ} = .043$, $F \text{ değ} = 7.194$, $p < .01$) olduğu görölmektedir. Bu anlamlı sonucun basit regresyon eğrilerine göre (Grafik 3.3) bireyler, engellemenin yüksek olduğu durumda annenin dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisi düşük ve orta düzeyde ise, algılanan etkinin yüksek olduğu duruma kıyasla kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda anlamlı derecede daha fazla ayrımcılık yapmaktadırlar. Diğer taraftan, engelleme ve annenin dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisi azaldıkça kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda ayrımcılık yapma durumu da azalmaktadır.

Tablo 3.16: KHEU üzerinde engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasındaki etkileşim

	β	SH	t	p
Constant	8.773 [1.86, 15.69]	3.503	2.504	$p < .05$
Dış dünyayla ilgili kararlar (A)	-.042 [-.166, .082]	.063	-.668	.505
Engelleme	.395 [.074, .716]	.163	2.428	.016
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (A) X Engelleme	-.185 [-.321, -.049]	.069	-2.682	.008
$R^2 = .043$				



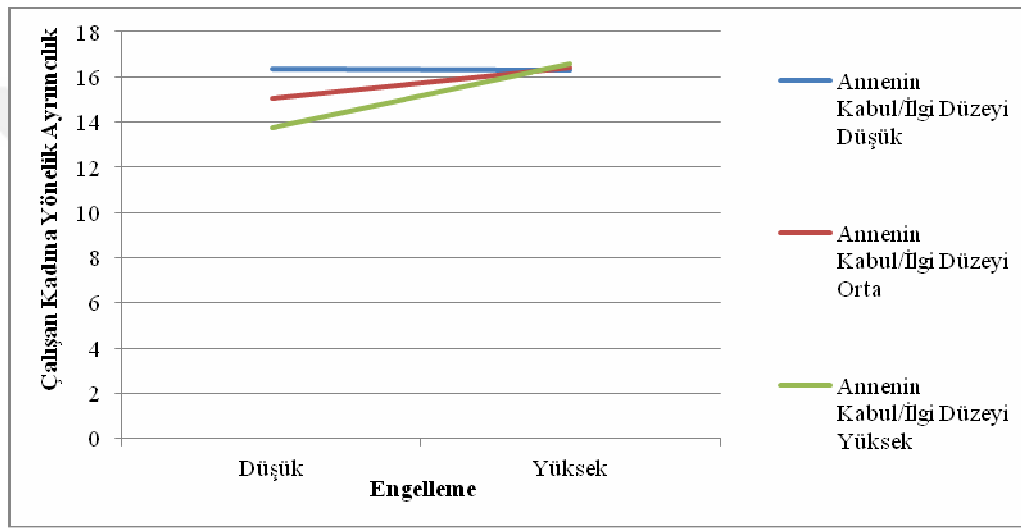
Grafik 3.3: KÇHEU puanlarının yordanmasında engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlar (A) arasındaki etkileşim

Aannenin kabul/ilgi düzeyinin engelleme ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü araştırmak için yapılan düzenleyici regresyon analizleri sonunda elde edilen anlamlı veriler Tablo 3.17’de gösterilmiştir. Çalışan kadına yönelik ayrımcılık üzerinde, engelleme ile anneninin kabul/ilgi düzeyi etkileşiminin anlamlı ($\beta=.071$, $t=2.187$, $R^2 \text{ değ.}=0.012$, $F \text{ değ.}=4.784$, $p<.05$) olduğu görülmektedir. Bu anlamlı sonucun basit regresyon eğrilerine göre (Grafik 3.4), engelleme düşük iken, anneninin kabul/ilgi düzeyinin düşük olduğu durumda, kabul/ilgi düzeyinin orta veya yüksek olduğu duruma göre bireylerin çalışan kadına yönelik ayrımcılıkta bulunma oranının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bununla beraber, engelleme yüksek iken, anneninin kabul/ilgi düzeyinin düşük, orta ya da yüksek olması ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık yapma durumu arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Buna ek olarak görülmektedir ki anneninin kabul/ilgi düzeyinin yüksek olma durumu engelleme ile etkileşime girerek, kabul/ilgi durumunun düşük ve orta düzeyde olduğu durumlara göre çalışan kadına yönelik ayrımcılık boyutunda anlamlı derecede fark yaratmaktadır.

Tablo 3.17: ÇKYA üzerinde engelleme ve kabul/ilgi (A) arasındaki etkileşim

	β	SH	t	p
Constant	19.993 [-1.87, 41.85]	11.077	1.805	$p > .05$
Kabul/İlgi (A)	-.069 [-.216, .079]	.075	-.919	.359
Engelleme	.574 [-.096, 1.244]	.340	1.691	.093
Kabul/İlgi (A) X Engelleme	.071 [.007, .136]	.033	2.187	.030

$R^2 = .012$

**Grafik 3.4:** ÇKYA puanlarının yordanmasında engelleme ve kabul/ilgi (A) arasındaki etkileşim

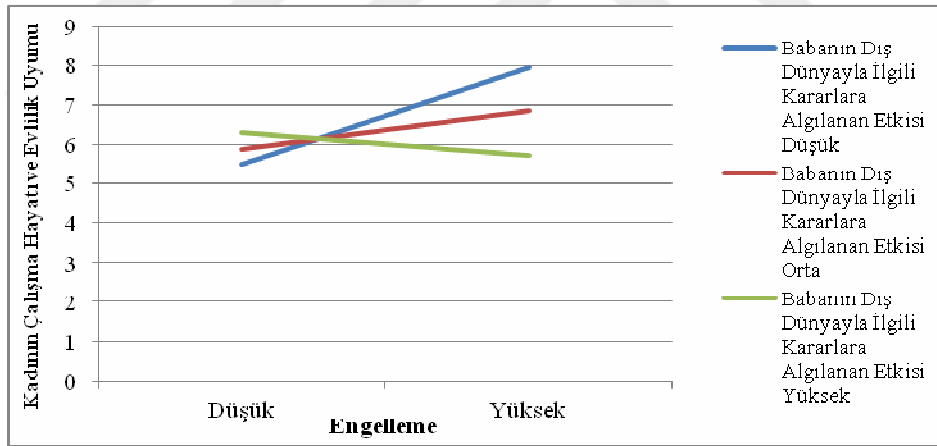
Babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü araştırmak için yapılan düzenleyici regresyon analizleri sonunda elde edilen anlamlı veriler Tablo 3.18’de gösterilmiştir. Buna göre, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu alt boyutu üzerinde, engelleme ile babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisi etkileşiminin anlamlı ($\beta = -.190$, $t = -4.114$, $R^2 \text{ değ} = .066$, $F \text{ değ} = 16.923$, $p = .001$) olduğu görülmektedir. Bu anlamlı sonucun basit regresyon eğrilerine göre (Grafik 3.5) engellemenin düşük olduğu durumda, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılık ile babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan etkisinin ne düzeyde algılandığı arasında herhangi anlamlı bir ilişki yoktur. Engellemenin yüksek olduğu durumda ise, babanın dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin düşük ve orta olarak

algılanma durumunun her ikisi ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta iken; yine engellenmenin yüksek olduğu durumda, babanın dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin orta düzeyde algılanmasına göre düşük düzeyde algılanması ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda anlamlı düzeyde daha fazla ayrımcılık yapıldığını göstermiştir.

Tablo 3.18: KÇHEU üzerinde engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlar (B) arasındaki etkileşim

	β	SH	t	p
Constant	8.332 [1.142, 15.521]	3.642	2.288	$p<.05$
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B)	-.106 [-.214, .001]	.054	-1.957	.052
Engelleme	.384 [.114, .653]	.136	2.813	.006
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) X Engelleme	-.190 [-.280, -.099]	.046	-4.114	$p=.001$

$R^2=.066$



Grafik 3.5: KÇHEU puanlarının yordanmasında engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlar (B) arasındaki etkileşim

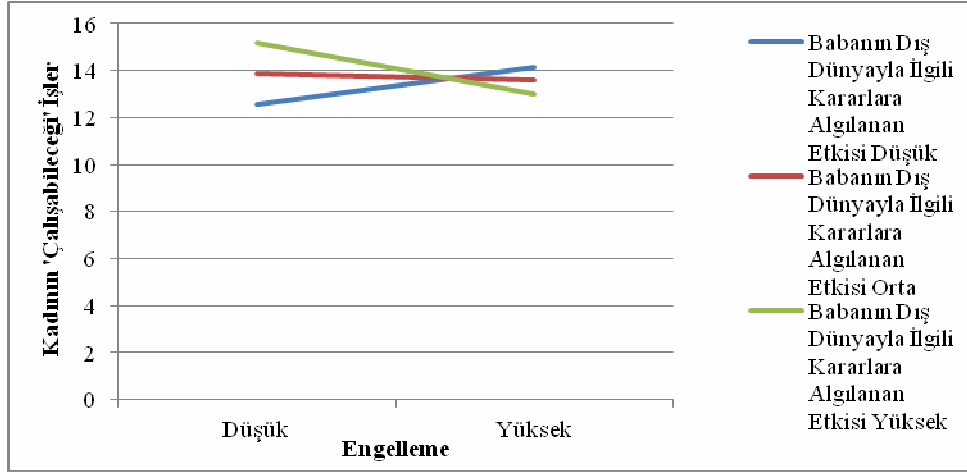
Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin işyeri saldırganlığının engelleme alt boyutu ile kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutu arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü araştırmak amacıyla yapılan düzenleyici regresyon analizleri ile elde edilen veriler Tablo 3.18’de sunulmuştur. Buradan anlaşılacağı gibi, kadınının çalışmasına yönelik ayrımcılığın kadının ‘çalışabileceği’ işler alt boyutu üzerinde; engelleme ile babanın dış dünyayla

ilgili kararlara olan algılanan etkisi etkileşiminin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -.234$, $t = -2.640$, $R^2 \text{ değ} = .058$, $F \text{ değ} = 6.972$, $p < .01$). Bu anlamlı sonucun basit regresyon eğrilerine göre (Grafik 3.6), engelleme ile etkileşime girdiğinde babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan etkisinin düşük ya da yüksek olarak algılanması ile kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda yapılan ayrımcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna ek olarak, engellemenin düşük olması durumunda, babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan etkisinin düşük ya da orta düzeyde algılanmasına göre yüksek düzeyde algılanması kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda anlamlı düzeyde daha fazla ayrımcılık yapılması ile sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte grafiğe bakıldığında, engellemenin yüksek olduğu durumda, babanın dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin düşük, orta ya da yüksek olarak algılanması ile kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda yapılan ayrımcılık arasında herhangi bir ilişki olmadığı söylenebilmektedir. Başka türlü ifade edilecek olursa, engelleme yüksek iken, babanın dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etkisi kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda yapılan ayrımcılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Tablo 3.19: KÇİ üzerinde engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlara (B) arasındaki etkileşim

	β	SH	t	p
Constant	11.270 [.927, 21.613]	5.239	2.151	$p < .05$
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B)	.112 [-.067, .291]	.091	1.232	.220
Engelleme	-.120 [-.545, .305]	.215	-.558	.578
Dış Dünyayla İlgili Kararlar (B) X Engelleme	-.234 [-.409, -.059]	.089	-2.640	.009

$R^2 = .058$



Grafik 3.6: KÇİ puanlarının yordanmasında engelleme ve dış dünyayla ilgili kararlar (B) arasındaki etkileşim

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı işyeri saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stilleri değişkenlerinin düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışmada işyeri saldırganlığının alt boyutları (düşmanlık, engelleme ve açık saldırganlık) yordayıcı olarak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının alt boyutları (kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu, kadının 'çalışabileceği' işler ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık) yordanan olarak ele alınmıştır. Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutları (dış dünyayla ilgili kararlar ve kişisel kararlar) ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin alt boyutları (kabul/ilgi, sıkı denetim/kontrol) ise düzenleyici değişken olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda, uygun görülen istatistiksel analizler ışığında elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır.

Bu çalışmada ayrıca Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği geliştirilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular incelendiğinde ölçeğin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin psikometrik olarak uygun olduğu görülmüştür. Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği incelendiğinde ölçek maddelerinin bireyin geçmiş zamanda yaşadıklarını kapsadığı; Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği maddelerinin ise bireyin içinde bulunduğu zamanı ya da yakın geçmişini kapsadığı görülmektedir. Bu bakımdan iki ölçek birbirinden ayrılmaktadır.

Araştırmanın temel amaçları arasında bulunmamakla birlikte; yapılan analizlerde araştırma değişkenleri ile bazı demografik değişkenler arasında da anlamlı birtakım ilişkiler gözlenmiş ve araştırmanın bütünlüğünün sağlanması için bu ilişkilere ait bulguların tartışılmasına bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Demografik Değişkenler ile Algılanan Ebeveyn Etkisi, Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilleri, İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Ait Bulguların Tartışılması

Araştırmanın temel amaçları arasında araştırmanın asıl değişkenleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi bulunmamaktadır. Fakat yapılan analizler bazı demografik değişkenlerin araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuçların yorumlanmasında bütünlük sağlayacağı düşünüldüğünden, bu bölümde bu ilişkiler tartışılacaktır.

4.1.1 Yaş ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Yapılan analizler sonucunda yaş ile kişisel kararlar (A) ve dünyayla ilgili kararlar (A) arasında negatif yönde ilişkiler olduğu görülmüştür. Buna göre yaşın artmasıyla birlikte ebeveynin, özellikle annenin, bireyin yaşamı ve kararları üzerinde algılanan etkisinin azaldığı anlaşılmaktadır. Bu durum yaş ilerledikçe kendi yaşamı üzerinde daha çok söz sahibi olan bireyin ebeveynlerinin karar alma konusunda daha az müdahil olmaları ya da bireyin kendisinin bu durumu olduğundan daha az algılamasıyla açıklanabilir.

4.1.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İlk olarak, cinsiyet ile kişisel kararlar (A) ve çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu bulgu, annenin kişisel kararlara etkisini erkeklerin daha az algıladıkları göstermektedir. Buradan da çalışmanın öbür yüzünde bulunan ve direkt olarak kendilerinden veri toplanmayan fakat çocukları aracılığıyla yaşamlarına müdahaleleri incelenen kesimdeki annelerin erkek çocuklarına kıyasla kız çocuklarının yaşamlarına daha çok müdahale ettikleri anlaşılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımıyla ilgili olarak, erkeklerin karar verme konusunda daha iyi olacağına ilişkin inanç ve kızların ebeveynler tarafından daha çok kontrol altında tutulmaya çalışılmasının bu bulgunun sebebi olabileceği düşünülmüştür. Bulgular bu düşünce yapısının yetişkinlikte de devam ettiğini göstermektedir. Bununla

birlikte, çalışan kadına yönelik ayrımcılık ölçeğinin maddelerine yüksek puanlar verenlerin daha çok kadınlar olduğu görülmektedir. Kendi işyerlerindeki durumu düşünerek puanlama yaptıkları göz önünde bulundurulursa, kadınların işyerinde kadına karşı cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını erkeklerden daha fazla algılamakta oldukları anlaşılmaktadır. İkinci olarak, cinsiyet ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu ikili rol kuramında belirtildiği gibi kadının çalışma hayatının ikinci planda; evdeki sorumluluklarının ön planda olması gerektiğine (Ciner 2003: 21) ilişkin görüşlerin varlığını sürdürmekte olduğunu göstermektedir. Alan yazın bulguları da bununla paraleldir: Bu görüşler erkekler tarafından daha fazla benimsenmekte (Güvenç 1996: 35); kadının çalışma yaşamında yer alması ve burada edindiği konum söz konusu olduğunda erkekler daha fazla cinsiyet ayrımcılığında bulunmaktadırlar (Vefikuluçay vd. 2007: 33).

4.1.3. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Mevcut işyerinde çalışma süresi ile kadının ‘çalışabileceği’ işler, kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık, negatif ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık arasında negatif ilişkiler bulunduğu dikkat çekmekte iken; mevcut işyerinde çalışma süresi ile eşitlikçi tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlenmektedir. Yani kişi mevcut kurumda çalışmaya devam ettikçe kadınların iş yaşamında yer almasıyla ilgili tutumları değişmekte ve ayrımcılık yapma durumunda azalma meydana gelmektedir. Buna ek olarak yine mevcut işyerinde çalışma süresiyle birlikte hem negatif hem de pozitif ayrımcılık azalmakta iken, eşitlikçi tutumda bir artış söz konusu olmaktadır.

4.1.4. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Medeni durum ile işyeri saldırganlığı, işyeri saldırganlığının engelleme boyutu ve negatif ayrımcılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç, bekâr olanların evli olanlara göre özellikle engelleme boyutunda olmak üzere işyeri saldırganlığı ve negatif ayrımcılık yapma eğiliminde olduklarıdır. Bu bulgular alan yazın bulgularıyla paralellik göstermemiştir. Yapılan bir

çalışmada evli kişilerin bekârlardan daha fazla saldırganlık içeren davranışlar sergiledikleri tespit edilmiş (Bayrak-Kök 2006: 445) ya da bazı çalışmalarda medeni durum ile saldırganlık içeren davranışlar arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Palaz vd. 2008: 53).

4.2. Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stili ve Algılanan Ebeveyn Etkisi İle İşyeri Saldırganlığı ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler

Ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin bir alt boyutu olan kabul/ilgi (B) ile işyeri saldırganlığı ve onun alt boyutlarından biri olan düşmanlık arasında negatif yönde; sıkı denetim/kontrol (B) ile kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Babanın ebeveynlik stili kabul/ilgi boyutunda ilerledikçe özellikle düşmanlık içeren işyeri saldırganlığı davranışlarının azaldığı anlaşılmaktadır. Ebeveyn stili ile saldırganlık arasında pozitif yönde ilişkilerin bulunduğu araştırmalar alan yazında çoğunluktadır (Alizadeh vd. 2011; Avcı ve Güçray 2010; Chang vd. 2003; Yıldız ve Erci 2011). Bu araştırmaların küçük çocuklar, adölesanlar ya da küçük çocuğa sahip ebeveynler ile yürütüldüğünden bahsedilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, bu bulgunun çocukluk döneminde mevcut olan durumun yetişkinlikte de devam ettiğini gösteren bir bulgu olması kritiktir.

Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeğinin, geliştirilme amacına hizmet ederek yukarıda sözü edilen ilişkiyi destekleyen bulgulara ulaşılmasını sağladığı görülmektedir. Annenin her iki alanda (dış dünya ve kişisel kararlar) algılanan etkisi ile düşmanlık arasında negatif; kadının 'çalışabileceği' işler ve kadının çalışmasına yönelik ayrımcılık arasında pozitif yönde ilişkilerin varlığı dikkat çekmektedir. Babanın ise bu iki boyutta algılanan etkisi ile ise düşmanlık boyutundaki işyeri saldırganlığı arasında negatif ilişkiler bulunmuştur. Bireyin dış dünyayla ilgili ya da kişisel kararlarına anne ve babası tarafından hiçbir etki algılamaması meslektaşlarına karşı saldırgan davranışlarda bulunmasıyla ilgili olabilir. Bunun altında yatan sebebin ise ebeveynler ve birey arasında kabul/ilgi boyutundaki eksiklik olması muhtemel görünmektedir. Özellikle annenin kararlara müdahalesinin artmasının ise iş yaşamında bireyin ayrımcılık

yapmasıyla bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu bulgunun temelinde ise sıkı denetim/kontrol boyutundaki davranışların yarattığı olumsuz sonuçların olduğu düşünülmüştür.

4.2.1. İşyeri Saldırganlığı ile İşyerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Arasında Algılanan Ebeveyn Etkisi ve Ebeveyn Çocuk Yetiştirme Stilinin Düzenleyici Rolü

Bu çalışmanın temel amacı, işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinin düzenleyici rolünü incelenmektedir. Bu bölümde ilgili değişkenler arasında yapılan analizlere ve elde edilen bulgulara yer verilecektir.

Algılanan ebeveyn etkisi ile işyeri saldırganlığı ve işyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı alt boyutları göz önünde bulundurulduğunda; hem annenin hem de babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide; babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan algılanan etkisinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ve kadının 'çalışabileceği' işler boyutunda yapılan ayrımcılık arasındaki ve ebeveyn çocuk yetiştirme stillerinden annenin kabul/ilgi düzeyinin, engelleme boyutundaki işyeri saldırganlığı ve çalışan kadına yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı arasında düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda H4.4, H4.5 ve H4.12 hipotezlerinin doğrulanmış olduğu görülmektedir.

4.2.1.1. İşyeri Saldırganlığı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (A) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Algılanan ebeveyn etkisi, bireylerin yetişkinliklerinde verdikleri kararlara anne ve babalarının etkilerine dair algılamaları olarak tanımlanmıştı. Ebeveyn etkisinin alt boyutu olan dış dünyayla ilgili kararların anneye ait olan kısmının, işyeri

saldırganlığının alt boyutu olan engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olduğu görülmüştür. İşyeri saldırganlığının engelleme boyutunda alınan puan yüksekken annenin dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin düşük ve orta düzeyde algılanması, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda yapılan ayrımcılığı arttırmaktadır. Burada annenin dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin yüksek olmaması, ailede pasif bir rol oynuyor olabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte işyeri saldırganlığının bir türü olan engellemenin, kadının ev ve çalışma hayatındaki rolüyle ilgili konulara bakış açısı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu ilişkiyi ise aile içinde annenin daha pasif; belki de ev hanımı olma işini öncelik edinmiş, çocukları olduktan sonra çalışma hayatını bırakmış ya da hiç çalışmamış olan anne modeli düzenlemektedir. Birey bu anne modeli ile yetiştiği için daha pasif bir yöntem olan engellemeye eğilimli olabilir ve kadının çalışma hayatında yer almasıyla ilgili bakış açısı bu modelden kaynaklanıyor olabilir. Bu durumda işyeri saldırganlığı ve kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumunda, annenin dış dünyayla ilgili kararlara algılanan etkisinin düzenleyici rol oynayarak ikisi arasındaki ilişkinin artmasına neden olacağı söylenebilir.

4.2.1.2. İşyeri Saldırganlığı ile Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkide Kabul/İlgi (A) Düzeyinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Ebeveyn çocuk yetiştirme stili, çocuk doğduğu andan itibaren anne ve babanın çocuğa karşı davranışlarının yönünü ve sınırlarını belirleyen, çocukla iletişim kurulurken benimsenen tutum ve davranışların tümü şeklinde tanımlanmıştır. Ebeveyn çocuk yetiştirme stili alt boyutu olan kabul/ilgi (A) düzeyinin, işyeri saldırganlığının engelleme boyutu ile çalışan kadına yönelik ayrımcılık arasındaki ilişkiyi düzenlediği anlaşılmıştır. Buna göre, işyeri saldırganlığı düşük iken annenin kabul/ilgi düzeyinin de düşük olması, bireylerin işyerlerinde çalışan kadına yönelik ayrımcılıkta bulunduğu algısını arttırmaktadır. İşyeri saldırganlığının, engelleme boyutunda alınan puanların bile, düşük olması işyerinde kendine karşı bir haksızlık yapıldığı durumlarda dahi bireyin sessiz kalıyor olabileceğini göstermektedir. Bu durumda birey kendi işyerini düşünerek cevaplandığı sorular göz önünde bulundurulduğunda işyerinde ayrımcılık

yapıldığını yoğun bir şekilde algılıyor olabilir. Bu ilişkiye anne ile kurulan ilişkinin olması gereken yakınlıkta ve sıcaklıkta olmama durumu eklendiğinde, ayrımcılık algısının kuvvetleniyor olabileceği düşünülmektedir.

4.2.1.3. İşyeri Saldırganlığı ile Kadının Çalışma Hayatı ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (B) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan dış dünyayla ilgili kararların (B), işyeri saldırganlığının bir şekli olan engelleme ile kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu gözlenmiştir. Bu ilişkide, işyeri saldırganlığının yüksek olduğu durumda babanın dış dünyayla ilgili kararlara etkisinin düşük düzeyde algılanması, kadının çalışma hayatı ve evlilik uyumu boyutunda ayrımcılık yapma durumunu arttırmaktadır. İşyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı birlikte incelendiklerinde işyeri saldırganlığı, işyerinde yapılan cinsiyet ayrımcılığının bir türü şeklinde görülmektedir (Uğurlu 2016: 26). Özellikle işyeri saldırganlığının engelleme boyutu hedef alınan kişinin bir işte başarılı olmasına engel oluşturmak, diğer çalışanların yararlanabildiği olanaklardan yararlanmasına mani olmak, işyeri ortamında onu bazı şeylerden mahrum bırakmak olarak düşünülürse, işyerinde bu ve benzeri tutumların kadınlara karşı yöneltildiğine yaygın olarak rastlanmaktadır (Chabaya, Rembe ve Wadesango 2009; Eagly 2007; Mızrahi ve Aracı 2010). Babanın dış dünyayla ilgili kararlara etki düzeyinin düşük olarak algılanması ise bu ilişkiyi arttırmaktadır. Eğitim ve meslek seçimi gibi dış dünyayla ilgili kararlara babanın etkisinin az olarak algılanması, bireyin baba ile ilgili doyum sağlayamadığı bir ilişkiye ve bundan kaynaklanan bir öfkeye sebep oluyor olabilir.

4.2.1.4. İşyeri Saldırganlığı ile Kadının 'Çalışabileceği' İşler Arasındaki İlişkide Dış Dünyayla İlgili Kararların (B) Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Algılanan ebeveyn etkisinin alt boyutu olan dış dünyayla ilgili kararların (B), engelleme ile kadının 'çalışabileceği' işler arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip

olduğu gözlenmiştir. Engellenenin düşük olması durumunda babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan etkisinin yüksek düzeyde algılanması, kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda ayrımcılık yapılma olasılığını arttırmaktadır. Saldırganlık davranışlarının genellikle erkeklere atfediliyor olmasına (Coontz, Lidz ve Mulvey 1994; Koca ve Demirhan 2015; Sağlam ve İkiz 2017) dayanılarak; bu kalıp yargılara dayalı tutumlar sergilemenin işyerinde yapılan cinsiyet ayrımcılığına zemin hazırladığı düşünülmektedir. Buna göre, iş yaşamında yer almanın ‘erkek işi’, hane içindeki görevlerin ise ‘kadın işi’ olarak görülmesi kadının ‘çalışabileceği’ işler boyutunda yapılan ayrımcılığı doğurmaktadır. Bununla birlikte bu ilişkiye babanın dış dünyayla ilgili kararlara olan etkisinin düşük olarak algılanması eklendiğinde aradaki ilişki artmaktadır. Bunun sebebi ise yukarıda belirtildiği gibi baba ile kurulan ilişkinin birey için tatmin edici olmaması, gerekli sıcaklığı ve sevgiyi bu ilişkiden alamıyor olması ve buradan beslenen duyguların iş yaşamına taşınarak ayrımcılık davranışlarına yansması olabilmektedir.

4.3. Açık Uçlu Sorulardan Elde Edilen Verilere Ait Bulgular ve Tartışma

Ayrımcılık Ölçeği ile elde edilmiş olan açık uçlu sorulara ilişkin cevaplara uygulanan içerik analizi bulguları bu bölümde aktarılmıştır.

Araştırma kapsamında veri toplanan gruba verilen Ayrımcılık Ölçeği’nde üç adet açık uçlu madde bulunmaktadır. Bu maddeler katılımcıların negatif ayrımcılık, pozitif ayrımcılık ya da eşitlikçi tutuma olan yakınlıklarının kaynağını ortaya koymaktadır. Veriler toplam 189 katılımcıdan, araştırmaya ait ölçekleri doldurdukları esnada, herhangi bir zaman kısıtlaması olmadan alınmıştır. Veriler bir araya getirilmiş, dikkatlice okunarak içerik analizi yoluyla başlıca temalar belirlenmiştir. Bu işlemde sonra katılımcıların cevaplarından oluşturulan başlıklar uygun olan temalara yerleştirilmiştir.

Ölçeğin ilk sırasında yer alan “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine “Katılmıyorum, *erkeklere* öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Toplumun ataerkil yapısı

Ölçeğin ilk sırasında yer alan “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine bir diğer cevap olan “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Kadınların pozitif ayrımcılığı hak etmeleri
- Kadınların düşünme becerileri
- Kadınların toplumda hak ettikleri yeri almaları

Ölçeğin ilk sırasında yer alan “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine “Katılıyorum” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Eşitlik
- Ayrımcılığa karşı olma
- Değerlendirme kriterin cinsiyet yerine liyakat olması
- Toplumsal ve ekonomik gelişmenin ortaklaşa gerçekleşmesi
- Kadınların çalışma hayatında yerlerinin olması
- Bireysel ve toplumsal dönüşüm

Ölçeğin ikinci sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” maddesine “Katılmıyorum, *erkeklere* öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları

Ölçeğin ikinci sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” maddesine “Katılmıyorum,

kadınlara öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Kadınlara pozitif ayrımcılık
- Kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları
- Bireysel ve ruhsal farklılıklar

Ölçeğin ikinci sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” maddesine “Katılıyorum” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Eşitlik
- Ayrımcılığa karşı olma
- Kriterin cinsiyet yerine liyakat olması
- İş verimi ve kalitesi
- Modern iş yaşamı koşulları
- Dini sebepler

Ölçeğin üçüncü sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” maddesine “Katılmıyorum, *erkekler* öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcılardan bu görüşünün nedenini bildiren olmamıştır.

Ölçeğin üçüncü sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” maddesine “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Kadınlara pozitif ayrımcılık
- Kadınlara kariyer olanağı sağlamak

Ölçeğin üçüncü sırasında yer alan “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” maddesi “Katılıyorum” cevabını veren katılımcıların bu görüşleri aşağıda aktarılan temalar altında özetlenebilir:

- Eşitlik
- Kriterin cinsiyet yerine liyakat olması

- İş yaşamının verimliliği
- Toplumsal kalkınma

4.3.1. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, *erkeklerle* öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi

Araştırmada yer alan katılımcı grubundan toplanan verilere göre, “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine yalnızca bir katılımcı “Katılmıyorum, *erkeklerle* öncelik verilmeli” cevabını vermiştir. Cevap incelendiğinde “toplumun ataerkil yapısı” olarak isimlendirilen tek bir tema ortaya çıkmıştır. Bu cevap kadınla kıyaslandığında erkeğin çalışmak zorunda olması ve kadının birincil görevinin ev ve çocukları olması bağlamında verilmiştir.

4.3.2. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi

Araştırmada yer alan katılımcı grubundan toplanan verilere göre, “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine verilen “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” cevapları incelendiğinde cevapların üç tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar “kadınların pozitif ayrımcılığı hak etmeleri”, “kadınların düşünme becerileri” ve “kadınların toplumda hak ettikleri yeri almaları” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %50’sinin cevabı “Kadınların pozitif ayrımcılığı hak etmeleri” teması altına dâhil edilmiştir. Cevaplarının kadınların annelik görevlerinin olması, kadınların yükünün erkeklerden daha fazla olması bağlamında verildiği anlaşılmaktadır. Örneğin bu soruya 142 numaralı katılımcı “*Anne oldukları için kadınlara daha ayrıcalıklı davranılmalıdır*”; 23 numaralı katılımcı ise “*Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır*” şeklinde cevap vermiştir.

Bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %25’inin cevabı “Kadınların düşünme becerileri” teması altına dâhil edilmiş olup; kadınların düşünce yapılarının erkeklerden

farklı olduğuna odaklıdır. 161 numaralı katılımcının bu soruya “*Çünkü birçok konuda kadınlar erkeklere göre daha ayrıntılı düşünürlər*” cevabını verdiği görülmüştür.

Geriye kalan katılımcılar ise (%25) “Kadınların toplumda hak ettikleri yeri almaları” olarak isimlendirilen üçüncü temaya ilişkin cevap vermişler; bu cevaplar kadının potansiyelini göstermesine ve beceriler konusunda kadın-erkek arasında fark olmamasına vurgu yapmaktadır. Örneğin, 84 numaralı katılımcı bu soruya “*Kadının kendini ispatlaması ve erkeklerden farkının olmaması; toplumda küçümsenmesinin bırakılması için bu gereklidir*” cevabını vermiştir.

4.3.3. “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi

Elde edilen veriler incelendiğinde, “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine verilen “Katılıyorum” cevapları altı tema altında toplanmıştır. Bu temalar “eşitlik”, “ayrımcılığa karşı olma”, “değerlendirme kriterinin cinsiyet yerine liyakat olması”, “toplumsal ve ekonomik gelişmenin ortaklaşa gerçekleşmesi”, “kadınların çalışma hayatında yerlerinin olması” ve “bireysel ve toplumsal dönüşüm” temalarıdır.

Bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %55.10’unun ifadeleri ile birinci tema olan “eşitlik” teması oluşturulmuştur. Bu tema “cinsiyetler arası yetenek farkının olmaması” alt başlığından oluşmaktadır. Bu temaya dâhil edilen cevaplar, kadın ve erkeğin iş yaşamında yetenekleri bakımından eşit olmaları, cinsiyet gözetmeksizin modern yaşamın beraberinde getirmiş olduğu ihtiyaçların aynı olması, eşitliğin bir hak olması, kadın ve erkeğin başarı göstermek için eşit güce sahip olmaları kapsamındadır. Örneğin, 59 numaralı katılımcı “*Kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği olması gerektiğini düşünüyorum*”; 173 numaralı katılımcı “*Erkeklerin yapabildiği her işi yapabilecek potansiyelde kadınların var olması*” ve 176 numaralı katılımcı “*Bahsedilen işin üstesinden geleceğine inanan herkes eşit şartlarda muamele görmelidir*” cevaplarını vermişlerdir.

İkinci tema olan “ayrımcılığa karşı olma” temasına bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %8.16’sı dâhil edilmiştir. Cevaplar genellikle istihdam konusunda cinsiyet ayrımı yapılmasına karşı olma, cinsiyete dayalı değerlendirmenin doğru sonuçlar vermeyeceğine inanma bağlamında olmuştur. Örneğin, 101 numaralı katılımcı bu soruya “*İşyerlerinde kadın-erkek ayrımı olmamalı. İnsana insan gözüyle bakılmalı ve cinsiyet ayrımcılığına bir son verilmeli*” cevabını vermiştir.

Üçüncü tema olan “değerlendirme kriterinin cinsiyet yerine liyakat olması” temasına bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların %17.35’inin cevapları dâhil edilmiştir. Bu tema eğitim, yetenek ve becerilerin değerlendirme için esas olduğu, cinsiyetin değerlendirme kriteri olarak kullanılmasının doğru olmadığı, kadınların iş yaşamında birçok alanda başarılı oldukları bağlamında verilen cevaplardan oluşturulmuştur. Bu soruya verilen cevaplardan örnekler aktarılacak olunursa; 166 numaralı katılımcı “*Meslekler cinsiyete göre değil, o mesleğe uygun yeterliliğe göre değerlendirilmelidir*”; 17 numaralı katılımcı “*İşin gerektirdiği nitelikleri taşımak aslolanıdır. “Adama göre iş” değil, “işe göre adam”. İlk planda cinsiyet olmamalı*”; 81 numaralı katılımcı “*İş olanakları açısından cinsiyet ön koşul olmamalı bunun yerine performans gözetilmelidir*” cevaplarını vermişlerdir.

Bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların %7.14’ünün verdiği cevaplarla dördüncü tema olan “toplumsal ve ekonomik gelişmenin ortaklaşa gerçekleşmesi” teması oluşturulmuştur. Verilen cevaplar kadın ve erkeğin kalkınmayı beraber sağlaması, çalışma yaşamında demokratik tutumun benimsenmesi, dayanışmanın önemli görülmesi konularına odaklanan cevaplardan oluşmaktadır. Örneğin, 6 numaralı katılımcı bu soruya “*Toplumsal ve ekonomik gelişme her iki cinsiyetin de ortak çabasıyla gerçekleştiği için*” ve 90 numaralı katılımcı “*Dayanışma önemlidir*” cevaplarını vermişlerdir.

Bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların %7.14’ünün verdiği cevaplarla beşinci tema olan “kadınların çalışma hayatında yerlerinin olması” teması oluşturulmuştur. Bu cevaplar çalışan kadınların sayısının artmasına ilişkin beklenti, iş yaşamının kadınların var olmasının gerekliliğine dair cevaplardan oluşmaktadır.

Örneğin, 77 numaralı katılımcı bu soruya “*Etrafımda daha fazla çalışan kadın görmek istediğim için*” ve 110 numaralı katılımcı “*İş potansiyelinin artması, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmasını istiyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir.

Son olarak altıncı tema olan “bireysel ve toplumsal dönüşüm” teması, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %5.10’unun ifadelerinden oluşturulmuştur. Kadınların istihdamının artmasının bireysel kazanç sağlaması ve toplumda bir dönüşüm sağlaması yönünde cevaplardan oluşmaktadır. Örneğin, 72 numaralı katılımcı bu soruya “*Her alanda kadın istihdamı arttırılmalıdır. Bu hem bireysel bir kazanımı sağlar. Kadın karar alma mekanizmalarında etkin olarak yer almalıdır*” şeklinde, 132 numaralı katılımcı ise “*Hayatın, toplumun kalkınması ve güzelleşmesi için*” cevaplarını vermişlerdir.

4.3.4. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, erkeklere öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi

Araştırmada yer alan katılımcı grubundan toplanan verilere göre, “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” maddesine verilen “Katılmıyorum, erkeklere öncelik verilmeli” cevapları incelendiğinde cevapların tek bir tema altında toplandığı görülmektedir. Bu tema ise “kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları” olarak isimlendirilmiştir. Bu seçeneği toplam üç katılımcı işaretlemiş ve hepsinin cevabı tek bir temaya işaret etmiştir.

“Kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları” teması, erkeklerin kadınlardan fiziksel olarak daha güçlü olmaları ve diğer yapı farklılıklarını ifade eden cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur. Katılımcı tepkilerinden örnek verilecek olunursa, 12 numaralı katılımcı “*Kadınların fiziksel yapılarından dolayı katılmıyorum*” ve 142 numaralı katılımcı “*fiziksel olarak erkekler daha güçlüler*” cevaplarını vermişlerdir.

4.3.5. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, kadınlara öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde, “Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır” maddesine verilen “Katılmıyorum, *kadınlara öncelik verilmeli*” cevapların üç tema altında toplandığı görülmüştür. Bu temalar “kadınlara pozitif ayrımcılık”, “kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları” ve “bireysel ve ruhsal farklılıklar” temalarıdır.

Bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların %54.54’ünün verdikleri cevaplarla ilk tema olan “kadınlara pozitif ayrımcılık” teması oluşturulmuştur. Tema, kadınların ev içi sorumluluklarıyla beraber çalışma yaşamında yer almalarından ya da erkeklerden farklı olarak geçirdikleri bir takım özel dönemlerden (doğum, özel günler vb.) dolayı pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğine ilişkin inanç ve beklenti bağlamında verilen cevaplardan oluşturulmuştur. Örneğin, 4 numaralı katılımcı bu soruya “*Kadınlara ev ve çocuk sorumlulukları göz önünde bulundurularak esneklik sağlanmalı*” ve 18 numaralı katılımcı “*Beden gücü, annelik, toplumsal roller kadında fazladan yük oluyor. Toplumun kadından beklentisi çok fazla*” şeklinde olmuştur.

İkinci tema olan “kadın ve erkeğin fiziksel farklılıkları” teması bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %18.18’inin cevaplarından oluşmaktadır. Örneğin, 180 numaralı katılımcı “*Kadın ve erkeğin anatomisinden dolayı*” cevabını vermiştir.

Bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %27.27’sinin verdiği cevaplar ile üçüncü tema olan “bireysel ve ruhsal farklılıklar” teması oluşturulmuştur. Kadın ve erkek arasında var olduğu düşünülen bazı farklı özelliklerin iş yaşamında performansta da farklılıklar oluşturabileceğine ilişkin düşünceleri tarif eden ifadeler bu temaya ismini vermiştir. Bu düşüncelerden birine yer verilecek olunursa 65 numaralı katılımcının “*Bazı işlerde bayanlarda performans düşük olabilir. Onların bireysel, fiziksel ve ruhsal özelliklerini düşünmek gerekir*” şeklindeki ifadesini aktarmak mümkündür.

4.3.6. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi

Araştırmada yer alan katılımcı grubundan toplanan verilere göre, “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir” maddesine verilen “Katılıyorum” cevapları incelendiğinde cevapların altı temada toplandığı görülmektedir. Bu temalar “eşitlik”, “ayrımcılığa karşı olma”, “kriterin cinsiyet yerine liyakat olması”, “iş verimi ve kalitesi”, “modern iş yaşamı koşulları” ve “dini sebepler” olarak isimlendirilmiştir.

İlk tema bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların % 55.56’sının ifadelerinden oluşturulmuştur. Bu maddenin birinci teması olan “eşitlik”, “adalet” ve “kadınların toplumda hak ettikleri yeri almaları” alt temalarından oluşmakta; kadın ve erkek arasında bir farklılık olmaması, performans değerlendirmelerinde adaletli davranılması gerektiğine olan inanç, aynı işi yapmanın aynı kriterlerle değerlendirmeyi gerekli kılmasına dayanan yorumlara göre isimlendirilmiştir. 10 numaralı katılımcı “*Kadın ya da erkek olmak bir ayrıcalık değildir*”; 79 numaralı katılımcı “*Eşit iş eşit değerlendirme*” şeklinde cevaplar vermişlerdir.

İkinci tema olan “ayrımcılığa karşı olma”, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %17.28’inin verdiği cevaplardan oluşturulmuş; cinsiyet ayrımcılığı yapılmasını doğru bulmama, her türlü ayrımcılık uygulamasının karşısında bulunma bağlamında verilen cevapları kapsamaktadır. Örnek olarak; bu konudaki görüşlerini 15 numaralı katılımcı “*Ayrımcılık yapılmaması gerektiğini düşünüyorum*”; 83 numaralı katılımcı “*Kadın erkek arasında ayırım olunmaması gerektiğini düşünüyorum*” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bu seçeneğe işaretleme yapan katılımcıların %13.58’inin cevapları göz önünde bulundurularak oluşturulan üçüncü tema “kriterin cinsiyet yerine liyakat olması”dır. Temayı oluşturan ifadeler, performans belirleme ölçütünün cinsiyet olmasının doğru sonuçlar vermeyeceği; ölçütün işgörenin eğitimine, yeterliklerine ve performansına göre belirlenmesinin daha uygun olduğu görüşüne istinaden verilen cevaplardan oluşmaktadır. Örneğin, 14 numaralı katılımcı “*Yetenek ve beceri üzerinden değerlendirilmelidir*”; 82 numaralı katılımcı “*Kadın ve erkeklerin çalışma hayatında cinsiyetçi bir yaklaşımla farklı performans kriterlerine göre değerlendirilmesinin*

sağlıklı ve doğru sonuçlar verebileceğini düşünmüyorum” ve 177 numaralı katılımcı “Buna kadın ya da erkek olarak cinsiyet yönünden bakılmamalı. Bir insanın bir mesleğe yeteneği var ise onu yapabilir. Yoksa yapamaz. Çok güçlü kadınlar ve çok güçsüz erkekler de vardır” şeklinde cevaplar vermişlerdir.

Dördüncü tema olan “iş verimi ve kalitesi” teması, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %4.94’ünün yazmış olduğu ifadelerden oluşturulmuştur. Bu temaya performans değerlendirmesinin cinsiyet yerine daha etkin kriterlerle yapılmasının iş verimini arttıracığı, yapılan işin daha kaliteli olacağı bağlamında verilen cevaplar dahil edilmiştir. Katılımcıların cevaplarına göz atıldığında 3 numaralı katılımcının “*Birbirine benzer işler olduğunda aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirme yapıldığında iş verimi artacaktır*” ve 42 numaralı katılımcı “*Yapılan işin kalitesi açısından önemlidir*” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Beşinci tema olan “modern iş yaşamı koşulları” teması, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %7.41’inin cevaplarından oluşturulmuştur. Tema, “kadının iş hayatındaki yeri” alt temasından oluşmakta ve verilen cevaplar günümüz çalışma yaşamı koşullarını, benzer işlerin hem kadınlar hem erkekler tarafından yapılabileceğini; kadınların her işin üstesinden gelebileceğine dair düşünceleri içeren, çalışan kadına gereken değerin verilmediğini ifade eden cevaplardan oluşmaktadır. Katılımcı cevaplarından örnek verilirse, 96 numaralı katılımcı bu maddeye “*Modern iş yaşamı koşulları*”, 97 numaralı katılımcı “*Çünkü kadınlar bu yeterliğe sahipler*” ve 175 numaralı katılımcı bu madde için “*Kadınlara iş konusunda önem verilmediğini ve günümüz şartlarında bu önemin verilmesi gerektiğini düşünüyorum*” şeklinde cevap vermiştir.

Altıncı tema olan “dini sebepler” teması bir katılımcının cevabına istinaden oluşturulmuştur. Benzer işlerin aynı performans kriterleriyle değerlendirilmemesinin yarattığı eşitsizliğin ahlaklı olmaması ve dini açıdan uygun olmaması görüşlerine ilişkin verilmiş bir cevap olan 128 numaralı katılımcının cevabı şu şekildedir: “*İman açısından bakıyorum*”.

4.3.7. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” Maddesine Verilen “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” Cevaplarının Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilere göre, “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” maddesine “Katılmıyorum, *kadınlara* öncelik verilmeli” şeklinde işaretleme yapan katılımcıların cevapları incelendiğinde, cevapların iki tema altında toplandığı görülmüştür. Bunlardan ilki “kadınlara pozitif ayrımcılık”, ikincisi ise “kadınlara kariyer olanağı sağlamak” olarak isimlendirilmiştir.

İlk tema olan “kadınlara pozitif ayrımcılık” temasına dahil edilen cevaplar, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %50’sinden oluşmaktadır. Toplumun ataerkil yapısından kaynaklanan kadınların ev ve iş yükünün ağırlığı sebebiyle, yine bu yapıdan kaynaklanan iş yaşamında erkek sayısının ve baskınlığının daha fazla olması nedeniyle kadınların ikinci planda kalmasını engellemek adına yapılacak pozitif ayrımcılık uygulamalarını destekleyen cevaplardan oluşmaktadır. Bir örnek verilecek olunursa 161 numaralı katılımcının cevabı şu şekildedir: “*Çalıştığı ortama göre değişebilir. Erkeklerin egemen olduğu bir toplumda kadınların öne çıkarılması zor olduğu için kadına pozitif ayrımcılık yapılmalı*”.

İkinci tema olan “kadınlara kariyer olanağı sağlamak” teması ise geriye kalan %50’yi oluşturan katılımcıların cevaplarıyla ilişkili olarak oluşturulmuştur. Tema, kadınların kariyer olanaklarının arttırılması için kadınlara öncelik verilmesi gerektiğini ifade eden cümlelerden oluşmaktadır. 65 numaralı katılımcı bu konuda şunu ifade etmiştir: “*Toplumun genel yapısı içerisinde kadınlara kariyer olanağı sağlanmalı*”.

4.3.8. “Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” Maddesine Verilen “Katılıyorum” Cevaplarının Analizi

“Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır” maddesine “Katılıyorum” şeklinde işaretleme yapan katılımcıların cevapları incelendiğinde, cevapların dört tema altında toplandığı görülmüştür. Bu temalar

“eşitlik”, “kriterin cinsiyet yerine liyakat olması”, “iş yaşamının verimliliği” ve “toplumsal kalkınma” şeklinde isimlendirilmiştir.

Birinci tema olan “eşitlik” teması, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %82.14’ünün ifadelerinden oluşturulmuştur. Bu ifadeler kariyer olanaklarında fırsat eşitliğinin sağlanması, bu konuda adalet sağlanarak herkese eşit olanakların sunulması, cinsiyetler arası ayırım gözetilmemesi bağlamında verilen cevaplardan; “adalet” ve “ayrımcılığa karşı olma” alt başlığından oluşmaktadır. Örnek verilecek olunursa, 17 numaralı katılımcı “*Adalet duygusu zedelenmemeli. Fırsat ve imkân eşitliği kariyerde de sağlanmalı*”, 72 numaralı katılımcı “*Kadın istihdamı ve kariyer olanakları belli mesleklerle sınırlandırılmaz. Çalışma hayatında belli seviyenin üstüne çıkamayınca kamuda fırsat eşitliği olmaz*” ve 61 numaralı katılımcı “*Her iki gruba da aynı kariyer olanakları sunulmaması ayrımcılığa sebebiyet verir*” cevaplarını vermişlerdir.

İkinci tema olan “kriterin cinsiyet yerine liyakat olması” teması, bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %14.29’unun ifadelerinden oluşturulmuştur. Bu ifadeler kariyer olanaklarının cinsiyet gözetilmeden sağlanmasının daha iyi sonuçlar vereceği bağlamında verilen cevaplardan oluşmaktadır. Örnek olarak, 23 ve 83 numaralı katılımcının cevabı sırasıyla gösterilebilir: “*Kariyerde yükselmek cinsiyet ayrımı olmaksızın liyakat esasına göre dikkate alınmalıdır*”, “*Aynı işlerde kadın ve erkeğin yetenekleri doğrultusunda terfi ya da işinde kendini geliştirmesi doğrudur. Kadın ya da erkek diye değil bir birey olarak, bu çerçevede bakmak gerekir*”.

Üçüncü tema olan “iş yaşamının verimliliği” bu seçeneği işaretleyen katılımcıların %2.38’inin cevaplarından oluşturulmuştur. Tema, “iş yaşamında mutluluk” ve “performansın artması” alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu temaya örnek olarak 52 numaralı katılımcının “*Hatta daha iyi performans göstererek verimliliği arttırabilirler*” ifadeleri gösterilebilir.

Son olarak, yalnızca bir katılımcı (63 numaralı) “*Ülkenin kalkınması, daha mutlu bireyler olmamız için bu gereklidir*” cevabını vermiştir; buna istinaden

“toplumsal kalkınma” teması oluşturulmuştur. Ülkenin kalkınması için herkese eşit olanakların sunulması ve bireylerin daha mutlu olmaları bağlamında cevap vermiştir.



V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada algılanan ebeveyn etkisi ve ebeveyn çocuk yetiştirme stiline işyeri saldırganlığı ile işyerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide üstlendiği düzenleyici rol incelenmiştir. Ebeveyn stilleri, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ve işyeri saldırganlığı– ülkemizde oldukça az olmakla birlikte- ile ilgili çalışmaların, bu değişkenlerin tek başına ya da başka değişkenlerle birlikte ele alınarak (Douglas ve Martinko 2001; Şalvarcı-Türeli ve Dolmacı 2013; Tunç ve Tezer 2016; Tutar 2004; Yragui vd. 2017) araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Bu nedenle bu değişkenlerin bir arada incelenmesi, işyerlerinde kadınlara yönelik olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığının anlaşılması için yeni bir bakış açısı sağlayacaktır.

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı, ülkemizde çok çalışılmış olmasına rağmen uygulamada cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilemediği aşikârdır (Alparslan, Çetinkaya-Bozkurt ve Özgöz 2015: 68). Bu nedenle bu konuda çok çalışma yapılıyor olması alan yazında gerekli olmayan bir kalabalık oluşturma değil; ayrımcılık uygulamalarının önüne geçmeye yardımcı olabilecek farklı bakış açılarını ortaya çıkarma işlevi görmektedir.

İşyeri saldırganlığı ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise karşımıza genellikle saldırgan davranışlar sergileyen kişilerin değil mağdurların özelliklerinin incelendiği dikkat çekmektedir (Gül 2010; Özen 2007; Pehlivan 2016). Bununla birlikte bu konunun işyeri saldırganlığı kapsamında değil; taciz ya da mobbing kavramları olarak çalışıldığı görülmektedir (Akpınar 2015; Bölükbaşı 2015; Gül ve Özcan 2011; Kehribar vd. 2017; Keskin ve Canbaz 2014; Tınaz 2006). İşyeri

saldırganlığı ile işyerinde cinsiyet ayrımcılığı kavramlarını birlikte ele alan tek çalışma Uğurlu (2016) tarafından yapılmıştır.

Nitekim araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre saldırganlık ile ayrımcılık arasında manidar bir ilişki bulunuyorken, işyeri saldırganlığı ve cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkinin çalışılmamış olmasının bu alanda bir boşluk yarattığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, ele alınan değişkenlere doğumdan itibaren bireyin yaşamına ve gelişimine olumlu ya da olumsuz etkisi en fazla olan ebeveynlerinin davranış biçimleri de eklendiğinde konunun kapsamının arttığı ve daha geniş açıdan bir bakış sağlayacağı tahmin edilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkide ebeveyn çocuk yetiştirme stili ve algılanan ebeveyn etkisinin düzenleyici rolleri olduğu bulunmuştur. Ebeveyn stili ve algılanan ebeveyn etkisi bu ilişkiyi zaman zaman arttırmaktadır.

Bu sonuçlara ek olarak, araştırma ile alan yazına bir ölçek kazandırılmıştır. Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği daha sonra yapılacak olan çalışmalarda kullanılabilmesi için gerekli olan geçerlik ve güvenirliğe sahip bir ölçektir. Bununla beraber, bireyin şimdiki zamanda yaşadığı durum ve olayları kapsamı açısından önemlidir.

Araştırma örneklemine kolay örnekleme ulaşılmış olması bulguların genellenebilirliği ile ilgili bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Bu örneklemin getirdiği sınırlılıklardan bir diğeri ise işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ölçümleri değerlendirildiğinde anlaşılmıştır. Ölçek maddeleri bir okulda bir takım kurallar ve yönetmelikler dâhilinde mesleklerini devam ettiren öğretmenlerin gerçekleştirmeleri ya da gerçekleştirdiklerini ifade etmeleri mümkün olmayan bazı davranışları ve sosyal beğenirlik etkisine sebep olabilecek bazı ifadeleri içermektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde sosyal beğenirlik ölçeğinin kullanılmasının bu etkiyi kontrol edebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada ölçek

madde sayısının daha fazla olmasının potansiyel katılımcıların çalışmaya katılma olasılık ve arzusunu azaltacağı öngörülmesi sebebiyle sosyal beğenirlik ölçeği kullanılmamıştır.

Bu çalışmada tek meslek grubundan oluşturulan bir örneklem tercih edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalar eğer öğretmenlerle yapılacaksa farklı branşlarda ya da farklı meslek grupları arasında karşılaştırmalı çalışmaların yapılmasının da faydalı sonuçlar getirebileceği düşünülmektedir. Anne ve babanın bireyin yaşantısına olan etkisiyle beraber ‘kadın işi’ ve ‘erkek işi’ olarak görülen mesleklerin işyeri saldırganlığı ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı açısından karşılaştırılmasının alan yazına yeni bulgular kazandıracağı öngörülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adorno, W. Theodor, Frenkel-Brunswik, Else, Levinson, J. Daniel ve Stanford, R. Nevitt (1950). *The Authoritarian Personality*. NY: Harper-Row.
- Akbulut, Süleyman (2012). “Gerçekten Eşit Miyiz? Acı (ma), Zayıf Gör (me) ve Yok Say (ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı”. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. Der. K. Çayır ve M. A. Ceyhan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 149-162.
- Akpınar, E. Nur (2015). “Üniversitede Araştırma Görevlilerinin Duygusal Tacize (Mobbing) Yönelik Algılarının Demografik Özelliklere Göre Analizi”. *Current Research in Education*, 1 (2): 89-100.
- Aktaş, Gül (2013). “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30 (1): 53-72.
- Alizadeh, Shahla, Talib, A. Talib, Abdullah, Rohani ve Mansor, Mariani. (2011). “An Exploration Study of The Effectiveness of Child Parent Relationship Therapy (CPRT) on Children's Internalizing Behavior Problems”. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12): 1905-1908.
- Alparslan, A. Murat, Çetinkaya Bozkurt, Özlem, ve Özgöz, Ayşe (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (3): 66-81.

- Altay, F. Başak ve Güre, Ayşen (2012). “Okul Öncesi Kuruma (Devlet-Özel) Devam Eden Çocukların Sosyal Yeterlik ve Olumlu Sosyal Davranışları İle Annelerinin Ebeveynlik Stilleri Arasındaki İlişkiler”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (4): 2699-2718.
- Altemeyer, Bob (1981). *Right-Wing Authoritarianism*. University of Manitoba Press, Winnipeg.
- Anderson, A. Craig ve Bushman, J. Brad (2002). “Human Aggression”. *Annual Review of Psychology*, 53 (1): 27-51.
- Aquino, Karl ve Thau, Stefan (2009). “Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective”. *Annual Review of Psychology*, 60: 717-741.
- Arrow, J. Kenneth (1973). "The Theory of Discrimination". *Discrimination in Labor Markets*. Ed. O. Ashenfelter ve A. Rees. Princeton, NJ: Princeton University Press. 3-33.
- Arslan, Coşkun, Hamarta, Erdal, Arslan, Emel ve Saygın, Yeliz (2010). “Ergenlerde Saldırganlık ve Kişilerarası Problem Çözmenin İncelenmesi”. *İlköğretim Online*, 9 (1): 379-388.
- Arslan, Gökmen ve Balkıs, Murat (2014). “Ergenlikte Görülen Problem Davranışlar ve Aile Sorunları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Uluslararası Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 1 (1): 11-23.
- Aunola, Kaisa ve Nurmi, Jari-Erik (2005). “The Role of Parenting Styles in Children's Problem Behavior”. *Child Development*, 76 (6): 1144-1159.
- Avcı, Raşit ve Güçray, S. Songül (2010). “An Investigation of Violent and Nonviolent Adolescents' Family Functioning, Problems Concerning Family Members, Anger and Anger Expression”. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 10(1): 65-76.

- Aycan, Zeynep (2006). “Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller” (http://www.annemiz.biz/annelik/kadin-ve-kariyer/kadin-kariyer-gelisimininonundeki-engeller_1809.html/, 16 Haziran 2017’de erişildi).
- Ayvaz-Kızılgöl, Özlem (2012). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1): 88-101.
- Bandura, Albert (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, Albert, Ross, Dorothea ve Ross, A. Sheila (1961). “Transmission of Aggression through Imitation of Aggressive Models”. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63 (3): 575.
- Baron, A. Robert ve Neuman, H. Joel (1996). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes”. *Aggressive Behavior*, 22 (3): 161-173.
- Baron, A. Robert, Neuman, H. Joel ve Geddes, Deanna (1999). “Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type A Behavior Pattern”. *Aggressive Behavior*, 25 (4): 281-296.
- Baumrind, Diana (1966). “Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior”. *Child Development*, 37 (4): 887-907.
- Baumrind, Diana (1972). “An Exploratory Study of Socialization Effects on Black Children: Some Black-White Comparisons”. *Child Development*, 43 (1): 261-267.
- Baumrind, Diana (1980). “New Directions in Socialization Research”. *American Psychologist*, 35 (7): 639-652.

- Baumrind, Diana (1989). "Child Development Today and Tomorrow". *Rearing Competent Children*. Ed. W. Damon. San Francisco: Jossey-Bass. 349-378.
- Baumrind, Diana (2005). "Patterns of Parental Authority and Adolescent Autonomy". *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2005(108): 61-69.
- Bayrak-Kök, Sabahat (2006). "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16): 433-448.
- Bebekoğlu, Gözdem ve Wasti, S. Arzu (2002). "Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2 (2): 215-238.
- Bebel August (1975). *Kadın ve Sosyalizm*. Çev: Sabiha Zekeriya Sertel. Ankara: Toplum Yayınları.
- Becker, S. Gary (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2. Baskı. New York: Columbia University Press.
- Begany, J. Joseph ve Milburn, A. Michael (2002). "Psychological Predictors of Sexual Harassment: Authoritarianism, Hostile Sexism, and Rape Myths". *Psychology of Men and Masculinity*, 3 (2): 119-126.
- Bobbitt-Zeher, Donna (2011). "Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace". *Gender and Society*, 25 (6): 764-786.

- Bölükbaşı, Beyza (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Güngören-İstanbul Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Brendgen, Mara, Vitaro, Frank, Tremblay, E. Richard ve Wanner, Brigitte (2002). "Parent and Peer Effects on Delinquency-Related Violence and Dating Violence: a Test of Two Mediational Models". *Social Development*, 11 (2): 225-244.
- Bushman J. Brad ve Huesmann, L. Rowell (2010). "Aggression". *Handbook of Social Psychology*. II. Cilt. Ed. Fiske, T. Susan, Gilbert, T. Daniel ve Lindzey, Gardner. New York: Wiley.
- Bushman, J. Brad, Baumeister, F. Roy ve Phillips, M. Colleen (2001). "Do People Aggress to Improve Their Mood? Catharsis Beliefs, Affect Regulation Opportunity, and Aggressive Responding". *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (1): 17.
- Buss, H. Arnold (1961). *The Psychology of Aggression*. New York: Wiley.
- Buss, H. Arnold ve Perry, Mark (1992). "The Aggression Questionnaire". *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (3): 452-459.
- Büsch, Victoria ve Königstein, Manfred (2001). "Age Discrimination in Hiring Decisions a Questionnaire Study, Preliminary Version". *University of Erfurt*, Mimeo.
- Camcı, Adnan (2004). *Cinsiyet Faktörünün Performans Değerlendirme Sonuçları Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Chabaya, Owence, Rembe, Symphorosa ve Wadesango, Newman (2009). "The Persistence of Gender Inequality in Zimbabwe: Factors That Impede the Advancement of Women into Leadership Positions in Primary Schools". *South African Journal of Education*, 29 (2): 235-251.
- Chan, Fong, McMahon, T. Brian, Cheing, Gladys, Rosenthal, A. David ve Bezyak, Jill (2005). "Drivers of Workplace Discrimination against People with Disabilities: The Utility of Attribution Theory". *Work*, 25 (1): 77-88.
- Chang, Lei, Schwartz, David, Dodge, A. Kenneth ve McBride-Chang, Catherine (2003). "Harsh Parenting in Relation to Child Emotion Regulation and Aggression". *Journal of Family Psychology*, 17 (4): 598-606.
- Chen, Xinyin, Dong, Qi ve Zhou, Hong (1997). "Authoritative and Authoritarian Parenting Practices and Social And School Performance in Chinese Children". *International Journal of Behavioral Development*, 21 (4): 855-873.
- Chen, Y. Peter ve Spector, E. Paul (1992). "Relationships of Work Stressors with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3): 177-184.
- Chermack, T. Stephen ve Walton, A. Maureen (1999). "The Relationship between Family Aggression History and Expressed Aggression among College Males". *Aggressive Behavior*, 25 (4): 255-267.
- Chiswick, R. Barry (1974). *Income Inequality: Regional Analyses within a Human Capital Framework*. New York: NBER Books.
- Ciner, Özgür (2003). *Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Coontz, D. Phyllis, Charles W. Lidz ve Edward P. Mulvey (1994). "Gender and the Assessment of Dangerousness in the Psychiatric Emergency Room". *International Journal of Law and Psychiatry*, 17 (4): 369-376.
- Çakır, Özlem (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31: 25-47.
- Çayır, Kenan (2012). "Yaşçılık/Yaşa Dayalı Ayrımcılık". *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. Der. K. Çayır ve M. A. Ceyhan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 163-174.
- Çelenk, Sevilay (2010). "Ayrımcılık ve Medya". *Televizyon Haberciliğinde Etik*. Ed. B. Çaplı ve H. Tuncel. 211-228.
- Dalkıranoglu, Tülin (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Darling, Nancy and Steinberg, Laurence (1993). "Parenting Style as Context: An Integrative Model". *Psychological Bulletin*, 113 (3): 487-496.
- Dedeoğlu, Saniye (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı". *Çalışma ve Toplum*, 2 (21): 41-54.
- Deković, Maja ve Janssens, M. Jan (1992). "Parents' Child-Rearing Style and Child's Sociometric Status". *Developmental Psychology*, 28 (5): 925-932.
- Demsky, A. Caitlin, Ellis, M. Allison ve Fritz, Charlotte (2014). "Shrugging it off: Does Psychological Detachment from Work Mediate the Relationship between Workplace Aggression and Work-Family Conflict?". *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (2): 195-205.

- Deptula, P. Daneen ve Cohen, Robert (2004). "Aggressive, Rejected, and Delinquent Children and Adolescents: A Comparison of Their Friendships". *Aggression and Violent Behavior*, 9 (1): 75-104.
- Derks, Belle, Ellemers, Naomi, VanLaar, Colette ve DeGroot, Kim (2011). "Do Sexist Organizational Cultures Create the Queen Bee?". *British Journal of Social Psychology*, 50 (3): 519-535.
- Diener, L. Marissa ve Kim, Y. Do (2004). "Maternal and Child Predictors of Preschool Children's Social Competence". *Journal of Applied Developmental Psychology*, 25 (1): 3-24.
- Doğru, Alev (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve iş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dollard, John, Doob, W. Leonard, Mowrer, H. Orval ve Sears, R. Robert (1939). *Frustration and Aggression*. New Haven: Yale University Freer.
- Douglas, C. Scott ve Martinko, J. Mark (2001). "Exploring the Role of Individual Differences in the Prediction of Workplace Aggression". *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 547.
- Durmaz, Şerife (2016). "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3): 37-60.
- Duruoğlu, Tuba (2007). "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma". *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24: 61-76.
- Eagly, H. Alice (2007). "Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions". *Psychology of Women Quarterly*, 31 (1): 1-12.

- Ecevit, Yıldız (1985). “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”. *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, (9): 72-93.
- Eren, Erol (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eroğlu, Feyzullah ve İrdem, Şeyda (2016). “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları”. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3 (2): 11-35.
- Ersevimi, İsmail (1997). *Freud ve Psikanalizin Temel İlkeleri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Freud, Sigmunt (1977). *Introductory Lectures on Psychoanalysis*. Ed. James Strachey. New York: WW Norton & Company.
- Glasgow, L. Kristan, Dornbusch, M. Sanford, Troyer, Lisa, Steinberg, Laurence ve Ritter, L. Philip (1997). “Parenting Styles, Adolescents' Attributions, and Educational Outcomes in Nine Heterogeneous High Schools”. *Child Development*, 68 (3): 507-529.
- Glass, C. David (1977). *Behavior Patterns, Stress, and Coronary Disease*. England: Lawrence Erlbaum.
- Goffee, Robert ve Scase, Richard (1992). *Kadınlar İş Başında: Kadın Girişimcilerin Deneyimleri*. Çev. Ahmet Fethi. Eti Kitapları.
- Gorman-Smith, Deborah, Tolan, H. Patrick, Zelli, Arnaldo ve Huesmann, L. Rowell (1996). “The Relation of Family Functioning to Violence among Inner-City Minority Youths”. *Journal of Family Psychology*, 10 (2): 115-129.
- Gutek, A. Barbara, Cohen, G. Aaron ve Tsui, Anne (1996). “Reactions to Perceived Sex Discrimination”. *Human Relations*, 49 (6): 791-813.

- Gül, Hasan (2010). “Saldırgan Davranışlar Ve Örgütsel Mağduriyet Üzerine Kavramsal Bir Araştırma”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18): 91-98.
- Gül, Hasan ve Özcan, Nazlı (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2): 80-134.
- Gül, I. İdil (2012). “Hukukta Ayrımcılık Yasağı”. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. Der. K. Çayır ve M. A. Ceyhan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 117-134.
- Güldü, Özgür ve Ersoy-Kart, Müge (2009). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64 (3): 97-116.
- Güleç, Hüseyin, Topaloğlu, Mürüvvet, Ünsal, Demet ve Altıntaş, Merih (2012). “Bir Kısır Döngü Olarak Şiddet”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (1): 112-137.
- Gültekin, Filiz (2008). *Saldırganlık ve Öfkeyi Azaltma Programının İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık ve Öfke Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüšoğlu, Firdevs (2008). “Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet”. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2 (4): 39-50.
- Güngör, Meltem (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürler, K. Özlem ve Üçdoğruk, Şenay (2007). “Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması”. *Journal of Yaşar University*, 2 (6): 571-589.

- Gürses, İbrahim (2007). “Din Eğitimi Kişilik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16 (2): 79-122.
- Gürşimşek, Işık (2003). “Okul Öncesi Eğitime Aile Katılımı ve Psikososyal Gelişim”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3 (1): 125-144.
- Güvenç, Gülden (1996). “Kız ve Erkek Üniversite Öğrencilerinin Aile İçi Etkileşime İlişkin Algıları İle Toplumsal Cinsiyet Rolüne İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki”. *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi*, 4 (1): 34-40.
- Hall, S. Calvin (1999). *Freudyen Psikolojiye Giriş*. Çev. E. Devrim. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Hart, H. Craig, Nelson, A. David, Robinson, C. Clyde, Olsen, F. Susanne ve McNeilly-Choque, K. Mary (1998). “Overt and Relational Aggression in Russian Nursery-School-Age Children: Parenting Style and Marital Linkages”. *Developmental Psychology*, 34 (4): 687-697.
- Hershcovis, M. Sandy (2011). “Incivility, Social Undermining, Bullying... Oh My!”: A Call To Reconcile Constructs Within Workplace Aggression Research”. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (3): 499-519.
- Hultin, Mia ve Szulkin, Ryszard (1999). “Wages and Unequal Access to Organizational Power: An Empirical Test of Gender Discrimination”. *Administrative Science Quarterly*, 44 (3): 453-472.
- Hurtado, A. David, Dumet, M. Lisset, Greenspan, A. Samuel, Marino, Miguel ve Bernard, Kimberly (2018). “Precarious Schedules Linked with Workplace Aggression in a High-Risk Occupation”. *American Journal of Industrial Medicine*, 61 (2): 181-185.

Hymowitz, Carol ve Schellhardt, D. Timothy (1986). “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs”. *The Wall Street Journal*, 24 (1): 1573-1592.

İş Kanunu (10 Haziran 2003). *Resmi Gazete*, 4857/25134.

Işık, Ebru ve Serdaroğlu, Ufuk (2015). “Kadın Emeği: Feminist İktisadın Yol Haritası Üzerinden Bir Okuma”. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15 (56): 6-14.

Işıkoğlu-Erdoğan, Nesrin, Yoleri, Sibel ve Tetik, Gamzegül (2017). “Ebeveyn Tutumlarının Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Mizaç Özellikleri İle İlişkisinin İncelenmesi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42): 226-239.

Jamal, Muhammad ve Baba, V. Vishwanath (2001). “Type-A Behavior, Job Performance, and Well-Being in College Teachers”. *International Journal of Stress Management*, 8 (3): 231-240.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1970). “Social Norms and Authoritarianism: A Turkish-American Comparison”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16 (3): 444-451.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1998). “Cross-Cultural Perspectives”. *Advances in Psychological Science: Social, Personal, and Cultural Aspects*. Ed. J. G. Adair, D. Belanger ve K. L. Dion. UK: Psychology Press. 475-494.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. 10. Baskı. İstanbul: Evrim Yayınları.

Karabeyeser, Musa (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Anne Baba Tutumu ve Stresli Yaşam Olaylarına Göre Psikolojik İyi Oluşu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karadayı, Figen (2012). “Saldırganlık”. *Sosyal Psikoloji*. Ed. H. Coşkun. İstanbul: Lisans Yayıncılık. 295-357.
- Karan, Ulaş (2012). “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve”. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. Der. K. Çayır ve M. A. Ceyhan. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 135-146.
- Karataş, B. Zeynep (2005). “Anne Baba Saldırganlığı ile Lise Öğrencilerinin Saldırganlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 317: 30-39.
- Karatepe, Selma ve Arıbaş, N. Nazlı (2017). “İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye için Bir Değerlendirme”. *Yasama Dergisi “Dünya Kadınlar Günü” Özel Sayısı*, 31: 7-24.
- Kehribar, Ahmed, Karabela, N. Şemsi, Kart-Yaşar, Kadriye, Okur, Ayşegül, Derya, Melis, Özgür, Ceyda ve Çankaya, Fulya (2017). “Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu”. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13 (1): 1-9.
- Keleş, Ruşen (1998). *Kentbilim Terimleri Sözlüğü*. 2. Baskı. Ankara: İmge Yayınevi.
- Kemp, A. Alice ve Beck, E. M. (1986). “Equal Work, Unequal Pay: Gender Discrimination within Work-Similar Occupations”. *Work and Occupations*, 13(3): 324-347.
- Keskin, Aslı ve Canbaz, Serdar (2014). “KOBİ’lerde Çalışanların Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma”. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2): 161-195.
- Kılınç, Erdal ve Murat, Mehmet (2012). “Genel Lise 9. Sınıf Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere ve Sürekli Kaygı Düzeylerine Göre Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (3): 835-853.

- Koç, Bozkurt ve Büyükgöze-Kavas, Ayşenur (2015). “Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık, Kişilerarası Problem Çözme Becerileri, Kişilerarası İlişki Tarzları ve İletişim Beceri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 4 (2): 783-799.
- Koca, Canan ve Demirhan, Gıyasettin (2015). “Beden Eğitimi Ve Spor Alanında Toplumsal Cinsiyetin Yeniden Üretimi”. *Spor Bilimleri Dergisi*, 16 (4): 200-228.
- Krahé, Barbara ve Fenske, Ilka (2002). “Predicting Aggressive Driving Behavior: The Role of Macho Personality, Age, and Power of Car”. *Aggressive Behavior*, 28 (1): 21-29.
- KSSGM (2000), Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5), Ankara: KSSGM Yayını.
- Kurtyılmaz, Yıldız (2005). *Öğretmen Adaylarının Saldırganlık Düzeyleri İle Akademik Başarıları, İletişim ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lockwood, Nancy (2004). “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”. *Society for Human Resource Management*: 1-10.
- Lorenz, Konrad (2002). *On Aggression*. UK: Routledge.
- Maccoby, E. Eleanor ve Martin, A. John (1983). “Socialization in the Context of the Family: Parent-Child Interaction”. *Handbook of Child Psychology: Formerly Carmichael's Manual of Child Psychology*. Ed. E. M. Hetherington ve P. H. Mussen. New York: Wiley. 1-101.
- Matthews, A. Karen ve Angulo, Julio (1980). “Measurement of the Type A Behavior Pattern in Children: Assessment of Children's Competitiveness, Impatience-Anger, and Aggression”. *Child Development*, 51 (2): 466-475.

- McNabb, Robert (1987). “Labour Market Theories and Education”. *Economics of Education: Research and Studies*. New York: Pergamon Press, 157-163.
- Mızrahi, Rozi ve Aracı, Hakan (2010). “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1): 149-156.
- Mincer, Jacob (1958). “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”. *Journal of Political Economy*, 66 (4): 281-302.
- Mussen, Paul ve Eisenberg, Nancy (2001). “Prosocial Development in Context”. *Constructive and Destructive Behavior: Implications for Family, School and Society*. Ed. A. C. Bohart ve D. J. Stipek. Washington: American Psychological Association. 103-126.
- Myrdal, Alva ve Klein, Viola (2001). *Women's Two Roles: Home and Work*. London: Psychology Press.
- Neuman, H. Joel ve Baron, A. Robert (1998). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets”. *Journal of Management*, 24 (3): 391-419.
- Onuk, Parla (2017). “Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği”. *Çalışma ve Toplum*, 53 (2): 703-720.
- Öngider, Nilgün (2013). “Anne-Baba ile Okul Öncesi Çocuk Arasındaki İlişki”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5 (4): 420-440.
- Özar, Şemsa (2000). “Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep”. *TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara: Cem Web Ofset.

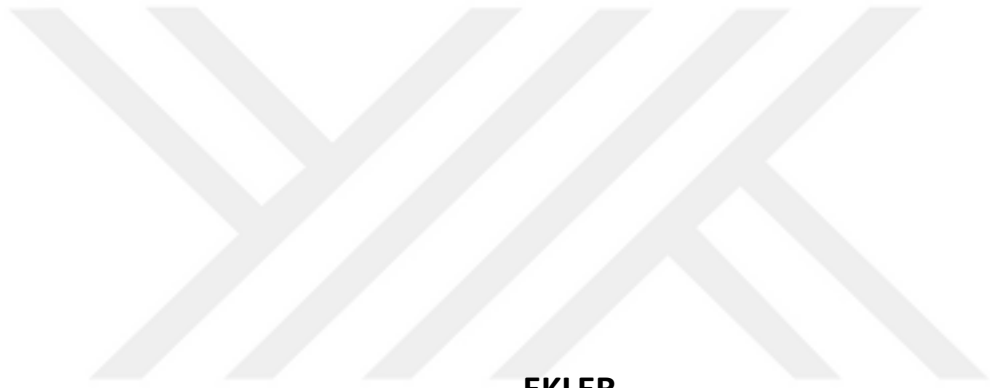
- Özen, Serap (2007). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3): 1-24.
- Özen-Kutanis, Rana ve Ulu, Seher (2016). “İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35): 359-372.
- Özkaplan, Nurcan (2009). “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”. *Çalışma ve Toplum*, 2 (21): 15-23.
- Özkaplan, Nurcan (2013). “Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!”. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (12): 1-23.
- Palaz, Serap, Özkan, Sultan, Sarı, Necla, Göze, Fehim, Şahin, Nurdan ve Akkurt, Ömrüye (2008). “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine bir Araştırma: Bandırma Örneği”. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (4): 41-58.
- Parlaktuna, İnci (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. *Ege Akademik Bakış*, 10 (4): 1217-1230.
- Patterson, R. Gerald, DeBaryshe, D. Barbara ve Ramsey, Elizabeth (1989). “A Developmental Perspective on Antisocial Behavior”. *American Psychologist*, 44(2): 329-335.
- Pehlivan, Meriç (2016). “Bireysel Ayrımlıklar ve Toplumsal Dezavantajlar Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (4): 65-78.
- Pellerin, A. Lisa (2005). “Applying Baumrind's Parenting Typology to High Schools: Toward a Middle-Range Theory of Authoritative Socialization”. *Social Science Research*, 34 (2): 283-303.

- Petersen, Trond, Snartland, Vemund, Becken, E. Lars ve Olsen, M. Karen (1997). "Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway". *European Sociological Review*, 13 (2): 199-213.
- Phelps, S. Edmund (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*. 62 (4): 659-661.
- Pontzer, Daniel (2010). "A Theoretical Test of Bullying Behavior: Parenting, Personality, and the Bully/Victim Relationship". *Journal of Family Violence*, 25(3), 259-273.
- Querido, G. Jane, Warner, D. Tamara ve Eyberg, M. Sheila (2002). "Parenting Styles and Child Behavior in African American Families of Preschool Children". *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 31 (2): 272-277.
- Rohner, P. Ronald, Khaleque, Abdul ve Cournoyer, E. David (2005). "Parental Acceptance-Rejection: Theory, Methods, Cross-Cultural Evidence, and Implications". *Ethos Journal of the Society for Psychological Anthropology*, 33 (3): 299-334.
- Rowe, P. Mary (1990). "Barriers to Equality: The Power of Subtle Discrimination to Maintain Unequal Opportunity". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3 (2): 153-163.
- Russell, Alan, Hart, Craig, Robinson, Clyde ve Olsen, Susanne (2003). "Children's Sociable and Aggressive Behaviour with Peers: A Comparison of the US and Australia, and Contributions of Temperament and Parenting Styles". *International Journal of Behavioral Development*, 27 (1): 74-86.
- Sağlam, Akif ve İkiz, F. Ebru (2017). "Ortaokul Öğrencilerinin Şiddet Eğilimleri İle Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İlköğretim Online*, 16 (3): 1235-1246.

- Savrun, Mert (2000). “Şiddetin Nörobiyolojisi”. *Biyolojik, Sosyolojik, Psikolojik Açıdan Şiddet*. Ed. İ. Balcıoğlu. İstanbul: Yüce Yayım. 1-12.
- Schiamberg, B. Lawrence (1988). *Child and Adolescent Development*. New York: Macmillan.
- Smokowski, R. Paul, Rose, A. Roderick, Bacallao, Martica, Cotter, L. Katie ve Evans, B. Caroline (2017). “Family Dynamics and Aggressive Behavior in Latino Adolescents”. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 23 (1): 81-90.
- Steinberg, Laurence, Lamborn, D. Susie, Darling, Nancy, Mounts, S. Nina ve Dornbusch, M. Sanford (1994). “Over-Time Changes in Adjustment and Competence among Adolescents from Authoritative, Authoritarian, Indulgent, and Neglectful Families”. *Child Development*, 65 (3): 754-770.
- Sümer, Nebi ve Güngör, Derya (1999). “Çocuk Yetiştirme Stillerinin Bağlanma Stilleri, Benlik Değerlendirmeleri ve Yakın İlişkiler Üzerindeki Etkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14 (44): 35-58.
- Suzuki, Atsuko (1994). “Construction of a Short-Form of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes (SESRA-S)”. *The Japanese Journal of Psychology*, 65 (1): 34-41.
- Şalvarcı-Türel, Nesrin ve Dolmacı, Nilgün (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2): 83-104.
- Taylor, E. Shelley, Peplau, A. Letitia ve Sears, O. David (2010). *Sosyal Psikoloji*. 2. Baskı. Çev. A. Dönmez. Ankara: İmge Yayınevi.
- Teber, Serol (1990). *Politik Psikoloji Notları*. İstanbul: Ara Yayıncılık.

- Tetik, Semra (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18): 81-89.
- Tınaz, Pınar (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tok, Yaprak (2001). *Cinsiyet Rollerine İle İlgili Farklı Kalıp Yargılara Sahip Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunç, Aygöl ve Tezer, Esin (2016). “Çocuk Yetiştirme Stilleri Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (25): 37-44.
- Tutar, Hasan (2004). “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2): 101-128.
- Tuzgöl, Meliha (2016). “Ana-Baba Tutumları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (14): 39-48.
- Uğurlu, Duygu (2016). *Kadının Namusu Algısı, İşyeri Saldırganlığı Ve İşyerinde Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyanık, Yücel (1999). “Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (3): 1-7.
- Vefikuluçay, Duygu, Zeyneloğlu, Simge, Eroğlu, Kafiye ve Taşkın, Lale (2007). “Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıkları”. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2): 26-38.

- Weiner, Bernard (1985). "An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion". *Psychological Review*, 92 (4): 548-573.
- Weiss, Bahr, Dodge, A. Kenneth, Bates, E. John ve Pettit, S. Gregory (1992). "Some Consequences of Early Harsh Discipline: Child Aggression and a Maladaptive Social Information Processing Style". *Child Development*, 63 (6): 1321-1335.
- Wollstonecraft, Marry (2007). *Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi*. Çev: Deniz Hakyemez. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Yağmurlu, Bilge, Sanson, Ann ve Köymen, S. Bahar (2005). "Ebeveynlerin ve Çocuk Mizacının Olumlu Sosyal Davranış Gelişimine Etkileri: Zihin Kuramının Belirleyici Rolü". *Türk Psikoloji Dergisi*, 20 (55): 1-24.
- Yavuzer, H. (2007). *Ana-Baba ve Çocuk*. 19. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldız, Esra ve Erci, Behice (2011). "Anne Baba Tutumları ile Adölesan Saldırganlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1 (3): 6-11.
- Yılmaz, Ayşen (1999). "Çocuk Yetiştirme Tutumları: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar". *Türk Psikoloji Yazıları*, 1 (3), 99-118.
- Yragui, L. Nanette, Demsky, A. Caitlin, Hammer, B. Leslie, Van-Dyck, Sarah ve Neradilek, B. Moni (2017). "Linking Workplace Aggression to Employee Well-Being and Work: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)". *Journal of Business and Psychology*, 32 (2): 179-196.
- Zahn-Waxler, Carolyn, Radke-Yarrow, Marian ve King, A. Robert (1979). "Child Rearing and Children's Prosocial Initiations toward Victims of Distress". *Child Development*, 319-330.



EKLER



EK 1: Demografik Bilgi Formu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel Psikoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU'nun danışmanlığını yaptığı "sosyal ve iş hayatınızla ilgili tutumlar"ın incelenmesine yönelik yapılan çalışmaya katılmanız istenmektedir.

Çalışmaya katılım GÖNÜLLÜLÜK ve GİZLİLİK esasına dayalıdır. Çalışmayı istediğiniz zaman bırakabilirsiniz. Çalışma sonunda elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve kimlik bilginiz paylaşılmayacaktır. Çalışma ile ilgili sorularınızı Başak GENÇTÜRK'e iletebilirsiniz.

Çalışmaya destek verdiğiniz için teşekkür ederiz.

İletişim: basakgencturk@duzce.edu.tr

Yaş:

Ne zamandır şu anki iş yerinde çalışıyorsunuz?

Cinsiyet:

..... yıl ay

Eğitim düzeyi:

Toplam kaç yıldır çalışmaktasınız?

- a) Okur-yazar değil
- b) Okur-yazar
- c) İlköğretim
- d) Lise
- e) Önlisans
- f) Lisans
- g) Lisansüstü

..... yıl ay

Medeni Durum:

- a) Evli
- b) Bekar

Çocuğunuz var mı?

Mesleğiniz/ yaptığınız iş:

- a) Evet
- b) Hayır

Çalıştığınız kurum:

Var ise sayısı ve cinsiyetleri:

EK 2: Algılanan Ebeveyn Etkisi Ölçeği (AEEÖ)

Aşağıda, anneniz ve babanızla olan ilişkileriniz hakkında cümleler verilmiştir. Sizden istenen, **çocukluğunuzu ve anne-babanızla ilişkinizi düşünerek** her bir cümlenin sizin için ne derece doğru olduğunu ilgili yeri işaretleyerek belirtmenizdir. **Bunu anne ve babanız için ayrı ayrı yapmanızı istemekteyiz.** Hiçbir maddenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan her cümle ile ilgili olarak kendi durumunuzu doğru bir şekilde yansıtmmanızdır. Anne ve/veya babanızı kaybetmişseniz yetişmenizde en çok katkısı olan kişiyi göz önüne alınız.

1.....2.....3.....4.....5
Hiç doğru değil Doğru değil Kısmen doğru Doğru Çok doğru

	<i>Anne</i>					<i>Baba</i>				
1. Hayatım için önemli kararlar alırken görüşleri etkili oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Eğitim hayatımda görüşleri etkili oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Meslek seçimimde görüşleri etkili oldu.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Eş seçimimde görüşleri etkili oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Çocuğumu yetiştirme konusunda görüşleri etkili oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. İnsan ilişkilerimde etkisi oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Maddi harcamalarımda etkisi oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Dini inançlarımda etkisi oldu/olur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

EK 3: Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (ÇYSÖ)

Aşağıda, anneniz ve babanızla olan ilişkileriniz hakkında cümleler verilmiştir. Sizden istenen, **çocukluğunuzu ve anne-babanızla ilişkinizi düşünerek** her bir cümle için ne derece doğru olduğunu ilgili yeri işaretleyerek belirtmenizdir. **Bunu anne ve babanız için ayrı ayrı yapmanızı istemekteyiz.** Hiçbir maddenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan her cümle ile ilgili olarak kendi durumunuzu doğru bir şekilde yansıtmmanızdır. Anne ve/veya babanızı kaybetmişseniz yetişmeniz en çok katkısı olan kişiyi göz önüne alınız.

Hiç doğru değil Doğru değil Kısmen doğru Doğru Çok doğru

1.....2.....3.....4.....5

	ANNE					BABA				
1. Benimle sık sık rahatlatıcı bir şekilde konuşurdu.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Her davranışımı sıkı sıkıya kontrol etmek isterdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Nasıl davranacağım ya da ne yapacağım konusunda bana hep yararlı fikirler vermiştir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Onun istediği hayatı yaşamam konusunda hep ısrarlı olmuştur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Sorunlarım olduğunda onları daha açık bir şekilde görmemde hep yardımcı olmuştur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Arkadaşlarımla ilişkilerime çok karıştırdı.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Sorunlarımı çözmemde destek olurdu.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Onunkinden farklı bir görüşe sahip olmama genellikle tahammül edememiştir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Sevgi ve yakınlığına her zaman güvenmişimdir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Kurallarına aykırı davrandığımda beni kolaylıkla affetmezdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Hiçbir zaman fazla yakın bir ilişkimiz olmadı. -	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Ne zaman, ne yapmam gerektiği konusunda talimat verirdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Bir problemim olduğunda ona anlatmaktansa, kendime saklamayı tercih ederdim.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Geç saatlere kadar oturmama izin vermezdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Onunla birbirimize çok bağlıydık.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. Arkadaşlarımla geç saate kadar dışarıda kalmama izin vermezdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. Onun düşüncelerine ters gelen bir şey yaptığımda beni suçlamazdı.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. Boş zamanlarımı nasıl değerlendireceğime karıştırdı.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. Bir sorunum olduğunda bunu hemen anlardı.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. Hangi saatte hangi arkadaşımın buluşacağını bilmek isterdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. Hiçbir zaman benim ne hissettiğimle veya ne düşündüğümle gerçekten ilgilenmedi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. Arkadaşlarımla dışarı çıkmama nadiren izin verirdi.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

EK 4: İşyeri Saldırganlığı Ölçeği (İSÖ)

Aşağıda belirtilen davranışları tek tek okuyunuz. Her birini <i>işyerinizde ne sıklıkta gerçekleştirdiğinizi</i> , yandaki sıklık değerlendirmeleri üzerinden size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1. Birinin görüşlerini o kişi ortamda olmadığında başkalarına küçümseyerek anlatmak	1	2	3	4	5
2. Birine karşı olumsuz ya da yakışsız el kol hareketleri yapmak	1	2	3	4	5
3. Birinin arkasından konuşup hakkında dedikodu çıkarmak	1	2	3	4	5
4. Kişiyi ya da işini hedef alarak dalga geçmek	1	2	3	4	5
5. Sahip olduğu konumla hava atarak diğerlerini küçümsemek	1	2	3	4	5
6. Birisi hakkında o kişinin amirini olumsuz bilgilendirerek yanıltmak	1	2	3	4	5
7. Bir iş arkadaşının telefonlarına ya da notlarına kasıtlı olarak geri dönüş yapmamak	1	2	3	4	5
8. Önemli konularda diğerlerinin eyleme geçmesinin gecikmesine neden olmak	1	2	3	4	5
9. Birinin işine kasıtlı olarak karışmak ya da engel olmak	1	2	3	4	5
10. Birine fiziksel saldırıda (itip-kakmak, tokat ya da yumruk atmak) bulunmak	1	2	3	4	5
11. Birisine fiziksel şiddet tehdidinde bulunmak	1	2	3	4	5
12. Birisi tarafından ihtiyaç duyulan şirket malını sabote etmek ya da zarar vermek	1	2	3	4	5
13. Birisi tarafından ihtiyaç duyulan şirket malını çalmak ya da yok etmek	1	2	3	4	5
14. Birinin mesajlarını ya da maillerini yok etmek	1	2	3	4	5

EK 5: Kadının Çalışmasına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (KÇYAÖ)

Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size en uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz. 1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Biraz Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kız çocukları ev hanımı olmak, erkek çocukları iş sahibi olmak üzerine yetiştirilmelidir.	1	2	3	4	5
2. Çalışan kadın aile içinde gerilime neden olur.	1	2	3	4	5
3. Çalışan kadın evlilikte uyumu bozar.	1	2	3	4	5
4. Yüksek iş pozisyonlarındaki kadınlar zor evlenir.	1	2	3	4	5
5. Çocuklu kadınlar yarı zamanlı çalıştırılmalıdır.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra bile çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
7. Kadınlar, kadınlara uygun işlerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
8. Kadınlar yetenek ve becerilerine uygun işlerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5

EK 6: Çalışan Kadına Yönelik Ayrımcılık Ölçeği (ÇKYAÖ)

<i>İşyerinizi Düşünerek</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size en uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz. 1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Biraz Katılıyorum 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum					
1. Benzer işlerde kadınlar erkeklerle göre; hak ettiklerinden daha düşük performans notu alırlar.	1	2	3	4	5
2. Benzer işi yapan kadınlar erkeklerden daha az ödüllendirilirler.	1	2	3	4	5
3. Kadınlar erkeklerle göre; becerilerini kullanabilecekleri işlere daha az atanırlar.	1	2	3	4	5
4. Kadınlar erkeklerle göre; önü açık (kariyer yapabilecekleri) işlere daha az atanırlar.	1	2	3	4	5
5. Kadınlar erkeklerle göre; terfi için daha az önerilirler.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar erkeklerle göre; kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olacak fırsatlar konusunda daha az bilgilendirilirler.	1	2	3	4	5

EK 7: Ayrımcılık Ölçeği (AÖ)

Aşağıda belirtilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Size uygun seçeneğe bir işaret (X) koyduktan sonra neden böyle düşündüğünüzü yazınız.				
	Katılmıyorum erkekler öncelik verilmeli	Katılmıyorum kadınlar öncelik verilmeli	Katılıyorum	Neden böyle düşündüğünüzü yazınız?
Kadınlara erkeklerle eşit istihdam olanakları sağlanmalıdır.				
Kadınlar ve erkekler benzer işlerde; aynı performans kriterleri üzerinden değerlendirilmelidir.				
Kadınlar ve erkekler benzer işlerde eşit kariyer olanaklarına sahip olmalıdır.				