

## ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞININ SONUÇLARI VE KONUyla İLGİLİ AMRİPİK BİR ARAŞTIRMA

THE CONSEQUENCES OF PERCEIVED GENDER DISCRIMINATION AND  
AN EMPIRICAL RESEARCH RELATED WITH THE TOPIC

Doç. Dr. Meltem ONAY, Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek  
Okulu, meltemonay@gmail.com

### ÖZET

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçlarını açıklamaya yönelik araştırmanın amacı; bireylerin cinsiyet ayrımcılığı kavramını belirlenmesine yardımcı olan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmektir. Bu değişkenler arasında; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı bulunmaktadır. Ele alınan bu boyutların aynı zamanda bireyin "işten ayrılma niyeti" ile "örgüte bağlılık" ilişkilerinde ne ölçüde etkili olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için, iki firmada "mavi ve beyaz yakalılara" konuyla ilgili anket çalışması yapılmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki; her iki firmada oluşturulan hipotezler dikkate alındığında firmalarda "cinsiyet ayrımcılığı" yapılmaktadır ve kadın çalışanlar bu ayrımcılığı erkeklere göre daha çok algılamaktadırlar. Bunun dışında, çalışanlar arasında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı çalışanların örgütsel olan bağlılığını" etkilediği gibi çalışanların işten ayrılma niyetini de pozitif yönde etkilemektedir.

**Anahtar kelimeler:** Cinsiyet kimliği, cinsiyet önyargısı, cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti

### ABSTRACT

Objective of research on perceived gender discrimination is, to identify the correlation between variables which determine gender discrimination among individuals. These variables are gender, gender identity, gender bias, and gender discrimination. Also, it is investigated which kind of effect these variables have on "intention to leave job" and "organizational commitment". To achieve the study's objectives, an inquiry has been applied to blue and white collar workers of two different firms. The results show that, there have been gender

discrimination in both firms and women workers perceive gender discrimination more than men. Furthermore, gender discrimination among workers affects organizational commitment negatively and intentions to leave positively.

**Key words:** Gender, Gender identity, Gender bias, Gender discrimination Intention to leave job” and “Organizational commitment, .

## 1. GİRİŞ

Cinsiyet ayrımcılığı günümüz örgütlerinde önemli bir konu olmaya devam etmektedir. Bireylerin işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı algıladıklarını belirtmeleri de bunun en önemli göstergesidir (Guttek ve diğerleri,1996; 792). Cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargıları birbirinden farklı kavramlar da olsa, birbiriyle ilişkilidir. Kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargıları sistematik olarak erkeklerden ziyade kadınlar tarafından daha çok algılanmaktadır (Ngo ve diğerleri, 2002; 135; Foster, 2000; 94; Kobrynowicz ve Branscombe, 1997; 348; Foley ve diğerleri, 2004; 3). Bu tür algılamalar, kadın ve erkek çalışanların (meslektaşların) birbirlerine karşı sergiledikleri farklı davranışların karşılaştırılmasıyla şekillenmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, kişinin yetkinlikleri veya iş performansından ziyade, kişinin cinsiyetine bakılarak açıklanabilir (Guttek ve diğerleri, 1996;794). Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, çalışan kişinin kadın veya erkek kimliği (cinsiyeti) nedeniyle işyerlerinde farklı veya benzer davranışlar göstermesiyle açıklanabilir. Erkeklerin ve kadınların, kendi cinsiyetlerine dayalı ayrımcılığı algılamaları çok önemlidir (Cameron, 2001; 744-745). Kadınlar için cinsiyet ayrımcılığının algılanması, belirli çıktılarla ilgilidir. Bu çıktılar arasında; iş hayatında algılanan prestij durumu ve düşük güç, yüksek iş çatışmaları, düşük özgüven, artan depresyon ve endişe durumu sayılabilir (Foster, 2000;96). İki grup arasındaki en temel farklılık; kadınların bu ayrımcılığı kişiselden ziyade, ait olduğu gruba yönelik olarak algılamasıdır. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kişinin kendi iş hayatındaki deneyimleriyle ilişkiliyken, kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargısı tamamen kadınların ve erkeklerin kişisel kararlarında ve çalışma şartlarında karşılaştıkları durumlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Örneğin; kadınlar erkeklere göre daha az maaş aldıklarını hissettiklerinde veya kendilerine eşitsiz davranıldığını düşündüklerinde önyargılı davranmaktadırlar (Gurin ve Townsend, 1986; Elkins ve diğerleri, 2001; 4-5).

Sosyal kimlik (cinsiyet) teorisi; bir kişinin bulunduğu grup içerisinde o grubun özelliklerinin, tutum ve davranışlarının, kendisinin sahip olduğu tutum ve davranışlarına ne ölçüde uyum sağladığını açıklamasına yöneliktir (Yuki, 2003; 167-170; Tajfel ve Turner, 1979). Foley ve diğerleri (2004:5)'nin aktardığına göre, bireyin sosyal kimliği, ayrımcılığı algılamasında önemli bir faktördür (Guttek ve diğerleri, 1996; Deaux ve diğerleri, 1999) ve cinsiyet algısı yüksek olan kişiler, diğer gruplara karşı yapılan eşitsizliğe daha hassas davranmaktadırlar

(Branscombe ve diğerleri, 1999;162-163; Crocker ve Major, 1989; Major ve diğerleri, 2002; Operario ve Fiske, 200; Sellers ve Shelton, 2003; 1080-1082).

Cinsiyet kimliği ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki çok az araştırmada yakın bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyet kimliğini açıklamaya yönelik geleneksel tanım, kadın veya erkeğin kendisinin farkındalığını hissetmesidir (Deaux ve Stewart, 2001; 521-522; Wilson ve Liu, 2003). Yani; kişinin kendi cinsiyet grubunda kendini kabul gördüğünü ifade etmesidir (Ely, 1995; 589-590; Cameron, 2001; 745-746; Haris ve diğerleri, 2004; 55-56).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçlarını açıklamaya yönelik yapılan araştırmanın temel amacı; kadınlara karşı algılanan cinsiyet önyargıları, cinsiyet, cinsiyete yönelik sosyal kimlik kavramları aracılığıyla tanımlanmaya çalışılan cinsiyet ayrımcılığı kavramının belirlenmesine yardımcı olacak boyutlar arasındaki ilişkiyi tespit edebilmektir.

Yapılan araştırmanın, iki açıdan bilime katkıda bulunacağı düşünülebilir. Bunlardan birincisi; cinsiyet kimliğinin önemi ve doğasını incelemek açısından önemli sonuçlar sunması; ikincisi ise cinsiyetin, çalışan kişilerin yaşamlarında oynadığı rolün doğal karmaşıklığını ortaya koymasındır.

## 2. ALGILANAN CİNSİYET ÖNYARGISI VE ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve algılanan cinsiyet önyargısı birbiri ile ilişkili kavramlardır. Foley ve diğerleri (2004; 4)'in aktardığına göre; kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı genellikle daha bireysel algılanmaktadır. Yani bireyler yaptıkları işte gösterdikleri iş performansları nedeniyle bir ayrımcılığa uğradıklarını düşünmekten ziyade kendi cinsiyetlerinden ve kendilerine atfedilen rollerden dolayı cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını düşünmektedirler (Gutek, ve diğerleri, 1996; Ngo ve diğerleri, 2002,141). Cameron (2001: 745-747; Sanchez ve Brock,1996;704-705) ise iş yerinde sadece kadın çalışanların değil aynı zamanda erkeklerin de cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılıkla karşı karşıya kalabileceklerini belirtmektedir. Kadınlar açısından, cinsiyet ayrımının farkına varılması (algılanması) işle ilgili olarak daha az sorumluluk ve prestij (statü, pozisyon) sağlanması, fazla iş verilmesi gibi durumların ortaya çıkması sonucu ile alakalıdır. (Foster, 2000; 96; Kobrynowick ve Branscombe, 1997;348-351).

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile algılanan cinsiyet önyargısı kavramları arasındaki temel fark grup- birey ayrımları ile ilgilidir. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı temel olarak bireyin kendi kişisel deneyimlerine bağlı iken, kadınlara yönelik olarak gerçekleşen cinsiyet ayrımcılığı işyerinde bulunan kadın ve erkeklere yönelik olarak ortaya çıkan kişisel kararların sonucu ve çalışma şartlarının genel değerlendirmesi şeklinde meydana gelir (Major ve diğerleri, 2002;220).

Özellikle hukukla ilgili mesleklerde kadına karşı önyargı (örneğin, büyük avukatlık firmaları ve yargıçlık gibi yüksek prestij pozisyonlarında bayan avukatların alt pozisyonlarda tutulması) mesleğin kendi yapısından kaynaklanmaktadır. Folley ve diğerleri (2004; 5)'nin aktardığına göre; Hong Kong'da hukuk fakültelerinde eğitilen avukatların çoğu bayan olmasına rağmen, Hong Kong'da bulunan hukuk firmalarının bütün ortaklarının sadece yüzde 17 sini oluşturmaktadır ki, bu durum güç bakımından erkeklerin hala baskın olduğunu göstermektedir (Miller ve Meloy, 2000; Miller ve Maier, 2008:530; Lee, 2003). Bulgular iş yerlerinde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını göstermektedir (Elkins ve diğerleri, 2001;12-13; Gutek ve diğerleri, 1996).

### 3. SOSYAL KİMLİK TEORİSİ VE CİNSİYET KİMLİĞİ

Folley ve diğerleri (2004;5)'in aktardığına göre, sosyal kimlik teorisinde kişinin tavırları ya da tutumları, sosyal gruptaki üyeliği ile kişinin kendi grubu (örneğin cinsiyet, ırk, sınıf, meslek) dışındaki üyeleri değerlendirilmesi ile şekillenmektedir (Tajfel ve Turner, 1979; Amiot ve diğerleri, 2007:558-559). Bu gruplar arasında yapılan kıyaslama grup içi tanımlamalar için anahtar bir kaynaktır (Yuki, 2003; 166-167) ve grup içindeki davranış ve önyargıların değerlendirilmesi için teorik bir taslak olarak değerlendirilebilir (Wilson ve Liu, 2003).

İnsanlar kendilerini sosyal bir grup içinde üyelik bakımından düşündüklerinde, ilgili dış gruplar ile kıyaslandığında kendi cinsiyet gruplarının içinde pozitif bir kimlik kazanmak için motive olmaktadır. Kişinin sosyal kimliğini kazanması bireyin ya kendi tecrübeleriyle ya da hemcinslerinin kendisine aktardığı tecrübelerle oluşmakta ve "ayrımcılık algısını" da bu şekilde öğrenmektedir (Gutek ve diğerleri, 1996). Kişi kendini (erkek ya da kadın) bir kategori ya da benzer insanların bulunduğu bir grup bakımından tanımladığında, ortak hareket unsurlarını kabul ettiği gibi o grubun paylaştığı düşünceleri de üstlenmiş olmaktadır (Deaux ve diğerleri, 1999; Stewart ve Dermott, 2004; 531-534).

Araştırmacılar sosyal kimlik ve algılanan ayrımcılık arasındaki ilişkiyi, özellikle ırk bakımından incelemişlerdir. Bu fikrin temeli göze çarpacak şekilde ortaya çıkan bireylerin grup içinde görülen eşitsizliklere daha fazla maruz kaldığı şeklindedir (Foster ve diğerleri, 2003; 198). Sellers ve Shelton (2003; 1079-1080) belli bir ırktan olmanın bireyin tanımlanması konusunda algılanan ırkçılık ayrımı ile yakından ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Cinsiyet tanımı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiye dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmalar daha az olmuştur. Cinsiyet kimliği kavramı ilk araştırmalarda bireyi "erkek ya da kadın" olarak tanımlarken (Deux ve diğerleri, 2001; Foster, 199; 168) daha sonraki araştırmalarda ise bireylerin kendisini, kendisine atfedilen grup ile ilişkilendirerek tanımlaması istenmiştir. (Wilson ve Liu, 2003; Ely, 1995; 592). Cameron (2001; 753) yaptığı araştırma sonuçlarına göre; "cinsiyet kimliği" erkeğin ayrımcılıkla ilgili kişisel seviye algılaması ile pozitif yönde alakalı olup kadınlar için bu şekilde değildir. Cinsiyet kimliği diğer

insanların, değişen koşulların ve sosyal normların önemli bir rol oynadığı kaçınılmaz bir sosyal süreçtir (Deux ve Stewart, 2001; Sherif,1982;376-379).

Brascombe ve diğerleri (2003) tarafından tanımlanan sosyal kimlik teorisine göre; eşitsizliğe yönelik olan tavırların sosyal yapı içinde grup içlerinden doğan spesifik sosyal kimlik kaygılarından sonuçlandığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, eşitsizliğe yönelik tavırlar şartlara özgün olup eşitsizliğin etkilerine bağlı olmaktadır. Örneğin, bireylerin cinsiyet üzerine yükledikleri önem cinsiyet ayrımcılığını yaşayıp yaşamadıkları ya da nasıl yaşadıkları ile ilişkilidir. Bu nedenle, cinsiyet kimliğini daha fazla algılayan bireylerin, cinsiyet ayrımcılığını da fazla yaşamaları olasıdır.

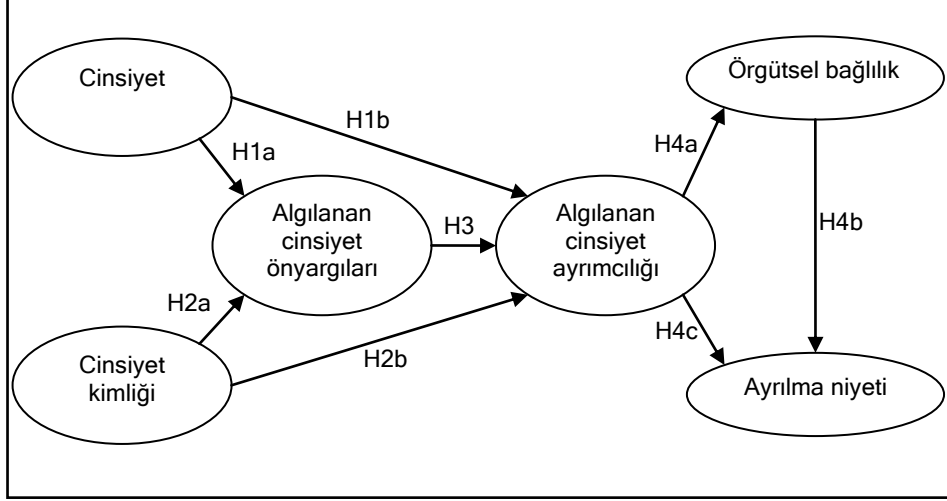
Ayrımcılık, avantajlı ve dezavantajlı grupların üyelerinden algılanılabilir Alt statüde bulunan grup üyeleri bakımından ayrımcılığın algılanması işbirliğini geliştirmek için gereklidir. Yüksek statüde bulunan grup bireyleri için ise sosyal değişime karşı direnç ve statükonun korunmasıdır.

Foley ve diğerleri (2004;7)'in aktardığına göre, dezavantaj sahibi grup bireyleri için, cinsiyet önyargısı ile cinsiyet ayrımcılığının algılanması olumlu grup kimliğinin elde edilmesiyle uyumludur. Çünkü bunların algılanması organizasyonlar da yaşadıkları güç ve statü dezavantajlığına bir neden teşkil etmektedir (Tajfel ve Turner, 1979). Bundan dolayı, ayrımcılığın algılanmasında en önemli nokta gibi görünen kişinin asıl ırk ya da cinsiyeti değil bireyin sosyal kimliğidir (Haris ve Lievens, 2004; 56-58).

Cameron (2001;745)'a göre, cinsiyete bağlı ayrımcılık algılamaları, kadın ve erkek gruplarında gösterdikleri psikolojik ve duygusal davranışları yani cinsiyet kimliklerini yansıtır. Cinsiyet kimlik teorisi kadınlarda olduğu gibi düşük statülü grup üyelerinin durumu ve kimliğini incelemeye uygun gibi görünmesine rağmen, erkekler açısından da algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile alakalı psikolojik sürecin anlaşılması açısından yararlı olabilir. Hem erkekler hem de kadınlar üyesi oldukları grubun içinde çeşitli seviyelerde psikolojik ve duygusal davranışlara ve kendi kimliklerini şekillendirmeye yardımcı olan inançlara sahiptir (Cameron ve Lalonde, 2001;60-62). Fikir, ilgi ve duygular bakımından diğer kadınlarla aynı nitelikler taşıdığına inanan kadınlar toplum içinde grup bireyelerine davranılma şekli konusunda müşterek olma algısı ya da " ortak kader " algısını belirgin olarak daha fazla ifade etmişlerdir (Gurin ve Townsend, 1986). Paylaşılmış cinsiyet ayrımı deneyimlerine dayanan gözle görülür cinsiyet kimliği kadınları ayrımcılığa karşı birlikte hareket etmeye yöneltmiştir.

Sonuç olarak araştırmanın temel amacı; bireylerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki algılamalarının ne ölçüde kadınlara karşı cinsiyete bağlı sosyal kimlik, cinsiyet ve algılanan cinsiyet önyargısını tespit edebilmek için bize yardımcı olacak olan Şekil 1' deki ilişkileri test etmektir.

Şekil 1: Araştırmanın Hipotetik Modeli ve Hipotezler



#### 4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ ve HİPOTEZLERİ DESTEKLEYEN ARAŞTIRMALAR

##### 4.1. Cinsiyetin etkisi

Bulgular genel olarak işyerlerinde kadınların dezavantajlı durumda olduklarını göstermektedir. Bu durum özellikle hukuk ile ilgili mesleklerde bariz olarak görülmektedir (Millerve ve Melloy, 2000; Miller ve Mailer,2008;534). Cinsiyet genellikle ödüller, kaynaklar ve fırsatlar konusunda farklılıklara ve sonuç olarak da adaletsiz tutumlara yol açmaktadır. Sosyal bir kimlik perspektifini uygulamak, sosyal yapı içindeki bir bireyin grup içindeki pozisyonu eşitsizliğe yönelik tavırlarda önemli bir etkiye sahiptir (Schmitt ve diğerleri, 2003; 162) ve bu noktada genellikle kadınlar cinsiyet grubunun dezavantajlı olan bireylerini oluşturmaktadır. Foley (2004; 9)'in aktardığına göre çalışan kadınlar bir işyerinde genel olarak kadınların dezavantajlı olduklarını görebilmektedirler, yani, kadınlar kolayca birlikte hareket edecekleri alanları fark etmektedirler (Crosby, 1982).

Organizasyonlarda alt düzey grup üyelerinin kendi gruplarının niteliğiyle organizasyondaki başarı beklentisinin birbiriyle uyuşmadığını algılayabilirler. (Ely, 1995; 591-592 ). Kadınlarla kıyaslandığında erkekler daha az düzeyde cinsiyet ayrımına maruz kalmaktadırlar. Bu noktada erkekler kurum içinde kadına karşı cinsiyet ayrımı yapıldığını kabul etmektedirler (Schmitt ve diğerleri, 2003;162-164; Elkins ve diğerleri, 2001; 4; Gutek ve diğerleri, 1996). Yapılan araştırmada, kadınların erkeklerden daha fazla cinsiyet ayrımı ile karşılaştıkları öne sürülmektedir, zira cinsiyet ayrımı kadına karşı bir dezavantaj sunarken erkekler için ise bir üstünlük avantajı sağlamaktadır. Buna göre:

**Hipotez 1a** : “Kadınlar, erkeklere göre daha fazla cinsiyet önyargısına sahiptir”.

**Hipotez 1b** : “Kadınlar, erkeklere göre cinsiyet ayrımcılığını daha fazla hissetmektedirler ”.

#### 4.2. Cinsiyet Kimliğinin Etkisi

Sosyal kimlik olgusundan ortaya çıkan düşünce cinsiyet önyargısı ve ayrımcılığının kişinin cinsiyet grubu ile tanımlanmasının gücünden etkilenmiş olmasıdır. Foley ve diğerlerinin (2004; 10) aktardığına göre; cinsiyet kimliği sosyal etkileşim kapsamı içinde ortaya çıkmaktadır ve cinsiyet kimlikleri belli sosyal kavramlar içerisinde gelişme gösterir ve farklı bir yerde ve farklı bir zamanda oldukça değişiklikler gösterebilir (Deaux ve Stewart, 2001). Kendini çok iyi tanımlayabilen birey, çeşitli konularda ve durumlarda grup üyeliğine uyan yorumlarda bulunabilir. Kendi grubuna odaklanmış kişiler çevresindeki diğer gruplarla kendini kıyaslar, tepki gösterir. Bu durum kişinin çevresinde “ayrımcılık” yapıldığını görme olasılığını artırır. (Major ve diğerleri, 2002; 222). Kadınlar açısından, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımının algılanması pozitif grup kimliğinin sürdürülebilirliği ile bağlantılı olmaktadır çünkü bu durum alt statülü kadınların kurum içinde yaşadıkları bazı olaylar nedeniyle ortaya çıkmıştır (Haris ve diğerleri, 2004; 57-58). Sosyal kimlik teorisi bir işyerinde bulunan kadınların kendilerine yönelik olarak gerçekleştiğine inandıkları “cinsiyet önyargısı” “cinsiyet ayrımcılığını” kendi kişisel deneyimleri ya da başka kadınların deneyimleri ile şekillendirirler.

Grup içindeki ödüllerle ilgili çelişki, gruba bağlanmayı ve grupla özdeşleştirme fikrini artırmakta ve bu da grup içi memnuniyeti sağladığı gibi diğer gruplara karşı da ayrımcılığa yol açmaktadır. Ayrıcalıklı ve dezavantajlı gruplar, eşitsizliğe karşı bir tutum içine girerler ki; bu da grup içi çıkarlar ile uyumludur. (Cameron, 2001; 750 ; Schmitt ve diğerleri, 2003; 164-165; Folley ve diğerleri,2004;7-8). Ayrımcılık algılamasının motivasyonla ilişkisi olduğuna ilişkin kanıtlar vardır (özellikle, erkekler için), çünkü erkeklerin cinsiyet grup kimliği ayrıcalıklı sosyal pozisyonu ile yakından ilişkilidir. Erkek kimliği ile ilgili araştırmalar kadın kimliğine yönelik araştırmalardan daha azdır ve aynı zamanda da kadın kimliğine ilişkin bilinmeyen pek çok konu da bulunmaktadır

Sosyal kimlik teorisi gruplar arasında görülen psikolojik ve davranışa yönelik algılamaları (örneğin, statü ) cinsiyet kimliğinin sonucu olarak tanımlamaktadır (Ely, 1995; 590-591).Buna göre:

**Hipotez 2a** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının algılanmasını etkiler”.

**Hipotez 2b** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının algılanmasını etkiler”.

### 4.3. Cinsiyet Önyargısı ve Ayrımcılığı Arasındaki İlişki

Cinsiyet ayrımcılığı belirgin hale geldiği zaman, ayrımla ilgili durumu onaylamak ya da onaylamamak için başka bilgiler kullanılabilir. Foley (2004; 12) aktardığına göre; ayrımcılıkla ilgili olan belirtiler bu konudaki algılarımızı etkileyebilir (Major ve diğerleri, 2002; Major ve diğerleri,2003;221-223). Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının algılanması grup üyeliğine dayanan ayrımla algılanması olasılığını artıran durumsal bir ipucu aracı olarak işe yarayabilir. Genel olarak bakıldığında ortaya çıkan sonuçların kadın grup üyeliği ile bağlantılı olarak algılanan olasılığı artıran unsurların hem erkek hem de kadınların kendilerine yapılan ayrımcılığı bizzat yaşayan ve aynı zamanda da ayrımcılığa karşı spesifik olumsuz sonuçlar attığını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde kadınlara yönelik olarak bir cinsiyet ayrımı olduğunu tanımlayan bir erkek çalışanın kendi cinsiyetine dayalı olan “karşıt ayrımcılığı” algılaması daha yüksek bir olasılıktır. Buna göre:

**Hipotez 3** : “Kadınlara yönelik görülen cinsiyet önyargısı, cinsiyet ayrımcılığını etkiler”

### 4.4. Cinsiyet Ayrımcılığın Sonuçları

Ensher ve diğerleri (2001; 56-58)'inin yaptığı araştırma sonuçlarına göre, çalıştıkları kurumda cinsiyetlerine yönelik uygulamalarla karşılaşan çalışanların daha az iş memnuniyeti yaşadıkları, işe kendilerini veremediklerini ve tekrar seçme şansları bulunması durumunda aynı pozisyonu seçmeyeceklerini tespit etmiştir. Böyle olunca da, bireylerin çalıştıkları işyerinde ayrımcılığa dayalı olan uygulamalarla karşılaştıkları zaman, kendilerini işe verme özelliklerinin azalması nedeniyle muhtemelen işyerinden ayrılacakları düşünülebilir. Tersi durumda ise işyerinde cinsiyet ayrımcılığını algılamayan çalışanların ise örgütlerine olan bağlılıklarının arttığı söylenebilir (Loi ve diğerleri, 2006;102-103). Bunun dışında cinsel taciz ve kariyer planlaması gibi işyerlerinde pek çok sorunla da karşılaşmaktadır (Shaffer ve diğerleri,2000;319- 320)

Foley ve diğerleri (2004;13) aktardığına göre; erkeklerin dominant olduğu bir ortamda çalışan bir kadın yönetici için, bulunduğu ortamdaki hiç memnun olmadığı ve firmadan ayrılma olasılığının son derece yüksek olduğu bir örnekle karşılaşmıştır (Rosin ve Korabik, 1991;396-397). Kadın yöneticiler adeta camdan yapılmış bir tavan arasına boyunlarını sokmuş bir durumda olduklarından işyerlerini terk etme düşüncesi içinde olmaktadır bundan başka, çalıştığı ortamdan cinsiyet ayrımına bağlı olarak memnun olmayan ve işyerinden ayrılmayı düşünen kadınların sayısının aynı şekilde işyerlerinde cinsiyet ayrımı olduğunu düşünen erkeklerle kıyaslandığında ve işyerinden ayrılmayı düşünen sayısı bakımından daha fazla olduğu görülmüştür. Algılanan cinsiyet ayrımcılığı işyerinden ayrılma niyeti bakımından son derece güçlü bir etken olabilir. Hatta diğer faktörler söz konusu olmadan dahi cinsiyet ayrımı tek başına ayrılma nedeni olabilmektedir ( Morrison ve diğerleri, 1987; Stroh ve diğerleri, 1996).



Buna göre:

**Hipotez 4a** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel bağlılığı etkiler”.

**Hipotez 4b** : “Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini etkiler”.

**Hipotez 4c** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyetini etkiler”.

## 5. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE METODU

### 5.1. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın verileri, 2009 yılı Mart ayı içerisinde iki firmada çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanlara yapılan bir anket formu aracılığı toplanmıştır. Örneklem grubundaki iki firma, çalışmayı kabul eden firmalar olup birisi Manisa’da elektronik / teknoloji sektöründe diğeri ise İzmir’de yalıtım sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Araştırmada, seçilen firmalardan birincisi (X firma) “**örgütsel bağlılığı**” sorgulayan altı sorudan ikisinin çıkartılması, Y firması ise araştırmanın sadece “**mavi yakalılara**” yapılması konusunda bir ön şart getirmişlerdir. Firmaların özellikle son günlerde çalışanların işten çıkartılması konusunda çok duyarlı davranmak durumunda olduklarını söylemeleri nedeniyle, bu şartlar kabul edilmiştir. Bu durumda “X firmasına” verilen 158; “Y firmasına” verilen 68 adet anket formunun tamamı iki gün içinde toplanmıştır. Bu nedenle de, %100 geri dönüşüm oranına ulaşılmıştır.

### 5.2. Araştırma Yapılan Örneklem Grubunun Demografik Bulguları

**X firmasında** çalışanların büyük bir çoğunluğunun (%60,8) “21-30 yaş” arasında olduğu; %45,6’sının “kadın”, %54,4’ünün “erkek”; %87’si “üniversite” mezunu; %58,9’unun “evli”; %66,5’unun “çocuğunun olmadığı”; %73,2’sinin aynı iş yerinde “1-5 yıldır” çalıştıkları belirlenmiştir.

**Y firmasında** çalışanların büyük bir çoğunluğu (%43,5) “31-40 yaşları” arasında; %2,9’u “kadın”, %97,1’ “erkek”; %71’i “evli” ve %60,9’unun “çocuğu var”; %59,4’ü “ilköğretim”, %39,1’i “lise mezunu” olup, %70,6’sı “ekstrüzyon” diye tanımlanan bir departmanda çalışmaktadırlar.

X firmasında örneklem grubunda yer alan her çalışanın beyaz yakalı olması nedeniyle tek tek pozisyonlarının yazılmasının araştırma açısından her hangi bir önemi olmadığından dikkate alınmamıştır.

### 5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmanın modelinde altı boyut dikkate alınmış olup, anket yöntemi aracılığıyla ölçüm yapılmıştır.

**Cinsiyet:** Anket formunda demografik bulgularda belirtilen “cinsiyetiniz” nedir seçeneğini işaretleyen kişilerin bilgileri kabul edilmiştir.

**Cinsiyet kimliği**, Cinsiyet kimliği üç soru ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu sorular arasında; “kendimi cinsiyet grubunla özdeşleştiriyorum”, “ben cinsiyet grubundakiler gibiyim”, “benim içinde bulunduğum grup, beni yansıtıyor”.

Araştırmada **cinsiyet kimliğini** belirlemeye yönelik sorulara yanıt veren kişilerin sorulara verdikleri yanıtların güvenilirlik derecesi (Cronbach Alpha), X firmasında  $\alpha=0,9016$ ; Y firmasında,  $\alpha= 0.7543$ 'dür.

**Algılanan Cinsiyet Önyargısı**; İşyerinde kadınlara yönelik cinsiyet ön yargısını belirlemeye yönelik beş soru sorulmuştur. Bu sorulardan ikisi Gutek ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş olup: “organizasyonda erkekler, kadınlardan daha çabuk yükselirler”, “organizasyonda işe alımda erkekler tercih ediliyor”. Foley ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen sorularda ise: “işletmede ortaklık durumunda erkekler, kadınlara göre daha avantajlıdır”, “organizasyonda maaş artışında erkeklere kadınlardan daha cömert davranılması söz konusudur”, “organizasyonda performans değerlendirmesi söz konusu olduğunda, erkekler kadınlardan daha avantajlıdır” soruları yer almaktadır. **Algılanan cinsiyet önyargısına**, ilişkin X ve Y firmalarında güvenilirlik değerleri  $\alpha= 0.8264$ ; Y firmasında,  $\alpha= 0.7311$ 'dir. Bu iki değer, araştırmanın güvenilirliği açısından oldukça yüksektir.

**Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı**; araştırmada üç soru ile açıklanmaya çalışılan algılanan cinsiyet ayrımcılığına yönelik sorular Sanchez ve Brock's (1996) tarafından geliştirilmiştir. Bu sorular ise; “ işyerinde, bazı zamanlarda cinsiyetimin dolayı sınırlamalarla karşılaştığımı düşünüyorum”, “kariyerimde, cinsiyetimin olumsuz etkisi vardır”, “ işyerimde, pek çok kişinin cinsiyetimle ilgili kalıplaşmış düşünceleri vardır ve bana da bu düşüncelerimi davranışlarıyla yansıtıyorlar”. Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığına yönelik olarak firmaların vermiş oldukları yanıtların güvenilirlik düzeylerine bakıldığında, X firmasında  $\alpha= 0.8203$ ; Y firmasında,  $\alpha=0,6069$ 'dır.

**Örgütsel Bağlılık**; Araştırmada örgütsel bağlılığa yönelik Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen ve konuyla ilişkili olduğu düşünülen altı soruyu içeren bir ölçek kullanılmıştır. Bu sorular arasında; “ meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni mutlu eder”, “ kuruluşuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yoktur”, “bu kuruluşa kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum”, “bu kuruluşun benim için çok kişisel bir anlamı vardır”, “kendimi kuruluşumda ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum”. Bu ölçeğin X firmasındaki güvenilirliği  $\alpha= 0.4046$ ; Y firmasında,  $\alpha= 0.1943$ 'dür.

Araştırmaya başlamadan önce, şirketteki İnsan Kaynakları uzmanları ile işletme genel müdürü özellikle 2009 Mart ayı içerisinde yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işten ayrılmalara yoğun yaşandığı günümüzde bu anketin yapılması durumunda sağlıklı sonuçların alınmayacağını söylemişlerdir. Ancak araştırma anında özellikle bu yapılan çalışmanın bir akademik bir çalışma olduğu ve anket formunu bu düşünce ile doldurmaları istenmesine rağmen, yanıt verenlerin ne ölçüde aynı düşünceyi hissederek yanıt verdiklerini tespit etmek mümkün

olamamıştır. Bu nedenle de özellikle “örgütsel bağlılık” konusunda güvenilirlik değerinin daha düşük çıkmasının bu nedenle olduğunu düşünülebilir.

**İşten Ayrılma niyeti;** Rosen ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen dört sorudan uyarlanmıştır. Bu sorular arasında; “kariyerinizin şu anında mümkün olsaydı, işinizi bırakır mıydınız?”, “Önümüzdeki altı ay içerisinde, işinizi bırakmayı düşünüyor musunuz?”, “şu anda, yeni bir iş arıyor musunuz?”, “hiç işinizi bırakmayı düşündünüz mü?” Ayrılma niyetinde X firmasının,  $\alpha = 0.7603$ , Y firmasında ise  $\alpha = 0.8855$  olarak bulunmuştur.

#### 5.4. Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmada kurulan kavramsal model, “yapısal eşitlik modeli” (SEM) ile test edilmiştir. Oluşturulan modelin değerlendirilmesinde, LISREL 8.51 programı kullanılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve t-testi analizleri için SPSS paket programı da kullanılmıştır. Modelde hem gözlenen, hem de örtük değişkenler bulunduğu için, örtük değişkenleri oluşturan soruların aldığı skorların toplamı alınarak yeni değişkenler oluşturulmuş ve bu değişkenler kullanılarak gözlenen değişkenlerle yol (path) analizi yapılmıştır.

### 6. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

#### 6.1. X Firmasının Sonuçları

Modele ilişkin yol analizinin sonuçları (standartlaştırılmış çözüm) Şekil 2a’da görülmektedir. X şirketi için modelin Ki-kare değeri 16.67, serbestlik derecesi 6 dır ( $p = 0.0106$ ). RMSEA değeri 0.107 olarak bulunmuştur. Literatürde modele ait RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinin 0.08’den küçük olmasının kabul edilebilir olduğu, ancak bunun olmadığı durumlarda diğer istatistiklere de bakılması gerektiği belirtilmektedir (Şimşek, 2007). Modele ait RMSEA değeri her ne kadar büyük çıksa da, yakın uyum (close fit) testinin sonucunda 0.05 anlamlılıkla değer kabul edilebilir. Ayrıca modele ait diğer uyum istatistikleri GFI=0.97, AGFI=0.88, CFI=0.95 bulunmuş olup, kabul edilebilir sınırlardadırlar. Bu model sonuçları, aşağıda yer alan ikili korelasyon analizi sonuçları ile de uyumludur.

Tablo 1’de X firmasına ilişkin boyutların korelasyon ilişkileri gösterilmektedir. Tablo 1’de görüldüğü gibi; cinsiyet kimliği, algılanan cinsiyet önyargısı ile negatif yönlü ( $r = -.202, p < 0.01$ ), cinsiyet ayrımcılığı ile de negatif yönlü ( $r = -.301, p < 0.001$ ); algılanan cinsiyet önyargısı; cinsiyet ayrımcılığı ile pozitif ( $r = .711, p < 0.01$ ), işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ( $r = .386, p < 0.001$ ); algılanan cinsiyet ayrımcılığı örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ( $r = -.166, p < 0.01$ ), işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ( $r = .390, p < 0.001$ ) ve son olarak da örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti negatif yönlü ( $r = -.476, p < 0.01$ ) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 1’de X firmasına ilişkin boyutların korelasyon ilişkileri gösterilmektedir. Faktörler arasındaki anlamlı ilişkilere bakıldığında;

- cinsiyet kimliği, algılanan cinsiyet önyargısı ile negatif yönlü ( $p=.011$ ), cinsiyet ayrımcılığı ile negatif yönlü ( $p=.000$ )
- algılanan cinsiyet önyargısı, algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile pozitif yönlü ( $p=.000$ ), işten ayrılma niyeti ile de pozitif yönlü ( $p=.000$ )
- algılanan cinsiyet ayrımcılığı; örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ( $p=.037$ ), işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ( $p=.000$ )
- Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ( $p=.000$ ) ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** X Firmasında, İlgili Boyutların Korelasyon İlişkileri

	Cinsiyet kimliği	Algılanan cinsiyet önyargısı	Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma niyeti
Cinsiyet kimliği	1	-.202(*)	-.301(**)	-.144	.131
Algılanan cinsiyet önyargısı	-.202(*)	1	.711(**)	-.088	.386(**)
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	-.301(**)	.711(**)	1	-.166(*)	.390(**)
Örgütsel bağlılık	-.144	-.088	-.166(*)	1	-.467(**)
İşten ayrılma niyeti	.131	.386(**)	.390(**)	-.467(**)	1

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Şekil 2a ve b'de gösterilen değerler ile yapılan diğer analiz sonuçları dikkate alındığında;

**Hipotez 1a** : “Kadınlar, erkeklere göre daha fazla cinsiyet önyargısına sahiptir”.

**Hipotez 1b**: “Kadınlar, erkeklere göre cinsiyet ayrımcılığını daha fazla hissetmektedirler” şeklindeki ifadeler, yol analizi sonuçları ile desteklenmektedir. Şekil 2a’ da cinsiyet ile algılanan cinsiyet önyargısı arasındaki standartlaştırılmış değer negatif işaretlidir. Bu da kadınların algıladıkları cinsiyet önyargısının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı durumu vurgulamak için yapılan t-testi sonuçları (Tablo 2) da bunu kuvvetlendirmektedir.

**Tablo 2:** X Firmasında, Boyutların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığı

	Kadın (N=72)	Erkek (N=86)	t değeri	p- değeri
Cinsiyet kimliği	3.5093	3.7171	-1.38	0.168
Algılanan cinsiyet önyargısı	2.8583	2.5047	2.698	<b>0.008</b>
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	2.5509	1.7907	5.7	<b>0.000</b>
Örgütsel bağlılık	3.4294	3.5136	-0,888	0.376
İşten ayrılma niyeti	2.0972	1.9273	1.457	0.147

Tablo 2'da, X firmasına ait bulgulara bakıldığında, boyutlar arasında sadece **algılanan cinsiyet önyargıları** ile **algılanan cinsiyet ayrımcılığına** yönelik değerler açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Algılanan cinsiyet önyargısı boyutu dikkate alındığında; kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre bu olguyu daha fazla içselleştirmektedirler (kadın ort:2.8583; erkek ort:2.5047,  $p=0.008<0.05$ ). Aynı şekilde algılanan cinsiyet ayrımcılığını kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha fazla hissetmektedirler (kadın ort:2.5509; erkek ort:1.7907,  $p=0.00<0.05$ ). X firması için kurulan modeldeki katsayılar da bu bulguyu desteklemektedir. Sonuç olarak X Firmasında, konuya ilişkin oluşturulan iki hipotezimiz doğrulanmıştır. Yani; kadın çalışanlar erkeklere göre cinsiyet önyargısı ve ayrımcılığı daha fazla hissetmektedirler.

**Hipotez 2a** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının algılanmasını etkiler”.

**Hipotez 2b** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının algılanmasını etkiler” şeklinde ifadeleri, yol analizi sonuçları ile desteklenmektedir. Şekil 2a' da cinsiyet kimliği ile algılanan cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı algısı arasındaki standartlaştırılmış değerler negatif işaretlidir (algılanan cinsiyet önyargısı: -0.23; algılanan cinsiyet ayrımcılığı;-0.33). Tablo 1'e bakıldığında da, cinsiyet kimliğinin, algılanan cinsiyet önyargısı ile negatif yönlü ( $r=-.202$ ); algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile de negatif yönlü ( $r=-.301$ ) anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

**Hipotez 3** : “Kadınlara yönelik görülen cinsiyet önyargısı, cinsiyet ayrımcılığını etkiler” ifadesi için, Tablo 1'de gösterilen korelasyon analiz sonuçlarına göre; algılanan cinsiyet önyargısı ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $r=.711$ ) Şekil 2a'ya bakıldığında da algılanan cinsiyet önyargısı ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir(0.60).Sonuç olarak, hipotezimiz kabul edilebilir.

**Hipotez 4a** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel bağlılığı etkiler”.

**Hipotez 4b** : “Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini etkiler”.

**Hipotez 4c** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyetini etkiler” ifadeleri dikkate alındığında; Tablo 1 verilerine göre; X firmasında; algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ( $r=-.166$ ); örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ( $r=-.467$ ); algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile işten ayrılma arasında pozitif yönlü ( $r=.390$ ) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Şekil 2a'ya bakıldığında da cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif (-0.16), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif (-0.40); cinsiyet ayrımcılığı ile işten ayrılma arasında pozitif (0.33) yönlü anlamlı ilişkinin tespit edilmesi nedeniyle ele alınan bu hipotezler reddedilemez.

## 6.2. Y Firmasının Sonuçları

Y firması için model Şekil 2b'de görülmektedir. Modelin Ki-kare değeri 140.74, serbestlik derecesi 6 dır ( $p=0.00$ ). RMSEA değeri 0.381 olarak bulunmuştur. Modele ait RMSEA değerinin yakın uyum (close fit) testinin sonucunda 0.05

anamlılıkla değerin kabul edilemez ( $p=0.00<0.05$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca modele ait diğer uyum istatistikleri  $GFI=0.77$ ,  $AGFI=0.19$ ,  $CFI=0.34$  bulunmuş olup, kabul edilebilir sınırlarda değillerdir. Bu nedenle, Y şirketi için modelin geçerli olmadığı sonucuna varılabilir. Bu durum göstermektedir ki, model X şirketi için geçerli olup, Y firması açısından geçerli değildir. Faktörler arasındaki korelasyon ilişkileri anlamlı çıkmasına rağmen, bütün olarak bakıldığında, modelin geçerliliği sağlanamamaktadır. Bunun nedeni Y firmasında ankete katılan kadın sayısının çok az (2 kişi) olması olabilir. Bu nedenle Y firması için bazı analizler yapılamamıştır. Diğer analizler de sadece erkek katılımcıların bakış açısını yansıtmaktadır.

Tablo 3'de Y firmasına ilişkin boyutların korelasyon ilişkileri gösterilmektedir. Faktörler arasındaki anlamlı ilişkilere bakıldığında;

- algılanan cinsiyet önyargısı; algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile pozitif yönlü ( $p=.008$ ), örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü ( $p=.000$ ), işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ( $p=.015$ )
- algılanan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü ( $p=.001$ )
- örgütsel bağlılık, işten ayrılma ile negatif yönlü ( $p=.005$ ) ilişki tespit edilmiştir.

Fakat bu anlamlı korelasyon ilişkileri, modelin geçerliliğini sağlamamaktadır.

**Tablo 3:** Y Firmasında Boyutların Korelasyon İlişkileri

	Cinsiyet Kimliği	Algılanan cinsiyet önyargısı	Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma niyeti
Cinsiyet Kimliği	1	.111	.048	.124	-.178
Algılanan cinsiyet önyargısı	.111	1	.317(**)	.418(**)	-.290(*)
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	.048	.317(**)	1	.396(**)	.099
Örgütsel bağlılık	.124	.418(**)	.396(**)	1	-.336(**)
İşten ayrılma niyeti	-.178	-.290(*)	.099	-.336(**)	1

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4'de analiz yapmaya yetecek kadın ve erkek çalışan sayısı eşit olmadığı için, Hipotez 1a ve 1b'ye ait ifade dikkate alınmamıştır.

**Tablo 4:** Y Firmasında, Boyutların Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığı

	Kadın N=2	Erkek N=67	t değeri	p-değeri
Cinsiyet kimliği	3.00	3.83	-1.220	0.428
Algılanan cinsiyet önyargısı	3.10	2.69	1.295	0.385
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	2.83	2.36	2.317	0.131
Örgütsel bağlılık	2.75	3.10	-3.180	<b>0.05</b>
İşten ayrılma niyeti	2.25	2.95	-0.921	0.519

**Hipotez 2a** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının algılanmasını etkiler”.

**Hipotez 2b** : “Cinsiyet kimliği kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının algılanmasını etkiler” hipotezleri için Tablo 3 verilerine bakıldığında, boyutlar arasında pozitif bir ilişki görülse de anlamlı değildir. Bu durumda, Y firmasında hipotezler ret edilebilir.

**Hipotez 3** : “Kadınlara yönelik görülen cinsiyet önyargısı, cinsiyet ayrımcılığını etkiler” ifadesi için Tablo 3’de görüldüğü gibi, algılanan cinsiyet önyargısı ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $r=.317$ ). Her ne kadar model geçerli değilse de, korelasyon analizi sonucunda Y firması için bu hipotez ret edilemez.

**Hipotez 4a** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel bağlılığı etkiler”.

**Hipotez 4b** : “Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini etkiler”.

**Hipotez 4c** : “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, işten ayrılma niyetini etkiler”.

Y firmasında ise; algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ( $r=.396$ ); örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r=-.336$ ) anlamlı ilişkiler tespit edilirken, cinsiyet ayrımcılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu nedenle Hipotez4c: red edilebilir.

## 7. GRUPLAR ARASI KARŞILAŞTIRMA SONUÇLARI

Araştırmada ayrıca, ele alınan iki işletmede, boyutlar arasında bir farklılığın olma durumu karşılaştırılmıştır.

### 7.1. Boyutların, Firmalar Arasındaki Farklılığı

Ele alınan boyutlar açısından firmalar arasında bir farklılık bulunma durumuna bakıldığında, t-testi sonuçlarına göre, Örgütsel bağlılık (örgütsel bağlılık) ile İşten ayrılma niyeti (işten ayrılma niyeti) boyutlarında, firmalar arasında bir fark bulunmuştur. Tablo 5’de sonuçlar gösterilmektedir.

**Tablo 5:** Boyutlar Açısından Firmalar Arasında Bir Farklılığın t-testi Sonuçları

	Firma	N	Mean	Std. Deviation	P-değeri
<b>Cinsiyet kimliği</b>	X	158	3.6224	.94289	.197
	Y	69	3.8019	.96731	
<b>Algılanan cinsiyet önyargısı</b>	X	158	2.6658	.83687	.767
	Y	69	2.7014	.82720	
<b>Algılanan cinsiyet ayrımcılığı</b>	X	158	2.1371	.91491	.090
	Y	69	2.3720	.96725	
<b>Örgütsel bağlılık</b>	X	158	<b>3.4752</b>	.58159	<b>.000</b>
	Y	69	<b>3.0894</b>	.58089	
<b>İşten ayrılma niyeti</b>	X	158	<b>2.0047</b>	.73172	<b>.000</b>
	Y	69	<b>2.9312</b>	1.09047	

Firmaların verdikleri yanıtlar dikkate alındığında, sadece Örgütsel bağlılık (örgütsel bağlılık) ile İşten ayrılma niyeti (işten ayrılma niyeti) açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yani; "**X firmasında**" çalışanlar, **Y firmasında** çalışanlara göre işletmeye daha fazla bağlı oldukları görülmektedir (3.4752; 2.0047). Ayrılma niyeti açısından ise, **Y firmasında** çalışanların ayrılma niyeti, X firmasında çalışanlara göre daha yüksektir ( 2.0027; 2.9312). Bu farklılığın temel nedeninin iki firmada çalışan profilinin farklı olmasından (beyaz ve mavi) kaynaklandığı düşünülebilir.

## 7.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklar

Tablo 6'da; X firmasındaki çalışanların, cinsiyete göre verdikleri yanıtların ortalamalarının t-testi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 3'de görüldüğü gibi; **cinsiyet kimliğinde; erkekler** kadınlara göre kendilerini, kendi cinsleriyle daha fazla özdeşleştirmektedirler. **Algılanan cinsiyet önyargısı** ve **cinsiyet ayrımcılığı** konusunda **kadınlar** ayrımcılığı erkeklere göre daha fazla algılamaktadırlar. Son olarak **işten ayrılma niyeti** açısından **erkekler** kadınlara göre daha istekli görünmektedirler.



Tablo 6: Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıklar

	Cinsiyet	N	Mean	p-değeri
Cinsiyet kimliği	Kadın	74	3.4955	<b>.057</b>
	Erkek	152	3.7697	
Algılanan cinsiyet önyargısı	Kadın	74	2.8649	<b>.022</b>
	Erkek	152	2.5789	
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	Kadın	74	2.5586	<b>.000</b>
	Erkek	152	2.0373	
Örgütsel bağlılık	Kadın	74	3.4110	.385
	Erkek	152	3.3331	
İşten ayrılma niyeti	Kadın	74	2.1014	<b>.025</b>
	Erkek	152	2.3717	

### 7.3. Yaş Değişkenine Göre Farklılıklar

Örneklemede yaş grupları; “20 yaşın altında”, “20-30 yaş”; “31-40”; “41-50”; “51 yaş üstü” şeklinde gruplandırılmıştır. Yapılan Anova analizi sonuçları göstermiştir ki; yaş gruplarının boyutlara verdikleri yanıtlar arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Sadece 0.10 düzeyinde bakıldığında örgütsel bağlılık boyutunda fark görülmektedir.

Tablo 7: Yaş Değişkenine Göre Farklılıkların Anova Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cinsiyet kimliği	.939	3	.313	.325	.808
Algılanan cinsiyet önyargısı	2.642	3	.881	1.304	.281
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	1.761	3	.587	.617	.607
Örgütsel bağlılık	2.314	3	.771	2.430	<b>.073</b>
İşten ayrılma niyeti	5.357	3	1.786	1.537	.213

### 7.4. Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

Araştırmada, eğitim düzeyi beş temel kriter dikkate alınarak sorulmuştur (ilköğretim, lise, üniversite, yüksek lisans ve doktora). Yapılan analiz sonuçlarına göre, eğitim farklılığı bu boyutların sonuçlarını değiştirmemiştir.

Tablo 8: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılıkların ANOVA testi sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cinsiyet kimliği	4.233	4	1.058	1.196	.315
Algılanan cinsiyet önyargısı	.967	4	.242	.340	.851
Algılanan cinsiyet ayrımcılığı	3.761	4	.940	1.127	.346
Örgütsel bağlılık	2.113	4	.528	1.585	.181
İşten ayrılma niyeti	1.192	4	.298	.550	.699

## 8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kadının bireysel, toplumsal işlevlerini ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için sağlıklı olması, sağlığını koruyabilmesi içinde iyi bir toplumsal statüye sahip olması gerekir. Bunu gerçekleştirebilmesi de kadın erkek eşitliğine dayanır. Bütün toplumlarda kadının toplumsal statüsü erkeğin toplumsal statüsüne göre daha düşük olmakla birlikte özellikle gelişmekte olan toplumlarda bu oran daha da belirgindir (Küresel cinsiyet ayrımcılığı endeksine göre, Türkiye cinsiyet eşitsizliğinde 121.ci sırada olup, sondan 7.ci sıradır). Dolayısıyla gelişmekte olan toplumlarda, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılık her alanda daha belirgin olarak (ekonomik, eğitim, sağlık, siyaset, cinsiyet, vb.) görülmektedir (<http://www.itusozluk.com>). Bu alanlardan en önemlisinin “cinsiyet ayrımcılığı” olduğu düşüncesiyle yapılan araştırma, iki firmada uygulanmıştır. Araştırmanın temel amacı; bireylerin cinsiyet ayrımcılığı kavramının belirlenmesine yardımcı olacak değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmektir. Bu boyutlar arasında; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı bulunmakta olup, bu değişkenlerin de bireyin işe bağlılığında veya işten ayrılma niyetinde ne ölçüde etkili olduğu gösterilmeye çalışılmıştır.

Sonuçlar göstermiştir ki; her iki firmada çalışan kişinin cinsiyeti (kadın veya erkek olması) onun cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı konusundaki algılarını etkilemektedir. Bu algıların yoğunluğu daha çok kadın çalışanlar lehinedir. **Ayrıca algılanan bu sonuçlar çalışanların örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilediği gibi, işten ayrılma niyetini de artırmaktadır.**

Bu bulgular literatüre uygun olmayan bir şekilde gelişmemiştir. Zaten dünyada pek çok ülkede kadın çalışanlara yönelik “ayrımcılık” yapıldığı bilinen bir gerçektir. Ülkemizde sadece iki firmada gözlemlenen sonuçlar da bunun bir göstergesidir. Ancak burada önemli olan iş hayatında gözlemlenen ayrımcılığın çıktılardır ki; bu sonuçlar özellikle kadınlar açısından düşük özgüvene, artan depresyona, yüksek iş çatışmalarına yol açarken aynı zamanda da firmaya “aidiyet duyma” hissini azalmasına ve işyeri için önemli maliyetler oluşturan “devir hızının yüksekliği” ve “kurum kimliği ve imajı” gibi olumsuz faktörlerin oluşmasına da neden olmaktadır.

Bu durumda neler yapılabilir. İlk önce “cinsiyet ayrımcılığı”nı oluşturan “cinsiyet önyargıları”nın ortadan kaldırılması ilk alınacak önlemdir. Bireyler yaptıkları işte gösterdikleri iş performansı nedeniyle bir ayrımcılığa uğradıklarını düşünmemektedirler. Özellikle kadın çalışanlar, bu ayrımcılığı daha çok kendi “cinsiyet”lerine yani “kadın olmalarına” bağlamaktadırlar. Bu konu sorunun temelini inildiğinde, toplumun kadınlara atfettiği rolün ne yazık ki, eğitim düzeyi yükselse bile halen kadın çalışanlar açısından aynı yoğunlukta hissedildiğini göstermektedir.

Bu nedenlerden dolayı işletmelerde İnsan Kaynakları Departmanlarına oldukça fazla görevler düşmektedir. Burada temel sorun, kadın çalışanların kendilerine “cinsiyet ayrımcılığı” yapıldığına dair önyargılarından kurtulmalarının sağlanmasıdır. Bu kolay bir değişim süreci değildir.

Bu süreç iki aşamalı yapılabilir. Birinci aşamada; çalışan kadınların düşüncelerine yönelik detaylı bir araştırma yapılmalıdır. Burada önemli olan işyerinde bu ortamın sağlanmasına neden olan etmenleri tespit edebilmektir. İkinci aşamada ise, sadece kadın çalışanların değil erkek çalışanların da birlikte katıldığı “toplumsal cinsiyet güçlendirme atölyesi” gibi eğitimler konuya farklı bakış açısı kazandırması açısından yararlı olabilecektir.

Cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısı konusu sadece bireyin “kendini geliştirmesi” ile yakından ilişkili olmayıp işyerlerinde aynı zamanda **aidiyet duygusunun** yaratılması açısından da önemli olduğu için dikkate alınması gereken bir konudur.

## 9. TEORİK VE PRATİK ÇIKARIMLAR

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımı ve önyargısı beraberinde işyerini değiştirip daha az cinsiyet ayrımı ile karşılaşılacağına umulduğu yeni bir işe başlama düşüncesini getirmektedir. Bu durum işletmeye “**insan sermayesinin kaybedilmesi**” ile o kişinin yerini doldurmanın “**getireceği masraflara**” yol açacaktır. Erkekler ve kadınlar işyerlerinde kadına yönelik cinsiyet önyargısını algıladıklarında, kendilerine yönelik cinsiyet ayrımcılığını algılamaları daha muhtemel olmaktadır. Bu bulgu yöneticilerin kurum içinde ortaya çıkabilecek böylesi bir durumu ortadan kaldırması için gerekli önlemleri almasını gerektirmektedir.

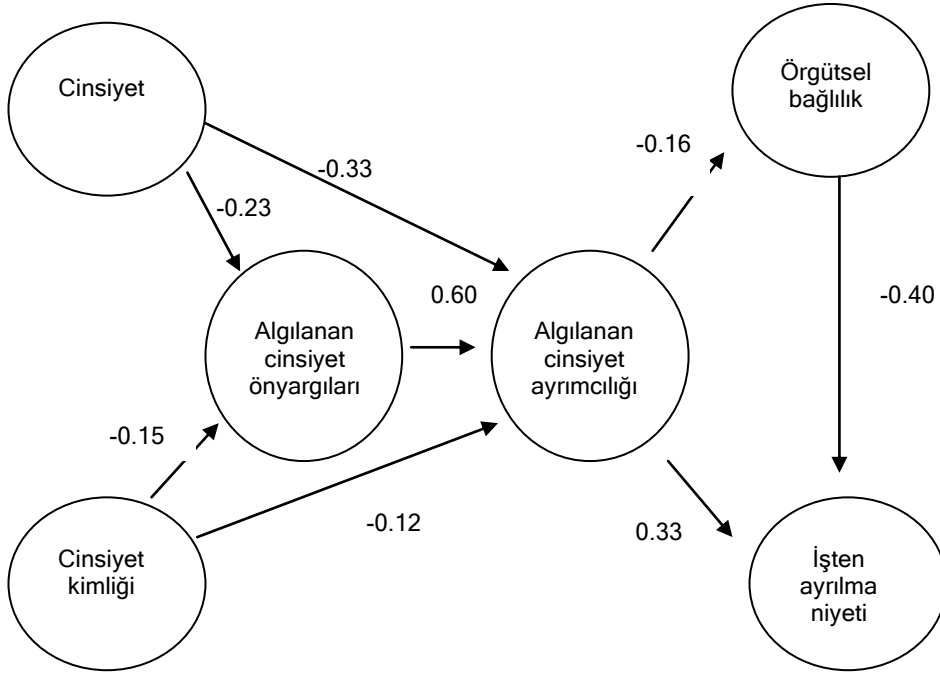
Araştırma bulgularının “cinsiyet kimliği” konusunda literatüre katkısı bulunmaktadır. Erkeklerin işyerinde avantajlı olmalarına rağmen kendi grup kimliklerinin **farkındalığı** içinde olduklarını görmüştür.

Erkekler açısından karşıt cinsiyet ayrımcılığı iddiası muhtemelen kadınların dezavantaj algılaması şeklinde ortaya çıkabilir ve bizim bulgularımız da bu düşünceleri desteklemektedir. Bu durum bizim teorik modellerimizde cinsiyetin olduğu kadar cinsiyet kimliğinin de cinsiyet ayrımcılığı ve önyargısını etkilediğini göstermektedir.

Önemli olan sadece kişinin cinsiyeti değildir aynı zamanda kişinin kendi cinsiyeti ile nasıl özdeşleştiği de önemlidir. Kadınlara yönelik cinsiyet önyargısının algılanması ve cinsiyet ayrımcılığı cinsiyet kimliği bakımından daha iyi açıklanabilir. Belirlenmiş cinsiyet farklılıklarının ( örneğin; iktidar, davranışlar, meslekler gibi ) öne sürüldüğü teorik modellerde cinsiyet kimliği de cinsiyet kadar önemli olabilir.

## 10. GELECEK ARAŞTIRMALAR AÇISINDAN SINIRLAMALAR VE YÖNLENDİRMELER

Araştırma ile ilgili belirtilmesi gereken çeşitli sınırlamalar bulunmaktadır. Çalışmamızda bazı metodolojik sınırlar/ kısıtlar bulunmaktadır. Bu kısıtlamalar arasında en belirgin olanı; sorunun doğası gereği cevapları etkileyen bazı “sosyal önyargılar” söz konusudur. Bu sınırlama verilen cevapların kişiye özel olacağı ve gizli tutulacağı garanti edilerek kısmen ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.



Şekil2a: X Firması için Model

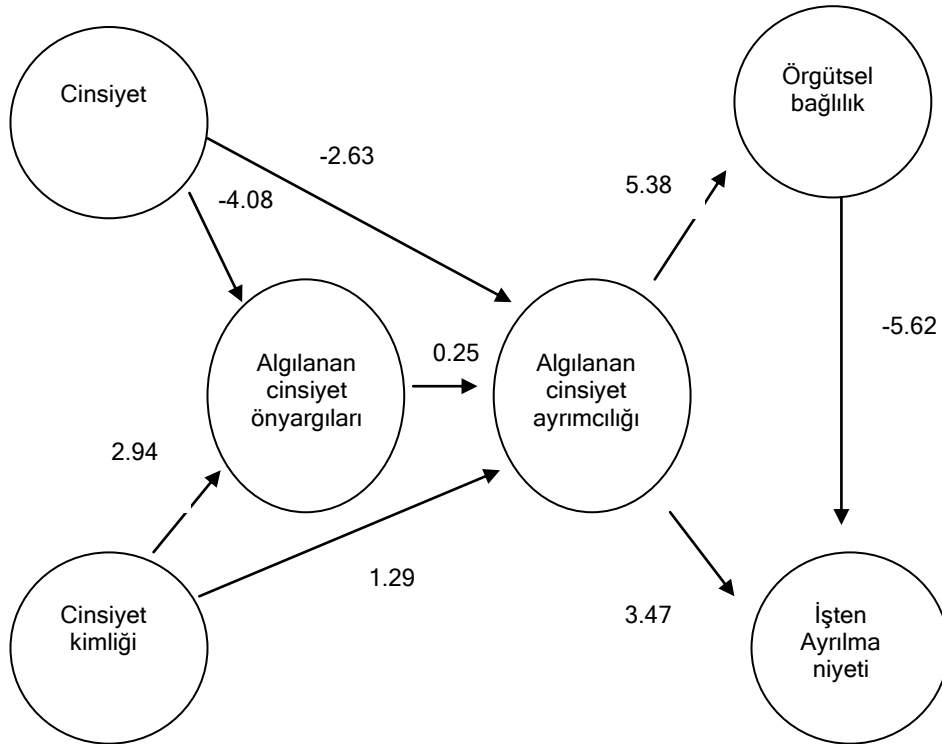
Bu çalışma kadınlara yönelik “cinsiyet önyargısı” ve “cinsiyet ayrımcılığı” konularında bireyin “cinsel kimlik” rolünün anlaşılmasında kuvvetli bir dayanak sağlamaktadır. Bundan sonraki aşama, gelecekte yapılacak olan araştırmalara bir yön belirlemekte yardımcı olabilmektir. İlk yönlendirmemiz; etkilerin neden

ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞININ SONUÇLARI VE  
KONUyla İLGİLİ AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

ortaya çıktığını anlayabilmemiz için modelimizdeki ilişkileri belirleyen prosesleri araştırmaktır. Örneğin, algılanan cinsiyet ayrımı ile bireysel sonuçlar arasındaki ilişkinin olası bir sebebi algılanan cinsiyet ayrımının uzantısı olabilecek kontrol kaybı algılamasıdır. Şüphesiz algılanan cinsiyet ayrımının belli sonuçları neden etkilediğini açıklayacak olan başka değişkenlerde vardır.

İkinci yönlendirme ise durumsal, kişisel ve yapısal unsurlar gibi modelimizde ki ilişkilerin potansiyel belirleyicilerini saptamak ve test etmektir. Olası belirleyiciler ulusal kültür farklılıkları, çalışanların belirli popülasyonu ( Düşük geliri işçiler, tek ebeveyn gibi ) ve kurum içindeki kadın yönetici yüzdesidir.

Son olarak, bireylerin cinsiyet kimliği ve cinsiyet ayrımcılığı deneyimlerinin ne kadar benzer ve ne kadar farklı olduğu üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.



Şekil2b: Y Firması için Model

Sonuç olarak, bu çalışma sosyal kimlik teorisinden kaynaklanan “hipotezleri” test etmektedir. Bundan dolayı, teori ile ilişkili yeni bulgular sağlayarak mevcut literatüre katkı sağlandığı ve desteklendiği düşünülebilir. Ancak, cinsiyet ayrımı ile ilgili tam kapsamlı bir “sosyo-psikolojik teori” göz önüne alınması durumunda,

yapılan araştırmamızın başka araştırmacıları bu noktayı incelemeye sevk ededeğini umuyoruz.

## KAYNAKÇA

AMIOT;C.E, TERRY,D.J. and CALLAN,V. (2007): "Status, Equality and Social Identification During on Intergroup Merger: A Longitudinal Study", *British Journal Of Social Psychology*, 46: 558-559.

BRANSCOMBE, N.R. (1998): "Thinking About One's Group's Privileges or Disadvantages: Consequences for Well-being in Women and Men", *British Journal of Social Psychology*, 37:167-184.

CAMERON, J.E. (2001): "Social Identity, Modern Sexism and Perceptions of Personal and Group Discrimination in Women and Men", *Sex Roles*, 45(11/12): 744-747.

CAMERON, J.E. and LALONDE, R.N. (2001): "Social Identification and Gender-related Ideology in Women and Men", *British Journal of Social Psychology*, 40: 60-61.

DEAUX, K., REID, A., MIZRAHI, K. and COTTING, D.(1999): "Connecting The Person to The Social: The Functions of Social Identification", In T.R.Tyler, R.M.KRAMER and O.P.JOHN (eds.), "The Psychology of The Social Self", MAHWAH, N.J. ERLBAUM, 91-114.

DEAUX, K. and STEWART, A. (2001): "Framing Gender Identity", In R. UNGER (eds.), *Handbook of The Psychology of Women and Gender*, New York: John Wiley.

ELKINS, T.J., PHILLIPS, J.S., KONOPASKE, R., and TOWNSEND, J.( 2001): "Evaluating Gender Discrimination Claims: Is There a Gender Similarity Bias?", *Sex Roles*, 44(1/2): 4.

ELY, R.J. (1995): "The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work", *Academy of Management Journal*, 38: 589-590.

ENSHER, E.A., GRANT-VALLONE, E.J. and DONALDSON, S.I. (2001): "Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances", *Human Resource Development Quarterly*, 12: 56-58.

FOLEY, S., HANG-YUE, N. and LOI, R.(2004): "Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination: A Social Identity Perspective", *Asia Pacific Journal of Management*, 1-30.

FOSTER, M.D. (1999): "Acting Out Against Gender Discrimination: The effects of Different Social Identities", *Sex Roles*, 40: 168.

FOSTER, M.D.(2000): "Positive and Negative Responses to Personal Discrimination: Does Coping Make a Difference?", *Journal of Social Psychology*, 140: 93-96.

FOSTER, M.D. and DION, K.L. (2003): "Dispositional Hardiness and Women's Well-Being Relating to Gender Discrimination: The Role of Minimization", *Psychology of Women Quarterly*, 27(3): 198.

FOLEY, S., NGO, H.Y. and WONG ,A. (2006): "Perceptions of discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Out Comes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.

GUTEK, B.A., COHEN, A.G. and TSUI, A. (1996): "Reactions to Perceives Discrimination", *Human Relations*, 49(6): 791-814.

HARIS, M.M., LIEVENS,F. and VAN HOYE, G. (2004): "I Think They Discriminated Against Me: Using Prototype Theory and Organizational Justice Theory for Understanding Perceived Discrimination in Selection And Promotion Situations", *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1/2): 55-56.

KOBRYNOWICZ, D. and BRANSCOMBE, N.R. (1997): "Who Considers Themselves Victims of Discrimination? Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men", *Psychology of Women Quarterly*, 21: 348.

LEE, E.W.Y. (2003): "Individualism and Patriarchy: The Identify of Entrepreneurial Women Lawyers In Hong Kong", In E.E.Y.Lee (eds.), *Gender and Change in Hong Kong (78-96)*, Hong Kong: Hong Kong University Pres.

MAJOR, B., QUINTON, W.J. and MCCOY, S.K.(2002): "Antecedents And Consequences of Attributions to Discrimination: Theoretical and Empirical Advances", In M.P.ZANNA (eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 34: 251-329.

MILLER, S.L. and MELOY, M.L. (2000): "Women on The Bench: Mavericks, Peacemakers or Something Else? Research Question, Issues and Suggestions", In R. MURASKIN and T. ALLEMAN (eds.), *It's a Crime: Women and Justice (53-68)*, Englewood Cliffs,NJ: Regents-Pretnince Hall.

MORRISON, A.M., WHITE, R.P. and VAN VELSOR, E. (1992): "Breaking The Glass Ceilling: Can Women Reach The Top of American's Largest Corporation?", MA:Addison-Wesley

MACCALLUM, R.C., BROWNE, M.W. and SUGAWARA,H.M. (1996): "Power Analysis and Determining of Sample Site for Covariance Structure Modeling", *Psychology Methods*, Vol 1, No 2: 130.

MAJOR, B., QUINTON, W. and SCHMADER, T. (2003): "Attributions to Discrimination and Self-Esteem: Impact of Group Identification and Situational Ambiguity", *Journal of Experimental Social Psychology*, 39: 220.

MACCALLUM, R.C. and AUSTIN, J.T. (2003): "Application of Structural Equation Modelling in Psychological Research", *Annual Review of Psychology*, 51: 202.

MILLER, S.L. and MAIER, S.L. (2008): "Moving Beyond Numbers: What Female Judges Say About Different Judicial Voices", *Journal of Women, Politics and Policy*, 29: 4:530.

MEYER, J.P., ALLEN, N.J. and SMITH, C.A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78. 538-551.

NGO, H.Y., TANG, C.S. and AU, W.W. (2002): "Behavioral Responses to Employment Discrimination: A Study of Hong Kong Workers", *International Journal of Human Resource Management*, 13: 135.

LOI, R., HANG-YUE, N. and FOLEY, S. (2006): "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Psychology", *Group and Organization Management*, 79: 102-103.

ROSIN, H.M. and KORABIK, K. (1991): "Workplace Variables, Affective Responses, and Intention to Leave Among Women Managers", *Journal of Occupational Psychology*, 64:319-320.

SELLERS, R.M. and SHELTON, J.N.(2003): "The Role of Racial Identity in Perceived Racial Discrimination", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5): 1079-1080.

SANCHEZ, J.I. and BROCK, P.(1996): "Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?", *Academy of Management Journal*, 39(3):704-705.

ŞİMŞEK, Ö.F. (2007): *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, İstanbul: Ekinoks Yayınları

STROH, L.K., BRETT, J.M. and REILLY, A.H.(1996): "Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for The Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 99-118.

SCHMITT, M.T., BRANSCOMBE, N.R. and KAPPEN, D.M.(2003): "Attitudes Toward Group-Based Inequality: Social Dominance or Social Identity?", *British Journal of Social Psychology*, 42(Pt.2): 162-164.



STEIGER, J.H. (1990): "Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach", *Multivariate Behavioral Research*, 25:173-180.  
STEWART, A.J. and MC DERMOTT, C.(2004): "Gender in Psychology", *Annual Rev.Psychology*, 55: 531-534.

SHAFFER, M.A. (2000): "Gender Discrimination and Job-related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in The United States and China", *Journal of Vocational Behavior*, 57: 396-397.

SHERIF, C.W. (1982): "Needed Concepts in The Study of Gender Identity", *Psychology of Women Quarterly*, Vol 6(4): 376-379.

TAJFEL, H. and TURNER, J.C. (1979): "An Integrative Theory of Intergroup Conflict", In W.G. AUSTIN and S. WORCHEL (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp.33-47), Monterey, CA:Brooks/Cole.

WILSON, M.S. and LIU, J.H.(2003): "Social Dominance Orientation and Gender: The Moderating Role of Gender", *British Journal of Social Psychology*, 42(Pt 2):187-198.

YUKI, M.( 2003): "Intergroup Comparison Versus Intragroup Relationships: A Cross-Cultural Examination of Social Identity Theory In North American and East Asian Cultural Contexts", *Social Psychology Quarterly*, 66:166- 167.