

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2016 Cilt/Vol: 18/Num:4 Sayfa/Page: 125-144

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

# İÇİNDEKİLER

YIL: EKİM 2016 / CİLT: 18 SAYI: 4

| SIRA | MAKALE BAŞLIĞI  | SAYFA<br>NUMARALARI |
|------|---|---------------------|
| 1    | Yrd. Doç. Dr. Ahmet Emre DEMİRCİ, Change Specific Cynisim as a Determinant of Employee Resistant of Change<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0329.X  | 5                   |
| 2    | Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu, Arş. Gör. Alp AYTAÇ, Studies on Corporate Sustainability and Legislative Regulations in Turkey<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0330.X   | 25                  |
| 3    | Arş. Gör. Sibel ERDOĞAN DEMİR, Yeni Emek Sistemleri: Ev –Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0331.X  | 39                  |
| 4    | Dr.Hasan BAKIR, Neoliberalizm, Finansallaşma ve Küresel Kriz: Emek Bağlamında Bir Değerlendirme<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0332.X   | 79                  |
| 5    | Doç. Dr. Yücel SAYILAR, The Past, Present and The Future of The Contingency Theory<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0333.X  | 99                  |
| 6    | Doç. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ, Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0334.X  | 129                 |
| 7    | Yard. Doç. Dr. Derya Ergun ÖZLER, Öğr.Gör. Dr. Nuray MERCAN, Arş. Gör. Zehra YENİ, Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0335.X | 149                 |
| 8    | Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Hande DEMİRCAN, Yrd. Doç. Dr. Umut EROĞLU, The Reasons and Effects of Perceived Conflict on the Performance of Professional Managers in Turkish Family Business<br>DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0336.X                         | 167                 |

# TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

## THE IMPACT OF THE GENDER ROLE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

*Füsun Çınar Altıntaş<sup>1</sup>*

### ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütteki biçimsel iş tanımlarının gerektirdiğinin ötesindeki iş davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyen bireyler, örgüte katkı sağlayacağını düşündükleri birçok ilave çaba sarf etmekte ve bu çabaları, doğrudan bir karşılık gözetmeksizin ortaya koymaktadırlar. Bu çalışma; cinsiyet rollerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Benzer amaçlar doğrultusunda daha önce yapılmış olan öncül çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile bu çalışmanın yürütüldüğü araştırma evreninde elde edilen sonuçlar benzerlik ve farklılıkları açısından tartışılmıştır. 207 çalışan üzerinde yapılan bu çalışmada, kadınsı özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde erkeksi özelliklerden daha güçlü bir etkisinin olduğu temeline dayalı bir dizi sonuç elde edilmiş, bahse konu sonuçlar tartışmaya konu edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel vatandaşlık davranışı, kadınsılık, erkeksilik

## ABSTRACT

**O**rganizational citizenship behavior (OCB) is behavior that extends beyond that required by an organization in a formal job description. Individuals exhibiting the organizational citizenship behavior, to devote many extra effort they think will contribute to the organization and these efforts are put forth regardless of direct response. The purpose of study is to find out the impact on organizational citizenship behavior and gender role behavior . The results obtained in the similar purposes previously made with the results obtained in this study the research being carried out preliminary work has been discussed in terms of similarities and differences sample. In this study conducted on 207 employees. Results proved that femininity characteristics' effect on OCB is stronger than masculinity.

**Keywords:** Organizational citizenship behaviors, femininity, masculinity

## GİRİŞ

İşgücüne katılan kadın sayısının artması ile birlikte (Gibson, 1995) cinsiyet rollerinin örgütsel roller ile olan bağlantısını inceleyen çalışmalar da artmıştır. Özellikle davranışın sosyal bağlamda oluşumunu ve sürekliliğini sağlayan cinsiyete dayalı rol kalıp yargıları, kendi yazınını oluşturmuş ve kapsamlı bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Tanımlanan davranış modelleri olarak roller (Ilgen ve Hollenbeck, 1991), kişinin çevresinin beklentileri ile kendi tecrübelerini birleştirip ortaya koyduğu davranış biçimleridir (Katz ve Kahn, 1966; Luthans,1992: 360). Bireyler yaşadıkları toplumda ve çalıştıkları örgütlerde çok çeşitli roller üstlenirler. Bu roller mesleki (hemşirelik, mühendislik), atfedilen (cinsiyet, ırk) ya da ilişkisel (annelik, evlatlık rolü) gibi çok çeşitli şekillerde ortaya çıkararak bireylerin diğer bireyler hakkındaki düşünce ve yargılarını oluştururlar (Kidder ve Parks, 2001). Birey davranışları, bireyin üstlendiği toplumsal rollerden güçlü bir şekilde etkilenmektedir (Eagley, Wood ve Diekmann, 2000). Özellikle kültürün cinsiyete dayalı tanımlanması, kadın ve erkeği toplumda farklı sosyal pozisyonlar içerisinde konumlandırması nedeniyle (Gillis-Donovan ve Moynihan-Brandt, 1990) cinsiyet rolleri, sosyal anlamda tanımlanan ve paylaşılan kültürel beklentiler yoluyla şekillenmektedir (Eagly ve Karau; 1991).

Cinsiyet olgusunun, yönetim ve örgüt kuramı kapsamında sıkça ele alınmasıyla birlikte, cinsiyet olgusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların da yazında yer almaya başladığı görülmektedir (Kidder ve Parks, 2001; Kidder, 2002). Gelişen ve giderek daha kapsamlı bir araştırma alanı olan örgütsel vatandaşlık davranışı, rol gereklerinin ötesinde yer alan işgören davranışları olarak tanımlanan biçimsel olmayan ilave çabalar ile ilave rol davranışları kavramlarına dayanmaktadır. Çalışanların örgütsel etkinliğe bir bütün olarak katkıda bulunan gönüllü davranışlarını içeren örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ 1988; Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006) son otuz yıllık süreçte gerek yabancı gerekse Türkçe yazında ilgi görerek geniş bir inceleme konusu olmuştur. Bu çalışmada, hem söz konusu kuramsal ve görgül gelişmeler sistemli olarak incelemeye konu edilmiş, hem de araştırma evreninde elde edilen sonuçlar bakımından tartışılmıştır. Bu bağlamda; toplumsal cinsiyet rollerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Çalışma, genel kavramların tanıtılarak yazın incelemesinin yapıldığı teorik giriş bölümü ile konuya ilişkin analiz çalışmasının yapıldığı uygulamalı bölüm olmak üzere başlıca iki bölüme ayrılmıştır.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir. Sosyal roller, kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarına dayanmaktadır (Eagley ve Wood, 1999). Toplumsal cinsiyet ise kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet; biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmasını beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003: 73). İnsanları ve nesneleri erkek ya da dişi olarak gruplara ayırma süreci, "toplumsal cinsiyet tiplemesi" olarak ifade edilmektedir (Taylor, Peplau ve Sears; 2010). Bu süreç, genel anlamda kendiliğinden ve üzerinde düşünülmezsizin işlemektedir (Glick ve Fiske, 1999).

Toplumsal cinsiyet, kültüre ait bir kurumsallaşmadır ve bireyler, toplumsallaşma süreçleri içerisinde, söz konusu cinsiyet rollerini ait oldukları toplumun kültürel beklentileri çerçevesinde öğrenmektedirler (Carless, 1998). Geleneksel anlamda toplumsal cinsiyet rolleri, erkek ve kadın davranışlarını etkileyerek kadınların yuva yapıcı, ev kurucu ve çocuk bakıcı, erkeklerin ise ekmek kazanıcılar olarak cinsiyet temelli işbölümüne dayanmaktadır (Taylor, Peplau ve Sears; 2010). Cinsiyet rolüne dayalı standartlar, sosyal anlamda kadın ve erkeğin farklılıklarına dayalı olarak oluşturulmuştur (Broverman vd., 60). Bu kapsamda geleneksel cinsiyet rolü yaklaşımı ve ölçekleri, kadınsılığı (feminen) ve erkeksiliği (maskülen), bir ucunda aşırı erkeksilik diğer ucunda da aşırı kadınsılık bulunan tek bir boyut olarak ele almakta ve (Constantinople, 1973) yapılan pek çok araştırmada da kadın ve erkeğe özgü temel özellikler iki karşıt kutupta tanımlanmaktadır. Spence ve Helmreich (1980), kadın ve erkeğin cinsiyet rolüne ilişkin tutum ve davranışlarını araçsal (instrumental) ve ilişkisel (expressive) olmak üzere iki ayrı boyutta sınıflandırmışlardır (Gilligan, 1982). Kadınlara ilişkin ilişkisel boyuttaki özellikler; empatik olma, derin bir bakış açısına sahip olma, şefkatli, mütevazı, hassas, anlayışlı, merhametli, duyarlı, ilgili, pasif, bağlı olma (Dobbins, 1985; Eagley ve Karau, 1991, Hanson ve Mullis, 1985; Rosener, 1990), duygusal, özgeci ve yardımsever (Ridgeway, 1991) şeklindeki davranış ve özellikleri içermektedir. Buna karşılık erkeğe özgü araçsal boyuttaki özellikler ise rekabetçi, saldırgan, özgür, güçlü, hırslı, iddialı, baskın olma, başarı odaklı olma gibi davranış ve özellikleri içermektedir (Cann ve Siegfried, 1990; Schein ve Mueller, 1992; Eagley ve Johannessen-Schmidt, 2001; Eagly ve Karau, 2002; Eagly, 2003; Eagly ve Carli, 2003). Nitekim kadınlara yönelik rol kalıp yargıları daha belirgin ve görünür iken erkeklere yönelik rol kalıp yargıları ise daha örtük ve göreceli olarak ifade edilmektedir (Eagley ve Diekmann, 2003). Diğer taraftan cinsiyet rollerine ilişkin yapılan araştırmalarda toplumsal anlamda kadın ya da erkeğe özgü olduğu düşünülen özelliklerin onların iş yapma biçimlerine de yansıdığına ilişkin yaygın bir kanının hâkim olduğu ifade edilmektedir (Eagley vd., 1995). Cinsiyet olgusu, tıpkı bireylerde olduğu gibi, örgütlerde de belirli davranış kalıplarının gelişmesini ve bu davranış kalıpları üzerinden örgütün işleyiş biçimini etkilemektedir (Temel vd., 2006). Kadın ve erkekler arasındaki ilişkileri oluşturan sosyal bir yapı olarak örgüt içindeki cinsiyet olgusu, bireylerin yaptığı işe bağlı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin yöneticilik ve mühendislik (Küskü vd., 2007) erkeğe özgü meslekler olarak düşünülürken sekreterlik ve hemşirelik meslekleri (Truss, 1994) kadına özgü olarak düşünülür. Bu açıdan ele alındığında erkek ve kadın arasındaki ayrımın toplumsal yaşamda evrensel bir örgütleyici ilke olduğunu söyleyebilmek mümkün hale gelmektedir (Peplau ve Sears, 2010, 345). Nitekim kültürler neyin erkeksi, neyin kadınsı olduğuna ilişkin tanımlamalarında ve cinsiyete ilişkin farklılık ya da benzerlikleri vurgulamalarında birbirlerinden ayrı olsalar da toplum-



sal yaşamı yapılandırmak için cinsiyetin kullanımının hepsinde temel olduğu görülmektedir (Yoder, 1999).

### Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Toplumsal Cinsiyet İlişkisi

Örgütlerde davranış iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri bireyin iş tanımını gereği yerine getirdiği biçimsel rol davranışı olarak adlandırılan davranışlardır. Diğeri ise biçimsel rollerin yanında biçimsel olarak tanımlanmayan örgüte katkı sağlayan ilave rol davranışlarıdır. Örgütsel düzenin temelini oluşturan biçimsel rol davranışları (Van Dyne ve Le Pine, 1998: 108), ayrıntılı iş tanımları ile belirlenen, yönetimin yapılması için emrettiği/talimat verdiği davranışlardır. Bu tür davranışlar örgütsel sistemler, politikalar ve kurallar vasıtasıyla belirlenmiştir (Organ, 1988) ve örgütte olması gereken ve yapılması beklenen davranışlardır (Van-Dyne ve Le Pine, 1998). İlave rol davranışları ise biçimsel birtakım kural ve kaidelere dayalı olmayan, her hangi bir çıkar gözetmeksizin, salt örgütsel fayda sağlamak amacıyla bireyin kendiliğinden oraya koymuş olduğu özveriye dayalı davranışlarıdır (Katz ve Kahn, 1966). Bu davranışlar, vatandaşlık duygularından kaynaklanan gönüllü davranışlar olması nedeniyle yazında "örgütsel vatandaşlık" davranışı olarak adlandırılmıştır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, "örgütün biçimsel ödül sistemi içerisinde doğrudan ya da açık bir şekilde tanımlanmayan, örgütün bir bütün olarak etkin bir şekilde faaliyette bulunmasını sağlayan gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar" şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, işin biçimsel gereklerinin ötesinde, biçimsel ya da resmi görev tanımlarının üzerinde bir anlama sahip bulunmaktadır. Bu davranışların temelinde, bireylerin herhangi bir zorlama olmaksızın, sadece kendi istekleri doğrultusunda yapmış oldukları işe yönelik davranışlar yer almaktadır (Altıntaş-Çınar, 2006). Bu davranışlara ilişkin olarak verilebilecek örnekler şunlardır (Kidwel vd., 1997):

- Örgüte yeni katılan işçörenlere yardım etme,
- Mesai saatleri içerisinde fazladan mola vermeme,
- İşletme toplantılarına düzenli katılma,
- Sorumluluk alma,
- İşletmenin politik yaşamına aktif ve gönüllü bir şekilde katılma,
- Birtakım işlerle ilgili sorunlarda diğeri işçörenlere gönüllü olarak yardım etme.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, belirsiz ve biçimsel anlamda tanımlanmamış davranışları içermektedir. Belirsiz ve biçimsel anlamda tanımlanmamış rol davranışlarında cinsiyete dayalı kalıp yargıların daha örtük düzeyde olduğuna ilişkin çalışmalar mevcuttur (Clayton, Baird ve Levison, 1984). Özellikle cinsiyet olgusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini inceleyen çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan unsurların cinsiyet kalıp yargıları açısından erkeksi özelliklerden ziyade kadınsı özellikleri daha fazla içerdiği üzerine vurgu yapılmaktadır (Allen ve Rush 2001; Kidder ve Parks, 2001; Kidder, 2002; Lovell vd., 1999). Ruble (1983); nezaket, anlayışlı olma, diğeri dikkate alma, diğeri kendini adama, yardımcı olma vb. gibi davranışların cinsiyet kalıp yargıları açısından kadınsı özellikleri yansıttığını ileri sürmüştür. Bu tür davranışların diğeri bireylerin ihtiyaçlarını anlamayı ve gidermeyi amaçlayan davranışlar olması nedeniyle genel anlamda kadınlara ilişkin cinsiyet kalıp yargıları ile uyum gösterdiği belirtilmektedir (Deaux, 1976; Eagley ve Wood, 1991; Kidder ve Parks, 2001). Konuya ilişkin diğeri çalışmalarda da kadınların erkeklere göre daha fazla özgeci ve yardımcı davranışlar sergiledikleri bulgusu desteklenmektedir (Seymour ve Buscherhof, 1991; Stockard vd., 1988; Eagley ve Wood, 1991, Ridgeway, 1991). Kidder (2002), kadınların erkeklere göre

daha özgeci davranışlar sergilemesini bu tür davranışların kadınların cinsiyet rolleri ile uyumlu olmasına bağlamıştır. Eagley (1987), kadın ve erkekler arasındaki bu farklılıkları her iki tarafa ilişkin tanımlanan sosyal roller arasındaki farklılıklara dayandırmaktadır. Genel anlamda kadına yönelik kalıp yargılar diğer bireylerin duygu ve ihtiyaçlarının farkında olma onların bakış açısıyla bakabilme gibi özellikleri içermesi (Dobbins, 1985; Hanson ve Mullis, 1985) kadınların beklenenin aksine erkeklerden daha fazla "iyi asker" davranışları içerisinde bulunmalarına yol açmaktadır (Allen ve Rush, 2001).

Örgütsel vatandaşlık davranışının, biçimsel görev davranışından ziyade biçimsel olmayan, yardımcı olmaya dayalı ilave rol davranışlarını içermesinden dolayı cinsiyet olgusu bağlamında düşünüldüğünde erkeksi olmaktan ziyade kadınsı bir davranış biçimi olduğu konusu daha önceki çalışmalarda ifade edilmiştir. Öncül çalışmalar üzerinde yapılan sistemli inceleme sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışının, ağırlıklı olarak kadınsı özelliklerle ilişkide olduğu teorik öngörüsünü ortaya çıkarmıştır. Söz konusu teorik öngörüden hareketle, bu çalışmada; örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kadınsı boyutun, erkeksi boyuta göre daha yüksek olup olmadığı ve aralarında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Bu bağlamda, aşağıda sıralanan beş hipotez kurgulanmıştır.

*H1: Kadınsı boyutun, "özgecilik" değişkeni üzerindeki etkisi, erkeksi boyuta göre daha yüksektir.*

*H2: Kadınsı boyutun, "vicdanlılık" değişkeni üzerindeki etkisi, erkeksi boyuta göre daha yüksektir.*

*H3: Kadınsı boyutun, "nezaket" değişkeni üzerindeki etkisi, erkeksi boyuta göre daha yüksektir.*

*H4: Kadınsı boyutun, "centilmenlik" değişkeni üzerindeki etkisi, erkeksi boyuta göre daha yüksektir.*

*H5: Kadınsı boyutun, "sivil erdem" değişkeni üzerindeki etkisi, erkeksi boyuta göre daha yüksektir.*

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, toplumsal cinsiyet algılarının (kadınsılık, erkeksilik), örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etki düzeyini belirlemektir.

### Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri, Bursa ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticilerden elde edilmiştir. Çalışma yaklaşık 4 ay devam etmiş, bu süre sonunda yapılan anketlerden sağlanan geri dönüşlerin 207 adedinden istatistiki olarak değerlendirmeye tabi tutulabilecek sağlıklı verileri sağlayabilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, 62 adet soru ve ifadeden oluşan bir soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmaya katılanlar her bir soruyu önem derecesine göre değerlendirmiştir. Bütün değerlendirmeler 5'li Likert ölçeğine göre gerçekleştirilmiştir (1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum).

### Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kavramsal model içerisinde kullanılan yapıları temsil eden değişkenlerin ölçülmesinde yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümü katılımcıların demografik bilgilerini içermekte iken ikinci bölümü ise model dâhilinde yer alan yapılara ilişkin sorulardan

oluşmaktadır. Araştırmanın modeline uygun olarak değişkenler iki adet farklı ölçekle toplanmıştır. Söz konusu ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçekte yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları kullanılmıştır. Toplam 5 ana boyut ve 22 maddeden oluşan ölçeğin boyutları ve içerdiği maddeler şunlardır;

- *Sivil erdem (4 madde):* Örgütteki değişikliklere rahatlıkla ayak uydururum; toplantılara zorla değil, önemli görürsem katılırım; yerine getirilmesi zorunlu olmayan ancak kurumun imajına olumlu katkıda bulunabilecek etkinliklere katılırım; örgütteki anonsları hatırlatmaları vb. ilgiyle takip eder ve okurum.
- *Özgecilik (4 madde):* İş yükü fazla olan iş arkadaşşıma yardımcı olurum; çevremdekilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım; işe gelmeyen iş arkadaşşıma işlerini yetiştirmede yardımcı olurum; işle ilgili problemlerde diğer arkadaşşılarıma gönüllü olarak yardımcı olurum; Zorunlu olmadığı halde işe yeni giren iş arkadaşşılarıma kuruma alışmaları ve uyum sağlayabilmeleri için yardımcı olurum.
- *Centilmenlik (5 madde):* Önemsiz konular hakkında şikâyet etmeye zaman ayırırım; piyeyi deve yaparım; her zaman mevcut durumu olumlu yönlerinden çok olumsuz yönleriyle ele alırım; şirketin her yaptığında hata ararım; İşini yürüten kazanır.
- *Nezaket (5 madde):* Mesai arkadaşşılarıma sorun yaratmaktan kaçınırım; kişilerin eylemleri diğer bireyler üzerinde etkilidir; diğerlerinin haklarını çiğnemem; diğer çalışanların sorunlarına çare bulmaya çalışırım; yaptıklarımın diğer çalışanları nasıl etkileyeceğine dikkat ederim.
- *Vicdanlılık (4 madde):* İlave molalar almam; işletmedeki kural ve düzenlemelere izlenmese bile uyarım; işletmedeki en bilinçli çalışanlardan biriyim; işe devamlılığım normalin üzerindedir.

İlgili boyutlarda yer alan maddelerin "*kendi ilgili grubunda*" yer alıp almadığını ve geçerliliğini belirlemek üzere öncelikle açıklayıcı faktör analizi daha sonra doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

**BEM Cinsiyet Rolü Envanteri:** Araştırmada BEM Cinsiyet Rollerini Envanteri (BCRE) Kadınsı (K) ve Erkeksi (E) ölçekleri üzerinde çalışılmıştır. Bem (1974) bireylerin benimsedikleri cinsiyet rollerini belirleyebilmek amacıyla kendi adıyla anılan (Bem Sex Role Inventory) cinsiyet rolü envanterini geliştirmiştir. Envanter, 20 kadınsı, 20 erkeksi olmak üzere toplam 40 kişilik özelliğini içermektedir. Çalışmada Bem (1974) tarafından geliştirilen envanterin Kavuncu (1987) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır (Dökmen, 1999). Envanterde yer alan 40 unsur maddesel olarak ele alınmıştır. OCB ölçeğine benzer bir şekilde bu ölçeğe öncelikle açıklayıcı faktör analizi daha sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin temel amacı 40 maddelik unsurun yazında daha önceden belirlenmeye çalışılan "kadınsı" ve "erkeksi" boyutların içerisinde hangi maddelerin yer aldığını tespit etmektir.

## BULGULAR

### Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1. ve Tablo 2. de yer almaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu**

| <i>Değişken</i> | <i>Grup</i> | <i>Sayı</i> | <i>Yüzde</i> |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b> | Kadın       | 83          | %40          |
|                 | Erkek       | 124         | %60          |
| <b>Yaş</b>      | 18-30       | 87          | % 42         |
|                 | 31-35       | 72          | % 34         |
|                 | 36-40       | 12          | % 6          |
|                 | 41-45       | 21          | % 10         |
|                 | 46-50       | 8           | % 4          |
|                 | 50 ve üstü  | 7           | % 3          |
| <b>Toplam</b>   |             | 207         | %100         |

**Tablo 2. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyonlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu**

| <i>Pozisyon</i>      | <i>Sayı</i> | <i>Yüzde</i> |
|----------------------|-------------|--------------|
| Üst Kademe Yönetici  | 30          | % 14         |
| Orta Kademe Yönetici | 41          | % 20         |
| Alt Kademe Yönetici  | 25          | % 12         |
| İdari Personel       | 111         | % 54         |
| <b>Toplam</b>        | 207         | %100         |

## ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİ

### Güvenilirlik

Verilerin güvenilirliği açısından öncelikle kayıp veri analizi EM yöntemine göre yapılmıştır. Kayıp veri sistemi düzenlendikten sonra normal dağılımı testi yapılarak eğiklik ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılımını bozan cinsiyet envanterine ait üç değişken analiz dışında tutulmuştur. Daha sonra soru formunun içsel tutarlılığı test edilmiştir. Bu çalışmada, içsel tutarlılık değeri Cronbach Alpha değeri ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan anketin genel güvenilirlik değeri **0.83** olarak bulunmuştur. Ancak ilgili yazında alınan ölçeklerin daha önceden güvenilirliğinin ispatlanmış olması nedeniyle Türkiye uygulaması açısından bu oran yeterli kabul edilmiştir. Analizler SPSS ve AMOS 22 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

## AÇIKLAYICI FAKTÖR VE DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ

### Genel Kriterler

Açıklayıcı faktör analizi hem OCB hem de BEM ölçeği için özdeğer >1, maddelerin çapraz yüklenmesi, ilgili maddenin faktör yükünün .50 ve üstü olması kriterleri bağlamında asal bileşenler tekniği ve varimax rotasyonu yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde ise hem OCB hem de BEM ölçeği için ki-kare/df değeri, karşılaştırmalı uyum iyiliği (*CFI*, .90 ve üstü bir değer),

iyilik uyum indeksi (*GFI*, .90 ve üstü bir değer), yaklaşık hataların ortalama karekökü (*RMSEA*, 0.005 ve altında bir değer) ve standartlaştırılmış hataların ortalama karekökü (*SRMR*, .005 ve altında bir değer) kriterlerine göre gerçekleştirilmiştir.

## Analizler

OCB ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi, BEM ölçeğine ise öncelikle açıklayıcı daha sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

- *OCB için doğrulayıcı faktör analizi*: Araştırmaya alınan beş boyutlu 23 soruluk OCB ölçeğine yukarıda belirtilen kriterler dâhilinde bağımsız korelasyonu doğrulayıcı faktör analizi sonucunda on değişken modifikasyon kapsamında analiz dışında kalmıştır. Toplam beş boyutlu 13 maddelik araştırmaya dâhil edilen ölçeğin geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde *GFI* = .957; *CFI*=.988; *RMSEA*=.03; *RMSR* =.002 ve *ki-kare/sd*= 1.89 dur. Bu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Daha sonraki analizlere alınacak olan boyut maddeleri şunlardır.

- *Sivil erdem (2 madde)*: Örgütteki değişikliklere rahatlıkla ayak uydururum; toplantılara zorla değil, önemli görürsem katılırım
- *Özgecilik (4 madde)*: İş yükü fazla olan iş arkadaşşıma yardımcı olurum; çevremdekilere her zaman yardım eli uzatmaya hazırım; işe gelmeyen iş arkadaşşıma işlerini yetiştirmede yardımcı olurum; işle ilgili problemlerde diğer arkadaşşıma gönüllü olarak yardımcı olurum.
- *Centilmenlik (3 madde)*: Pireyi deve yaparım; her zaman mevcut durumu olumlu yönlerinden çok olumsuz yönleriyle ele alırım; şirketin her yaptığında hata ararım.
- *Nezaket (2 madde)*: Diğer çalışanların sorunlarına çare bulmaya çalışırım; yaptıklarımın diğer çalışanları nasıl etkileyeceğine dikkat ederim
- *Vicdanlılık (2 madde)*: İlave molalar almam; işletmedeki kural ve düzenlemelere izlenmese bile uyarırım

- *BEM ölçeği için açıklayıcı faktör analizi*: Yukarıda belirtilen ilkeler çerçevesinde yapılan analiz neticesinde 19 madde analiz içerisinde kalmıştır. Yedi maddeden oluşan birinci boyut "erkeksi", on iki maddeden oluşan ikinci faktör ise "kadınsı" olarak isimlendirilmiştir. Toplam açıklayan varyans 49.63 dür. *KMO* değeri .793 dür. Genel içsel tutarlılık değeri =.752, birinci boyutun(erkeksi) içsel tutarlılığı=.771, ikinci boyutun(kadınsı)= .791'dir.

- *BEM ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi*: iki faktörlü ve korelasyonlu olarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde *GFI* =.953;*CFI*=.993; *RMSEA*=.002; *RMSR* =.03 ve *ki-kare/df*= 1.070 dir. Bu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Ancak bu değerlere ulaşılmasında ölçüm modelinin iyileştirilmesi için birinci faktörden iki, ikinci faktörden beş madde analiz dışında kalmıştır. Bu aşamadan sonra kurulacak hipotez testine yönelik analizlerde erkeksi boyutu 5 maddeden, kadınsı boyutu ise 7 maddeden oluşacaktır. İlgili boyutlar ve maddeleri şunlardır:

- *Erkeksilik boyutu (4 madde)*: Baskın, güçlü, gözü pek, lider gibi davranan.
- *Kadınsılık boyutu (7 madde)*: Cana yakın, cömert, duygusal, fedakâr, gönül alan, hassas, merhametli.

## Ölçüm modeli ve yapısal eşitlik modellemesi

Ölçüm ve yapısal eşitlik modellemesi öncesinde ilgili değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları, AVE ve CR değerleri, nihai içsel tutarlılık değerleri ile ilişileşim tabloları incelemiştir. Tablo 3.'te yapılar arasındaki korelasyon değerleri yer almaktadır.

**Tablo 3. Yapılar Arasındaki Korelasyon Değerleri**

|              |   | 1           | 2       | 3            | 4           | 5         | 6       | 7        | 8    |
|--------------|---|-------------|---------|--------------|-------------|-----------|---------|----------|------|
|              |   | Vicdanlılık | Nezakət | Centilmenlik | Sivil Erdem | Özgeçilik | Erkeksi | Kadınısı | Ort. |
| Vicdanlılık  | 1 | 1           | ,528    | ,100         | ,552        | ,432      | ,276    | ,328     | 3,79 |
| Nezakət      | 2 |             | 1       | ,146         | ,237        | ,592      | ,323    | ,483     | 3,87 |
| Centilmenlik | 3 |             |         | 1            | ,336        | ,311      | -,103   | ,002     | 2,37 |
| Sivil Erdem  | 4 |             |         |              | 1           | ,535      | ,316    | ,227     | 3,97 |
| Özgeçilik    | 5 |             |         |              |             | 1         | ,118    | ,567     | 4,00 |
| Erkeksi      | 6 |             |         |              |             |           | 1       | ,146     | 3,66 |
| Kadınısı     | 7 |             |         |              |             |           |         | 1        | 4,02 |

( $p < 0.05$ )

Bu aşamada, yukarıda yapılan bağımsız doğrulayıcı faktör analizi neticesinde arındırılan ölçekler bağlamında kurgulanan hipotezlerin test edilmesi için öncelikle toplam yedi gizil değişkenden oluşan faktörlerin öncelikle ölçüm model testi yapılmış daha sonra, kadınısı ve erkeksi faktörlerinin OCB davranışı üzerindeki etkisinin test edildiği yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modelinin değerleri CFI=.995; RMSEA=.03; GFI=.895, Ki-kare/sd=1.18 modelin olasılık değeri sıfırdan farklı olarak .025' dir. Daha sonra yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir. Endojen değişkenler OCB boyutları, egzogen değişkenler ise kadınısı ve erkeksi değişkenlerdir. Yapılan analiz ve iyileştirme çalışmaları neticesinde elde edilen sonuçlar neticesinde CFI=.930; RMSEA=.03; GFI=.898; Ki-kare/sd=1.26

### Hipotezlerin Test Edilmesi

Modele yönelik genel uyum indeksleri incelendikten sonra, bireysel tahminler değerlendirilmiştir. Bütün yapılar için kurgulanan bireysel tahminler istatistikî olarak anlamlıdır. Ölçüm modelinin genel uyumu ve yapısal modelde yer alan bireysel parametre tahminleri değerlendirilmiştir. Yapısal modelin çok değişkenli test sonuçları Tablo 4.'te görülmektedir.



**Tablo 4. Parametre Tahminleri**

| Hipotezler<br>(Nedensellik İlişkisi) |   |            | Hipotez | Parametre<br>Tahmini<br>$\beta$ | p*<br>(Sig.) | Sonuç |
|--------------------------------------|---|------------|---------|---------------------------------|--------------|-------|
| Özgecilik                            | → | Kadınsılık | H1      | .822                            | 0.00         | Kabul |
| Özgecilik                            | → | Erkeksilik |         | .016                            | n.s.         |       |
| Vicdanlılık                          | → | Kadınsılık | H2      | .533                            | 0.00         | Kabul |
| Vicdanlılık                          | → | Erkeksilik |         | .209                            | 0.03         |       |
| Nezaket                              | → | Kadınsılık | H3      | .492                            | 0.00         | Kabul |
| Nezaket                              | → | Erkeksilik |         | .134                            | 0.05         |       |
| Centilmenlik                         | → | Kadınsılık | H4      | .218                            | n.s.         | Ret   |
| Centilmenlik                         | → | Erkeksilik |         | -.150                           | n.s.         |       |
| Sivil Erdem                          | → | Kadınsılık | H5      | .335                            | 0.02         | Kabul |
| Sivil Erdem                          | → | Erkeksilik |         | .202                            | 0.05         | Ret   |

\*p < 0.05; n.s= anlamlı değil

Hipotezler 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Elde edilen değerler incelendiğinde kadınsı özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından nezaket, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının erkeksi özellikler ile karşılaştırıldığında daha yüksek düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan centilmenlik boyutunun her ikisi açısından her herhangi bir anlamlı etkisinin söz konusu olmadığı görülmekte iken özgecilik boyutunun kadınsı özellikler açısından yüksek düzeyde anlamlı etkisi olmasına rağmen erkeksi özellikler açısından anlamlı bir etkisinin söz konusu olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öncelikle BEM Cinsiyet Rolü Envanterinin (1974) Türkçe formunun faktör yapısı belirlenerek ve cinsiyet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem, özgecilik) üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yapılan istatistik analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyet rollerine ilişkin algılar kapsamında değerlendirildiğinde araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının "özgecilik" boyutu üzerinde kadınsı özelliklerin tüm boyutlar arasında en yüksek düzeyde etkisinin olduğu ancak erkeksi özellikler açısından anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin çalışmalar da (Bem, 1974, Ruble, 1983) diğerlerinin bakımı ve sosyal yönelimli davranışlar sergileme, şefkat, merhamet ve kendini diğer bireylere adama gibi davranış özelliklerinin kadınlarda erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Özgeci davranışların temelinde diğer bireylere yardımcı olma duygusunun yer alması (Organ,1988) nedeniyle toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınlara özgü olduğu ileri sürülmektedir (Eagley ve Crowley, 1986; Heilman, 1997). Benzer şekilde cinsiyet rolleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini inceleyen çalışmalarda da özgeci davranışların kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Farrel ve Finkelstein, 2007; Kidder, 2002; Kidder ve Parks, 2001; Lovell vd., 1999). Araştırmada "nezaket", "vicdanlılık" ve "sivil erdem" boyutlarına ilişkin kadın ve

erkek katılımcıların değerlendirmeleri arasında anlamlı farklılık olduğu ancak kadınların bu boyutlara yönelik tutum ve değerlendirmeleri, erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. "Nezaket" boyutu alınacak kararlara ilişkin diğerlerinin fikirlerini alma, onlara saygı gösterme, onları düşünme, ihtiyaç ve duygularının farkında olma, dikkate alma ve empati kurma gibi davranışsal özellikleri içermesi nedeniyle kadınlara özgü kalıp yargılar olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1983; Dobbins, 1985; Hanson ve Mullis, 1985). Yine bu tür davranışların özgeci ve yardımcı olmaya dayalı davranışlar ile ilişkili olması nedeniyle yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutunun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir (Kidder ve Parks, 2001). Nitekim mevcut araştırmada nezaket boyutunun kadınlarda daha yüksek düzeyde çıkması yazında yer alan diğer çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir. Örgüt üyelerinin asgari rol gereklerinin ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri bir davranış boyutu olduğu ifade edilen "vicdanlılık" boyutunun araştırmada kadınsı özellikler açısından erkeksi özelliklere göre daha yüksek düzeyde olması bu boyutun biçimsel olmayan ilave rol davranışları kapsamında olduğu düşünüldüğünde bu tür davranışların kadınsı özelliklerle daha fazla uyum içerisinde olduğu söylenebilir (Heilman, Martel ve Simon, 1988; Clayton, Baird ve Levinson, 1984).

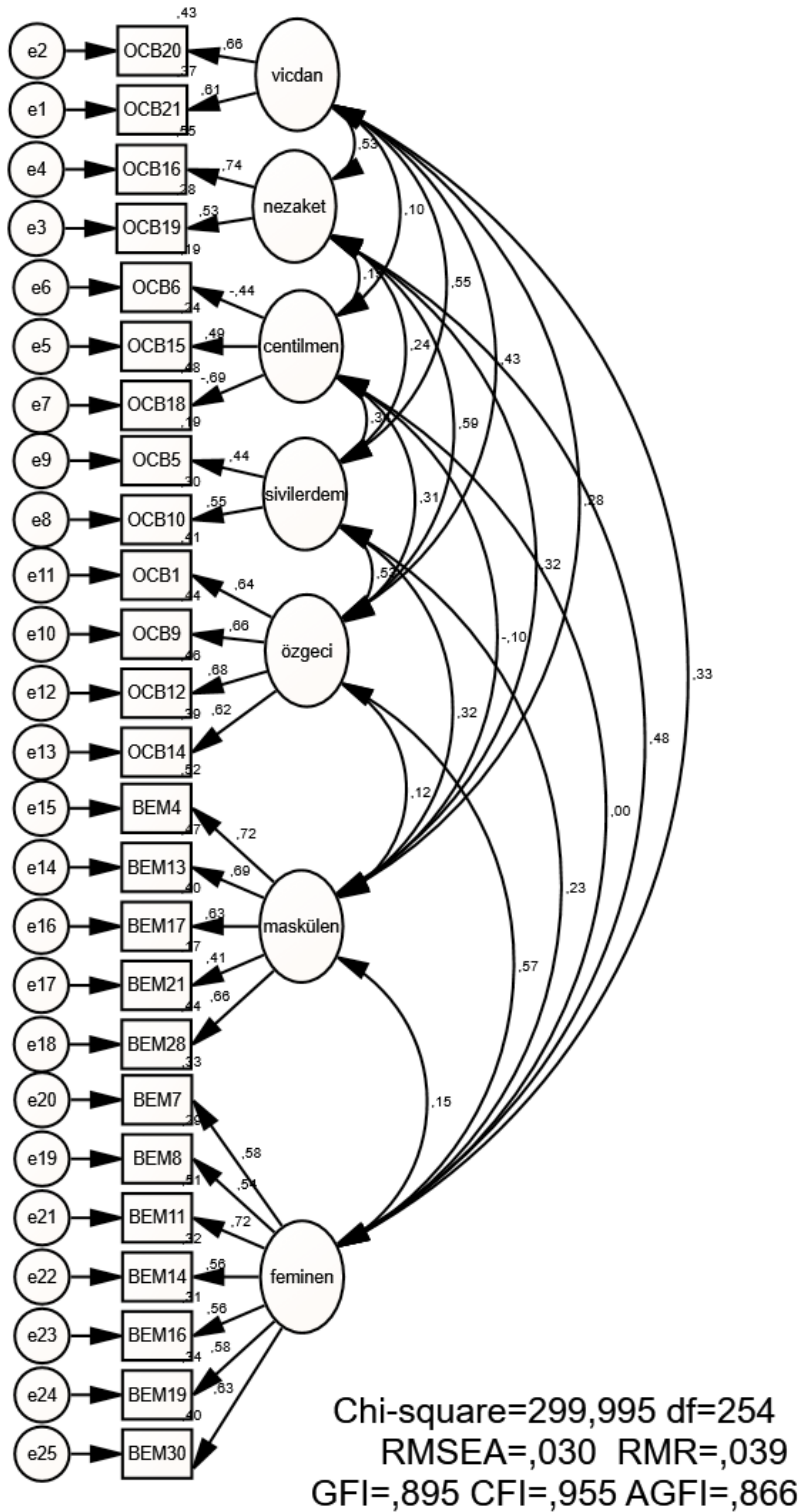
Diğer taraftan araştırmada "sivil erdem" boyutunun kadın ve erkeklerin değerlendirmelerinde anlamlı düzeyde farklılık olduğu kadın katılımcıların bu boyuta yönelik değerlendirmelerinin ise erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılırken "centilmenlik" boyutunun ise hem kadınsı hem de erkeksi özellikler açısından herhangi bir anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Centilmenlik boyutuna ilişkin elde edilen bu sonuç, bu boyutun cinsiyet kalıp yargıları bağlamında doğrudan kadınsı ve erkeksi özellikler açısından bir ayrıma sahip olmadığı cinsiyet rolü anlamında değerlendirildiğinde her iki cinsiyet açısından ortak özelliklere sahip bir davranış biçimi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Bem (1974), günümüzde bireylerin hem kadın hem de erkek cinsiyet rollerini birlikte gösterebileceklerini belirtmiştir. Bu bağlamda ele alındığında mevcut araştırmadan elde edilen bulgular Türk toplumunun kültür yapısıyla uyumlu olmakla birlikte diğer kültürler bağlamında düşünüldüğünde kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tanımlamalarında, benzerlik ve farklılıklara ilişkin vurgulamalarında cinsiyetin kullanımının hepsinde benzer olduğu görülmektedir (Yoder, 1999). Dolayısıyla mevcut sonuçların araştırmanın hipotezlerini desteklediği görülmektedir. Ancak bu bulgular genellenebilir bir nitelik taşımasa da yazında benzer sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur (Allen ve Rush, 2001; Farrell ve Finkelstein, 2007; Kidder, 2000; Kidder ve Parks, 2001; Lovell vd., 1999). Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular genel bir yapıyı göstermektedir. Araştırmaya dâhil edilen örneklem hacminin sınırlı olması, çalışmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Ancak, çalışmanın gelecek dönemlerde örneklem hacmi genişletilerek daha kapsamlı çalışmalara katkıda bulunması amacıyla konunun yapılacak çalışmalarda derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu sayede konuya ilişkin yazının, yapılacak araştırmalarla genişletilmesi mümkün olabilecektir.



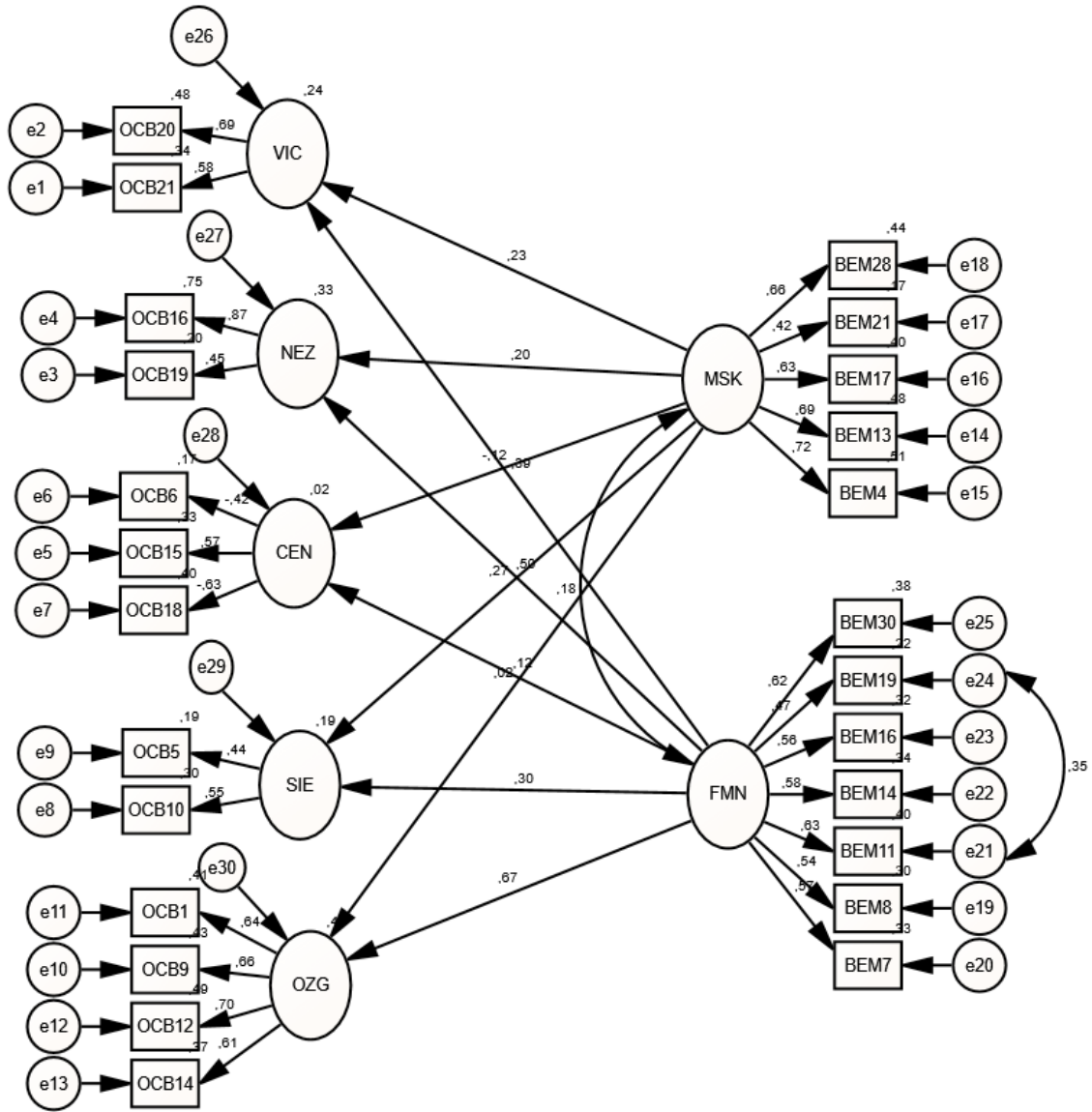
## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akın, A., ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Allen, T. D., ve Rush, M. C. (2001). The Influence of Ratee Gender on Ratings of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2561-2587.
- Altıntaş-Çınar, F. (2006). Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2).
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., ve Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78.
- Cann, A., ve Siegfried, W. D. (1990). Gender Stereotypes and Dimensions of Effective Leader Behavior. *Sex Roles*, 23(7-8), 413-419.
- Carless, S. A. (1998). Gender Differences in Transformational Leadership: An Examination of Superior, Leader, and Subordinate Perspectives. *Sex Roles*, 39 (11-12), 887-902.
- Clayton Jr, O., Baird, A. C., ve Levinson, R. M. (1984). Subjective Decision Making in Medical School Admissions: Potentials for Discrimination. *Sex Roles*, 10(7-8), 527-532.
- Constantinople, A. (1973). Masculinity-femininity: An Exception to a Famous Dictum?. *Psychological Bulletin*, 80(5), 389.
- Davis, M. H. (1983). Measuring Individual Differences in Empathy: Evidence for a Multidimensional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113.
- Deaux, Kay. "Sex: A Perspective on the Attribution Process." *New Directions in Attribution Research 1* (1976): 335-352.
- Dobbins, G. H. (1985). Effects of Gender on Leaders' Responses to Poor Performers: An Attributional Interpretation. *Academy of Management Journal*, 28(3), 587-598.
- Dökmen, Z. Y. (1999). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7(1), 27-40.
- Eagly, A. H., ve Carli, L. L. (2003). The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- Eagly, A. H., Ve Diekmann, A. B. (2003). The Malleability of Sex Differences in Response to Changing Social Roles. *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for A Positive Psychology*, 103-115
- Eagly, A. H., ve Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Eagly, A.H. and Karau, S.J. (1991). Gender and the Emergence of Leaders: A Meta-Analysis, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 60, No. 5, pp.685-710.
- Eagly, A. H., ve Wood, W. (1991). The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispo-

- sitions Versus Social Roles. *American Psychologist*, 54(6), 408.
- Eagly, A. H., ve Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*, 54(6), 408.
- Farrell, S. K., ve Finkelstein, L. M. (2007). Organizational Citizenship Behavior and Gender: Expectations and Attributions for Performance. *North American Journal of Psychology*.
- Gibson, C.B. (1995). An Investigation of Gender Differences in Leadership Across Four Countries, *Journal of International Business Studies*, Vol. 26 No. 2, pp. 255-80.
- Glick, P., ve Fiske, S. T. (1999). The Ambivalence toward Men Inventory. *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 519-536.
- Hanson, R. A., ve Mullis, R. L. (1985). Age and Gender Differences in Empathy and Moral Reasoning among Adolescents. *Child Study Journal*.
- Heilman, M. E., Martell, R. F., ve Simon, M. C. (1988). The Vagaries of Sex Bias: Conditions Regulating The Undervaluation, Equivaluation, and Overvaluation of Female Job Applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(1), 98-110.
- Ilgel, D. R., ve Hollenbeck, J. R. (1991). Job Design and Roles. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 165-207.
- Katz, D., ve Kahn, R. L. (1966). The Social Psychology of Organizations, Wiley. *New York: John Wiley ve Sons*.
- Kidder, D. L. (2002). The Influence of Gender on The Performance of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Kidder, Deborah L., ve Judi McLean Parks. The good soldier: who is s (he)?, *Journal of Organizational Behavior* 22. 8 (2001): 939-959.
- Küskü, F, Özbilgin, M. ve Özkale, L.(2007). Against the Tide: Gendered Prejudice and Disadvantage in Engineering, *Gender, Work and Organization*, Vol. 14, Issue 2,109-129
- Lovell, S. E. , Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., ve Mason, C. (1999). Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation?. *Sex Roles*, 41(5-6), 469-478.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th edition, New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Niehoff, B. P., ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature. *Antecedents, and Consequences, Thousand OA: SAGE Publications*.
- Ridgeway, C. (1991). The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics. *Social Forces*, 70(2), 367-386..
- Rosener, J. (1990). How Women Lead. *Harvard Business Review*, 68(6), 119-125.
- Ruble, T. L. (1983). Sex Stereotypes: Issues of Change in the 1970s. *Sex Roles*, 9(3), 397-402.
- Schein, V. E., ve Mueller, R. (1992). Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 439-447.
- Spence, J. T., ve Helmreich, R. L. (1980). Masculine Instrumentality and Feminine Expressiveness: Their Relationships with Sex Role Attitudes and Behaviors. *Psychology of Women Quarterly*, 5(2), 147-163.
- Seymour, E., ve Buscherhof, J. R. (1991). Sources and consequences of satisfaction and dissatisfaction in nursing: findings from a national sample. *International Journal of Nursing Studies*, 28(2), 109-124.
- Stockard, J., Van De Kragt, A. J., ve Dodge, P. J. (1988). Gender Roles and Behavior in Social Dilemmas: Are There Sex Differences in Cooperation and in its Justification?. *Social Psychology Quarterly*, 154-163.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., ve Sears, D. O. (2010). *Sosyal Psikoloji*. İmge Kitabevi.
- Temel, A., Yakın, A. G. M., ve Sema, Ö. G. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.
- Yoder, J.D. (1990). Making Leadership Work More Effectively for Women, *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, 815-828.



Şekil 1. Ölçüm modeli



Chi-square=333,828 df=263 p=,002  
 RMSEA=,036 RMR=,045 GFI=,878 CFI=,930 AGFI=,849

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi (AMOS çıktısı)