

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rolüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma

Nilay ORBAY İÇAÇAN¹

Koray KARTALKAYA²

¹ Öğr.Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, nilayorbay@gmail.com, ORCID: 0000-0002- 1030-6607

² Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, kartalkayakoray@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9558-7614

Özet: Bu makalede, çok fazla çeşitliliğe sahip insanlar arasındaki gözlemlenebilir farklılıklar üzerine odaklanılmıştır. Bu farklılıklar arasında ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, sosyal, kültür ve bilişsel özellikler bulunmaktadır. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri tarafından şekillenmiş belirgin bir çeşitlilik örneği olarak ele alınmıştır. Eril toplumlarda, kadınlar genellikle erkeklere göre daha düşük ücret ve pozisyonlarda bulunma eğilimindedir. Bu toplumlarda, kadınların destekleyici roller üstlenmeleri ve erkeklerin stratejik pozisyonları şekillendirmeleri beklenir. Maskülen davranış sergileyen kadınların başarı elde edebileceği düşünülmektedir. Ancak, bu durum kadınların duygusal ve psikolojik olarak zarar görmesine, memnuniyetsizlik yaşamalarına ve kariyer fırsatlarının azalmasına neden olabilir. Türkiye'nin ataerkil yapısı, kadınların geleneksel cinsiyet normlarına uymalarını teşvik edebilir ve iş hayatında karşılaştıkları engelleri artırabilir. Çalışmanın amacı, kadın çalışanların yüklenmiş oldukları cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini anlamaktır. Araştırma, feminen ve maskülen roller arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılıklar arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Maskülen rollerle ilişkilendirilen içsel ve dışsal tatmin alt boyutları da negatif bir şekilde etkilenmektedir. Bu bulgular, kadınların iş yaşamlarındaki cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çeşitlilik, Cinsiyet Rolü, Örgütsel Bağlılık, İş tatmini

The Relationship Between Female Employees' Organizational Commitment and Job Satisfaction According To Gender Role: A Research On Bursa Manufacturing Sector

Abstract: This article focuses on observable differences among individuals with a high degree of diversity. These differences include race, ethnic origin, age, gender, social, cultural, and cognitive characteristics. Gender is discussed as a prominent example of diversity shaped by societal gender roles. In masculine societies, women tend to be in lower-paying positions compared to men. In such societies, women are expected to take on supportive roles while men shape strategic positions. Women displaying masculine behavior are thought to achieve success; however, this may lead to emotional and psychological harm, dissatisfaction, and a reduction in career opportunities for women. Turkey's patriarchal structure may encourage women to conform to traditional gender norms, potentially increasing the obstacles they face in the workplace. The aim of the study is to understand the relationship between the gender roles imposed on female employees and their job satisfaction and organizational commitment. The research indicates differences in job satisfaction and organizational commitment between feminine and masculine roles. There is a negative relationship between women's adherence to masculine gender roles and job satisfaction. The sub-dimensions of internal and external satisfaction associated with masculine roles are also negatively affected. These findings emphasize the significant impact of gender roles on job satisfaction and organizational commitment in women's professional lives.

Key Words: Diversity, Gender Role, Organizational Commitment, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

İnsanlar arasında gözlemlenebilir ve gözlemlenemeye farklılıkları içeren geniş çeşitlilikler bulunmaktadır. Bu geniş çeşitlilik ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, sosyal, kültür ve bilişsel özellikler gibi çeşitli faktörleri kapsamaktadır (Milliken ve Martins, 1996, s.405-414). Cinsiyet, kadın ve erkek olarak belirgin bir çeşitlilik örneğidir ve toplumsal cinsiyet rolleri tarafından şekillenmektedir. Bu toplumsal cinsiyet rolleri eril toplumlarda, belirgin bir şekilde ayrılmaktadır ve kadınlar açısından iş hayatına yansımaları erkeklerle aynı işi yapsalar bile ücret ve pozisyon açısından genellikle erkeklerden daha düşük seviyelerde

bulunma şeklinde olmaktadır. Dişil toplumlarda ise bu rollerin hem erkeklerde hem de kadınlarda bulunması beklenmektedir. Ayrıca dişil toplumlarda, karşılıklı anlaşma ve huzurlu bir ortam yaratma önem oluşturmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin kadın ve erkek çalışanlardan beklentileri eril ve dişil toplumlara göre farklılık göstermektedir. Eril toplumlarda, erkeklerin stratejik pozisyonlarda çalışma hayatını şekillendirmede kadınların destekleyici durum yaratması beklenmektedir. Bu durum içerisinde maskülen davranış sergileyen kadınların başarı sağlayabileceği düşünülmektedir (Temel ve diğ., 2006:27-38).

Erilliğin egemen olduğu toplumlarda, saygı görenin daha çok erkek olması kadının başarı sağlaması için erkek gibi davranmasını gerektiren bir ortamın yaratılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla bu durum kadınların duygusal ve psikolojik anlamda zarar görebilmesine, çalıştıkları kurumdan mutsuz ve memnuniyetsiz olmasına sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca kadın çalışanların, özel yaşam sorumlulukları nedeniyle rekabet güçlerinin azalmasına, kariyer fırsatlarını olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Leung ve Moore, 2003: 303-313; Kutanis ve Çetinel, 2016:61-86).

Türkiye'nin ataerkil ve düşük toplumsal cinsiyet eşitliği yapısına sahip olması kadınların toplumsal cinsiyet rollerini güçlü şekilde benimsemesini sağlayabilmektedir. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet rollerine bakıldığında erkeklerin baskın, bağımsız, rekabetçi ve lider özelliklerine sahip olması beklenirken, kadınların itaatkar, bağımlı ve bakımı görev edinen olması beklenmekte ve kadınlar bu özelliklerin talep edildiği işlerde tercih edilmektedir (Sakallı ve Beydoğan, 2002:647-656). Bu durumda da yoğunluklu olarak kadının yarı zamanlı işlerde, tarım işlerinde, imalat ve hizmet sektörü gibi alanlarda istihdamını oluşturmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 1) Ayrıca itaatkar, bağımlı ve bakımı görev edinen olabileme beklentisi, kadınların iş hayatında engellerle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Oluşan bu engelin aşılması da kadının maskülen şekilde davranmasını erkek çalışanlar gibi sert, katı ve rekabetçi olabileme çabasını gerekli kılmaktadır (Miller, 2004:48; Gini, 2001:100; Kutanis ve Çetinel, 2016:61-86).

Özetle Türkiye'deki mevcut organizasyonların genellikle ataerkil bir yapıya sahip olmaları, bu kurumlarda çalışan kadınların çeşitli cinsiyet rollerini benimsemelerine neden olabilmekte, kadınların iş yaşamlarında belirli beklentilere uymak zorunda hissetmelerine ve geleneksel cinsiyet normlarına göre davranmalarına yol açabilmektedir. Cinsiyet normlarına göre davranma durumunun ise kadın çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; kadın çalışanların yüklenmiş olduğu cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini anlamaktır. "Kadın çalışanların feminen ve maskülen rol üstlenmelerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi nedir?" "Feminen olan kadınların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinin maskülen olan kadınların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi arasında bir fark var mıdır?" sorularına cevap aranmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cinsiyet Rolü

1972 yılında literatürüne giren toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal olarak kadın ve erkek arasındaki eşit olmayan durumlara değinmektedir (Marshall 1998, 98) (Vatandaş, 2007: 31). Toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetin ötesinde bir kültür unsuru oluşturmakta ve sosyal sınıflandırma erkeklik ve kadınlık üzerinden gerçekleşmektedir (Oakley, 1972: 16). Bu bağlamda, birey, kadın veya erkek olmanın getirdiği sorumluluk ve beklentileri karşılamak adına cinsiyetine uygun davranışlar sergileyerek sosyal ortamlarda yer bulur. Cinsiyete bağlı davranışlar, özellikle aileden başlayarak, toplumun atfettiği anlamlar ve kültürün beklentileri tarafından şekillenir. Kadınlara özgü kabul edilen davranışlar feminen olarak adlandırılırken, erkeklere özgü olanlar ise maskülen yani erkeksi cinsiyet rolleri olarak tanımlanır (Rice, 1996). Cinsiyetten bağımsız olarak tanımlanan kadınsı ve erkeksi rollerin bireylerin buldukları ortama göre değişebileceği ifade edilmektedir (Echabe & Castro, 1996). Cinsiyet rolü, toplum tarafından belirlenen ve beklenen bir rol olarak anlaşılabilmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001).

Cinsiyetlere özgü psikolojik eğilimler ve roller, doğuştan getirilen özellikler değildir (Schmitt, 2003: 309-312). Coğrafi, kültürel ve dönemsel farklılıklar, toplumsal değerler ve inançlarla birlikte, cinsiyet rollerini etkiler. Bireyin rol kazanımı, doğum anından itibaren çevresel etkenlerle şekillenmeye başlar, bu süreçte anne ve baba önemli bir rol oynar. Öğretmenler, arkadaşlar, sosyal medya, radyo, televizyon gibi kitle iletişim araçları da bireyin rol kazanımında etkili olan diğer unsurlardır. Bu faktörlerin etkisiyle toplum, kadınlarla ilgili beklentilerini dişil cinsiyet rolleri, erkeklerle ilgili beklentilerini ise eril cinsiyet rolleri şeklinde belirler (Dulin, 2007: 105). Erkekler ve kadınlar, içsel ve zamanla geliştikleri özellikleri birleştirerek toplumsal cinsiyet rollerini başarılı bir şekilde icra ederler (Güldü ve Kart, 2009: 102). Bu roller, toplumun dayattığı ve bireylerden talep edilen öğrenilmiş davranış kalıplarını içerir. Örneğin, genellikle kadınlar yemek yaparken, erkekler para kazanmak için çalışır. Bu durum, ev içindeki rollerin belirlenmesinde kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal rolleri yansıtır (Dökmen, 2015: 82-84). Toplumsal cinsiyet bağlamında rol kavramı, bireylerin sosyal yapı içindeki pozisyonunu tanımlayarak sorumluluklarını, ayrıcalıklarını ve çevresiyle etkileşimini yönlendiren bir terimdir (Spence, 1985: 59-95).

Modern toplumların öncelik verdiği değerler arasında genellikle erkek odaklı kabul edilen özellikler arasında mantıklı düşünme becerisi, rekabeti göze alma ve etkili karar verebilme yeteneği bulunmaktadır. Diğer yandan, duygusal zeka, şefkat, fedakarlık, uyumlu olma ve itaat etme gibi davranışlar genellikle kadına özgü değerler olarak tanımlanır. Bu değerler, toplumsal ilişkilerde bireylerin güçlü ve başarılı olmalarını sağlamada geçerli ve istenilen davranışlar olarak kabul edilmez; bu tür davranışlar genellikle özel hayatta, aile, çocuk, arkadaşlık ve cinsellik ilişkilerinde daha uygun bulunur (Sancar, 2013: 170). Ancak, toplumsal cinsiyet rolleri karmaşık bir olgudur ve toplumsal, siyasi, ekonomik ve kültürel etkenlere bağlı olarak çeşitlenir. Bu roller, zamanla ve mekâna bağlı olarak değişebilir, farklı toplumlarda farklı anlamlar kazanabilir (Kottak, 2008: 462).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işleri ve çalışma ortamlarıyla ilgili memnuniyetini ifade eden ve iş doyumunu olarak nitelendirilen bir kavramdır (Pekdemir ve ekibi, 2006:16). Ayrıca bireylerin işleriyle ilgili genel duygusal değerlendirmelerini içerir ve kişisel durumu ifade eder (Hochwarter ve diğerleri, 1999: 299). Kişinin hem işinden ve hem de işinin bazı özelliklerinden memnun olması durumunda iş tatmininin meydana geldiği ve iş tatmininin kişinin işine duyduğu olumlu bir yönelim olduğu aktarılmaktadır (Seo vd., 2004: 438). Locke ve Latham (1990) da işinde başarı gösteren, aldığı görevleri yerine getirebilen ve ödüllendirmenin adil bir şekilde yapıldığını düşünen çalışanların işlerinden tatmin olduklarını belirtmektedir (Locke ve Latham, 1990: 244)

İş tatmini, bir bireyin işiyle ilgili duygusal bir yanıt vermesiyle ilgili bir konsepttir. Bu duygusal yanıt, genellikle bireyin iş koşullarına, beklentilerine ve deneyimlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu duygusal durum dışarıdan gözlemlenemeyen ancak bireyin ifadede edebileceği içsel bir durumu yansıtmaktadır. Diğer taraftan kazanç ve beklentiler arasındaki ilişkiye de dayanmaktadır. Bu doğrultuda tatmin beklentilerin ne kadarının karşılandığına ve kazançların beklentiler ile ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu beklentiler arasında ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, işin niteliği ve çalışma arkadaşları gibi faktörler bulunmaktadır. Yani, bir bireyin iş tatmini, iş koşullarına duygusal tepkisi, bu tepkinin maddi kazançlarla ilişkilendirilmesi ve çeşitli işle ilgili faktörlere bağlı olarak şekillenen bir kavramdır. İş tatmini genellikle bu faktörlerin bir kombinasyonu ile belirlenir ve bireyin iş

yaşamındaki memnuniyetini etkilemektedir (Luthans,1995:170-172).

Birçok araştırma, yüksek düzeydeki iş tatmininin çalışan üzerinde olumlu etkiler yarattığı açıklamaktadır (Glisson ve Durick, 1988: 71-72; Locke ve Latham, 1990: 244; Heller vd., 2002: 829; Saari ve Judge, 2004: 398; Üstün, 2009: 605). Ayrıca, iş tatmininin çalışanın performansına ve verimliliğine olumlu etkilerde bulunduğu, organizasyona bağlılığı arttırdığı ve işçi devri ile işe devamsızlık oranlarını düşürdüğü belirtilmektedir (Şermin, 2007: 42). Bu durum, iş tatmininin sadece bireyin içsel memnuniyetini değil, aynı zamanda iş süreçleri ve organizasyonel dinamikler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan iş görenler, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarf ederken, bu ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamayan çalışanlar ise psikolojik rahatsızlık yaşayarak iş tatminsizliği deneyimlemektedir. Çalışanların iş tatminsizliği, örgütsel sonuçlarda devamsızlık, personel devir hızı, yabancılaşıma, iş kazaları, meslek hastalıkları gibi etkilere neden olmakla birlikte bireysel sonuçlarda da saldırganlık, stres, psikolojik rahatsızlık, kişilik bozuklukları gibi etkiler doğurabilir. Tatminsizlik, devamsızlığı artırabilir, işe geç gelme veya işten ayrılma gibi durumları tetikleyebilir ve sendikalaşma, grev gibi olaylarda artışa sebep olabilir (Brooke ve Price, 1989: 15 ; Lambert vd., 2001: 233, 234 Saari ve Judge, 2004: 399). Bu durumlar, yüksek iş gücü devrini artırarak üretim faaliyetlerinde aksamalara neden olabilir (Thompson ve Terpening, 1983: 655).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgüt amaçlarına sahip çıkma, örgütte kalma arzusunun sürdürülmesi, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine aktif bir şekilde katılım, yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemesi gibi unsurlar, örgütsel bağlılığın temel bileşenleri olarak kabul edilmektedir (Durna ve Eren, 2005: 210). Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma, işe geç gelme, yorgunluk hissi, performans düşüklüğü gibi olumsuz davranışlarının azalabileceği belirtilmektedir (Reichers, 1985: 466-467). Dolayısıyla bu durum çalışanlarda, kariyer basamaklarında yükselme eğilimi yaratırken örgüt için üretim hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırabilecektir (Randall, 1987: 467).

Meyer ve Allen (1984), örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta tanımlamaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 63). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte pasif bir şekilde itaat etmekten öteye geçen bir durumu ifade eder.

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütlerinin gelişimi için fedakarlık yapmaya içtenlikle razı olduklarında ortaya çıkar. Aynı zamanda, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri, örgüt üyesi olmaktan keyif almaları ve güçlü bir örgütsel bağlılık sergilemeleri de duygusal bağlılığın göstergeleridir (Demirel, 2009: 270). Duygusal bağlılık, bireyleri örgüte duygusal olarak bağlayarak memnuniyet ve bireysel ile örgütsel değerler arasında uyum sağlar ayrıca, duygusal bağlılık, personel devir hızının ve çalışan sadakatinin belirgin bir öncüsü olarak kabul edilmektedir (Wiener, 1982: 423-424; Wasti, 2003: 315).

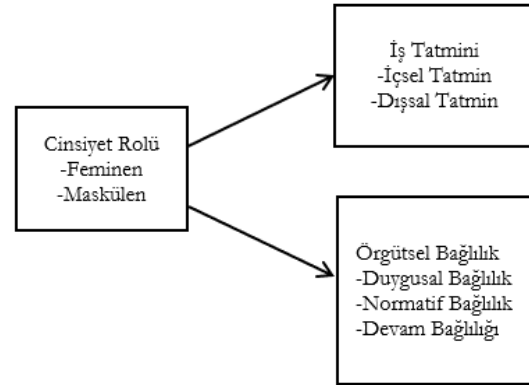
Duygusal bağlılığı etkileyen bir dizi faktör bulunmaktadır. İlk olarak, çalışanın örgütteki görevinin zorluğu ve mücadele gerektirip gerektirmediğinin belirlenmesi ve örgütün beklentilerinin açıkça iletilmesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların görevleri ve işleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve örgüt içindeki diğer çalışanlarla yakın ilişki ve iletişim içinde olmaları teşvik edilmelidir. Üst yönetim, astların önerilerine açık olmalı, çalışanlara önem vermeli ve saygı göstermelidir. Ayrıca, örgüt içinde görev ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılması, çalışanların yaptıkları işin örgüt hedeflerine nasıl katkı sağladığına dair duygularını güçlendirmek açısından önemlidir. Son olarak, çalışana örgüt ve işle ilgili her konuda katılım sağlanmalı ve sürekli geri bildirimde bulunulmalıdır (Allen ve Meyer, 1990: 17).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesini ifade eder. Bu zorunluluk, bireyin örgütten ayrılmanın getireceği maliyetleri düşündüğü ve bu maliyetlerin örgütte geçen süreyle arttığı bir durumu içerir. Örgütte geçen süreyle artan emeklilik katkısı, kıdem ödülü, teşvik gibi bireysel yatırımların yanı sıra, alternatif iş olanaklarının sınırlı olması veya bulunmaması da devam bağlılığını artırabilir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği diğer maliyetlerin ve zorlukların farkında olmayı ifade eder (Çöl ve Ardıç, 2008: 160).

Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı duyduğu sorumluluğa dayanır. Çalışan, bağlılık hissiyle örgütte kalma zorunluluğu hisseder, çünkü ailesi, toplumu veya örgüt içindeki diğer bireyler normatif bağlılığın önemini vurgulamış veya bu değerlere sahip olan kişiler örgütte uzun süre çalışmışlardır. Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu sorumluluk hissi nedeniyle bağlılık geliştirmesini ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu bağlılık türü, bireyin kendi kişisel çıkarlarından ziyade doğru ve etik olduğuna inandığı için örgüte bağlanmasından kaynaklanır (Wiener, 1982: 421).

Normatif bağlılığa sahip kişiler, örgütlerine duydukları sorumluluk konusundaki inançlarını gösterir ve bu inançlar genellikle örgüt içindeki uygulamalara, sosyalizasyon çabalarına veya kişisel durumlarına dayanır (Meyer ve diğerleri, 1993: 539). Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı, bireyin örgüte katılmasından sonra kazandığı maddi ve manevi unsurlardan etkilense de, normatif bağlılık, genellikle bireyin örgüte katılma öncesinde benimsediği değerlerden etkilenir (İnce ve Gül, 2005: 43).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1'e göre, cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmaktadır.

2.4. Cinsiyet Rolünün İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi

Lee ve Kim (2007) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, satış departmanında çalışan kadın liderlerin cinsiyet rollerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma, kadın liderlerin iş tatmini düzeylerinde androjen ve eril cinsiyet rollerinin, kadınsı cinsiyet rolünden daha üstün olduğunu göstermiştir. Ancak, androjen cinsiyet rolü ile eril cinsiyet rolü arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Ünüvar ve Tagay (2015) tarafından yapılan bir araştırma, evli kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam tatmini, iş doyumunu ve evlilik uyumlarını analiz etmiştir. Araştırma sonuçları, erkeksi ve androjen özelliklere sahip olan kadınların iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bahadır, Ladikli ve Akkuzu'nun (2020) araştırmalarında, kadınsılık boyutu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bulgular, kendini daha kadınsı hisseden kadınların iş yerinde daha az zorbalığa maruz kaldıklarını ve iş tatminleri ile benlik saygılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kumcağz, Şahin ve Akıllı'nın (2017) yaptığı bir araştırmada, hemşirelerin iş doymu üzerine toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi incelenmiştir. Araştırma, erkeksilik puanları yüksek olan hemşirelerin içsel iş doymununun ve toplam iş doymununun yüksek derecede olduğunu ortaya koymuştur.

Lipinska-Grobelny ve Wasiak (2010) tarafından yürütülen bir araştırma, yönetici ve yönetici olmayan kadınların cinsiyet kimliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, kadın yöneticilerin çoğunun androjen ve erkeksi, yönetici olmayan kadınların ise androjen ve feminen özellik gösterdiğini ve erkeksi kadın yöneticilerin iş tatminlerinin yüksek, yönetici olmayan feminen kadınların ise iş tatminlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet rolünün örgütsel bağlılık ile ilişkisi üzerine Arya, Sharma ve Singh'in (2012) yaptığı bir araştırma, cinsiyet rolünün örgütsel bağlılık üzerinde düzenleyici bir rol oynadığını tespit etmiştir. Bu çalışma, cinsiyet rolünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmalar, cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü anlamamıza katkı sağlıyor ve cinsiyetle ilgili normların, bireylerin iş yaşamları üzerindeki etkilerini değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu gösteriyor.

3. MATERYAL VE METOD

3.1. Amaç ve Örneklem

Bu çalışmada amaç, kadın çalışanların benimsedikleri feminen ve maskülen cinsiyet rollerinin örgüte bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini Bursa'da faaliyet gösteren özel sektör imalat sanayi kadın çalışan personeller oluşturmaktadır. Anketlerin yüz yüze uygulanabilirliği, çalışanlara ulaşım kolaylığı açısından örneklem olarak Bursa ili tercih edilmiştir. İŞKUR İş Gücü Piyasası Araştırması Bursa İli 2022 Sonuç Raporu'nda yer alan 2022 Temmuz Ayı İstatistiklerine göre Bursa'da iş yeri sayısı özel sektörde daha fazla olduğundan, kadın çalışana ulaşabilmek adına özel sektör seçilmiştir. Araştırmanın kadınlardan üzerinden tercih edilmesi ise iş hayatında var olmak isteyen kadın çalışanların zamanla farklı cinsiyet rolleri üstlenerek maskülen özellik sergilemek zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. (Temel ve diğ.,2006:27-38, Leung ve Moore,2003: 303-313, Miller,2004:48,

Gini, 2001:100) İŞKUR İş Gücü Piyasası Araştırması Bursa İli 2022 Sonuç Raporu'nda sektörlere ve cinsiyete göre çalışan sayısı tablosunda kadın çalışan sayısı en çok imalat sektöründe olduğu için imalat sanayi kadın çalışanlar örneklem grubunu oluşturmaktadır.

3.2. Yöntem

Çalışmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anketler yüz yüze yapılmış ve 105 kişiye ulaşılmıştır, Cinsiyet Rolü Envanteri, İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet rolünü belirlemek için Kavuncu (1987) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri şekli uygulanmıştır. Envanter 40 maddeden oluşmakta ve maddeler 20 erkeksi (E) ve 20 kadınsı (K) cinsiyet rollerine karşılık gelmektedir. 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 36, 37, 39, 40 maddeleri kadınsı cinsiyet rolüne; 2, 4, 8,10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 38 maddeleri ise erkeksi cinsiyet rolüne ilişkin maddelerdir. Ölçek 7'li likert tipi ölçektir .

Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi ölçektir. İçsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olarak iki boyuttan oluşmaktadır

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen'in geliştirdiği ve Wasti'nin Türkçeleştirdiği örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi ölçektir. Örgütsel bağlılık anketinin alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılığı ve devam bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

3.3. Analiz Teknikleri

Araştırma nicel çalışmadan oluşmaktadır ve veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizi ve KMO değerleri tablolar şeklinde gösterilmiş ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

3.4. Hipotez ve Model

Araştırmada cinsiyet rolünün iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen bir model geliştirilmiştir. Araştırmanın sorusu "Kadın çalışanların feminen ve maskülen rol üstlenmelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi nedir?" "Feminen olan kadınların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisinin maskülen olan kadınların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile

ilişkisi arasında bir fark var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Hipotezler ve model aşağıdaki gibidir.

H1: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

H4: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan dışsal tatmin ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

H5: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

H6: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütse bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

H7: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

H8: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H9: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H10: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ile negatif yönde bir ilişki vardır.

H11: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan dışsal tatmin ile negatif yönde bir ilişki vardır.

H12: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile negatif yönde bir ilişki vardır.

H13: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütse bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile negatif yönde bir ilişki vardır.

H14: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile negatif yönde bir ilişki vardır.

3.5. Bulgular

Bir ölçeğin güvenilirliğini test etmede yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach tarafından geliştirilen Cronbach α katsayısı yöntemidir. Cronbach α katsayısı değeri 0 ile 1 arasındadır ve değer 1'e yaklaşması ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Cronbach α katsayısı değeri 0,00 ile 0,40 arası ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,41 ile 0,60 arası ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğunu, 0,61 ile 0,80 arası ölçeğin güvenilir, 0,81 ile 1,00 ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu anlamına gelmektedir (İslamoğlu & Alınacı, 2016 s.292).

Tablo 1. Ölçeklerin Analiz Sonuçları

	Cronbach' Alfa Değeri	KMO değeri	Barlett Değeri
İş tatmini	,920	,790	,000
Örgütsel bağlılık	,845	,704	,000
Kadınınsi cinsiyet Rolü	,718	,676	,000
Erkeksi Cinsiyet Rolü	,863	,760	,000

Tablo 1'de yapılan güvenilirlik analizine göre, iş tatmini ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,920 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,845 olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca kadınınsi cinsiyet rolü ölçeği ve erkeksi cinsiyet rolü ölçeğinin Cronbach α katsayısı sırasıyla 0,718 ve 0,863 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilir ve geçerli bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

50 kişilik örneklem için $\pm 1,96$, 51 ve 100 kişi arasında oluşan örneklem için $\pm 2,58$ ve 100 kişiden fazla olan örneklem için $\pm 3,29$ aralığındaki değerin dikkate alınabileceği belirtilmektedir (Mayers, 2013, s. 53). Örneklemimiz 105 kişiden oluşması test sonuçlarının normallik dağılımına uygunluğunu göstermektedir. Bu durumda veriler parametrik araştırma yöntemleriyle analiz edilebilir.

Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)		
İş tatmini	,590	,236	-,019	,790
Örgütsel bağlılık	,107	,236	-,535	,704
Kadınsı cinsiyet Rolü	-,739	,263	,095	,676
Erkeksi Cinsiyet Rolü	-,103	,236	-,715	,760

Korelasyon katsayısı (r)'nin değer aralığı -1 ile +1 arasındadır. Değerin eksi yönde ve sıfırdan küçük çıkması iki değişken arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu, artı yönde ve sıfırdan büyük çıkması iki değişken arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu anlamına gelmektedir. Cohen (1998) negatif ve pozitif yönde korelasyon değerlerini ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır. -0,29 ile -0,10 arası negatif yönlü düşük derece korelasyonu,

-0,49 ile -0,30 arası negatif yönlü orta dereceli korelasyonu, -0,50 ile -1,00 arası negatif yönde yüksek dereceli korelasyonu gösterirken; 0,10 ile 0,29 pozitif yönlü düşük korelasyonu, 0,30 ile 0,49 pozitif yönlü orta dereceli korelasyonu, 0,50 ile 1,00 pozitif yönlü yüksek dereceli korelasyonu göstermektedir. Bu doğrultuda tablolar incelendiğinde;

Tablo 3. Cinsiyet Rolünün İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon

	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Feminen Cinsiyet Rolü	r= -,103 p= ,149	r= -,168 p= ,044
Maskülen Cinsiyet Rolü	r= -,322 p= ,000	r= -,085 p= ,194

Tablo 3'te feminen cinsiyet rolü üstlenen kadın çalışanların örgütsel bağlılıkları (r= -,168; p< ,044) arasındaki korelasyon incelendiğinde düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiş fakat iş tatminleri ile anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Öte yandan, maskülen cinsiyet rolü üstlenen kadınların iş tatminleri ile

ilişkisinde negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunurken (r=0,322; p<,000) örgütsel bağlılıkları ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4. Cinsiyet Rolü ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyon

	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
Feminen Cinsiyet Rolü	r= -,067 p= ,250	r= -,135 p= ,085	r= -,116 p= ,120	r= -,200 p= ,020	r= -,049 p= ,309
Maskülen Cinsiyet Rolü	r= -,275 p= ,002	r= -,337 p= ,000	r= -,153 p= ,059	r= -,073 p= ,231	r= -,086 p= ,192

Tablo 4 incelendiğinde maskülen cinsiyet rolüne sahip olan kadınların iş tatmini boyutları olan içsel tatmin (r= -,275; p<,002) ve dışsal tatmin (r= -,337; p<,000) arasında negatif düzeyde anlamlı bir olduğu tespit edilmiştir.

Feminen cinsiyet rolü üstlenen kadınların ise örgütsel bağlılığın boyut olan normatif bağlılık (r= -,200; p<,020) bağlılık ile negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H2: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H3: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ile pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H4: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan dışsal tatmin ile pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H5: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H6: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütse bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H7: Kadınların feminen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H8: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	Kabul
H9: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	Red
H10: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ile negatif yönde bir ilişki vardır.	Kabul
H11: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile iş tatmininin alt boyutu olan dışsal tatmin ile negatif yönde bir ilişki vardır.	Kabul
H12: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile negatif yönde bir ilişki vardır.	Red
H13: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütse bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile negatif yönde bir ilişki vardır.	Red
H14: Kadınların maskülen cinsiyet rolleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile negatif yönde bir ilişki vardır.	Red

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma, Bursa'daki özel sektör imalat sanayisinde çalışan kadınların cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Toplumda egemen olan erilliğin, başarıyı genellikle erkek özelliklerine bağlaması, kadınların iş yaşamında erkek gibi davranma ihtiyacını doğurabilir. Bu durum, kadınların duygusal ve psikolojik açıdan olumsuz etkilenebileceği, iş yerlerinde mutsuz ve memnuniyetsiz hissedebileceği bir ortamın oluşmasına neden olabilir. Çalışmanın temel varsayımı, feminen cinsiyet rolündeki kadınların kadınsı özelliklerini devam ettirmelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından olumlu bir etki yaratacağı, ancak maskülen rolü benimsemek zorunda kalan kadınların bu durumda olumsuz bir deneyim yaşayacağıdır.

Feminen Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Bağlılık: Çalışmada feminen cinsiyet rolünü benimseyen kadınlar arasında örgütsel bağlılık ile düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bulgular, feminen rolü benimseyen kadınların örgüte karşı bağlılıklarında bir düşüşle ilişkilendirilmiştir. Bu durum, belirli cinsiyet rollerini benimsemek zorunda kalan kadınların, örgütleri ile

duygusal bağlılık düzeyinde bir mesafe hissetme eğiliminde olduğunu gösterebilir.

Feminen Cinsiyet Rolü ve İş Tatminleri: Feminen cinsiyet rolü üstlenen kadınlar arasında iş tatminleri ile anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Yani, feminen rolü benimseyen kadınların iş tatmin düzeyi ile arasında belirgin bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum, feminen rolleri benimseyen kadınların iş tatmin düzeyinin, örgütsel bağlılıkları üzerindeki negatif etkilerini iş tatminine yansıtmadığını göstermektedir.

Maskülen Cinsiyet Rolü ve İş Tatminleri: Maskülen cinsiyet rolü üstlenen kadınlar arasında iş tatminleri ile negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Yani, maskülen rolü benimseyen kadın çalışanların, iş tatmin düzeylerinin azalmaya gidebileceğini işaret etmektedir. Bu durum, kadın çalışanların, işyerinde erkek tipi davranışlar sergilemelerinin, iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Maskülen Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Bağlılık: Öte yandan, maskülen cinsiyet rolü üstlenen kadınlar arasında örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani, maskülen rolü benimseyen kadınların örgütsel bağlılıkları arasında belirgin bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum, maskülen rolleri benimseyen kadınların örgütsel

bağlılıklarının, iş tatminleri ile ilişkilendirilemeyeceğini göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar, kadın çalışanların cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin karmaşıklığını vurgulamaktadır. Feminin rolü benimseyen kadınların örgütsel bağlılık düzeylerindeki düşüş, cinsiyet normlarına uymak zorunda kalan kadınların iş yerlerinde kendilerini tam anlamıyla ifade edememe durumunu yansıtabilir. Öte yandan, maskülen rolü benimseyen kadınların iş tatmin düzeylerindeki azalma, kadınların geleneksel cinsiyet rollerinden sapmalarının iş tatminine olumsuz etki edebileceğini göstermektedir.

Bu sonuçlar, iş yerlerinde cinsiyet rollerine duyarlı politikaların ve liderlik yaklaşımlarının benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, kadın çalışanların kariyerlerinde cinsiyet rolleriyle mücadele etmelerini destekleyen çalışma ortamlarının oluşturulmasının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer, (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63, s. 1-18,
- Arya, B., Sharma, B., & Singh S., (2012). Moderating effect of gender role orientation on the relationship between organizational commitment and self efficacy, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(12) s.1-5.
- Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N. & Türkkan, Z. (2020). "İş tatmininin yordanmasında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi" *International Social Sciences Studies Journal*, Vol:6 (64), s:2724-2731.
- Baycan, A. (1985), "Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Brooke, P. P. & Price J.L., "The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model," *Journal of Occupational Psychology*, Cilt No 62, s. 1-19, 1989.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çöl, G. & Ardic, K. (2008). "Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri," *GOP İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt No 21, Sayı 2, s. 157-174.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:8 Sayı:15 Bahar, 115-132
- Dökmen, Z. (1991). *Bem cinsiyet rolü envanteri' nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 35 (1), 81-89.
- Dulin, A.M. (2007). "A lesson on social ole theory: an example of human behavior in the social environment theory" , *Advanced in Social Work*, Vol. 8, No.1, 104-112.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Echabe, A.E. & Castro, J.L.G. (1999). "The impact of context on gender social identities". *European Journal Of Social Psychology*. 29(2-3), 287-304.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*, Konya Ticaret Odası.
- Gini, A. (2001), *My Job my self: work and the creation of the modern individual*, Routledge, London.
- Glisson, C. & M. Durick, "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations," *Administrative Quarterly*, Cilt No 33, s. 61-81, 1988
- Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). *Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1), 81-100.
- Güldü, Ö. ve Kart M. (2009). "Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: sosyal psikolojik bir değerlendirme", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(3):98-116.
- Heller, D., Judge,T.A. & Watson, D. (2002). "The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction," *Journal of Organizational Behavior*, Cilt No 23, s. 815-835.
- Hochwarter, W. A, Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). "Job satisfaction and performance: the moderating effects of value attainment and affective disposition", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 2, 296-313
- İslamoğlu, H.; Alnıaçık Ü. 2016. *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Beta Yayınları, İstanbul .
- Kavuncu, N.A. (1987). *Bem cinsiyet rolü envanteri'ni Türk toplumuna uyarlama çalışmaları* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kottak,C.P.(2008). *Antropoloji (insan çeşitliliğine bir bakış)*. Çev., S. Altuntek vd. Ankara: Ütopya Yayınları
- Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N. (2017). Nurses' gender roles as predictors of job satisfaction<p>Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4289-4299.
- Kutani, R. Ö. & Çetinel, E. , *Örgütsel yapılanmadaki gizli bileşen: cinsiyet*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016,(6): 61-86.
- Lambert, E. G., Hogan, N.L. & Barton,S.M. (2001). "The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers," *The Social Science Journal*, 38, s. 233-250,
- Lee, K.H., & Kim, C.H. (2007). Relationship between job satisfaction and organizational commitment according to women leaders' gender role, *The Journal of the Korea Contents Association*, 7(12),
- Leung,C., &Moore, S., (2003). Individual and cultural gender roles: a comparison of anglo- australians and chienesese in Australia, *Current Research In Social Psychology*, 8(21):303-313.

- Lipinska-Grobelny, A., & Wasiak, K.,(2010). Job satisfaction and gender identity of women managers and non-managers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*,23(2), s.161–166,
- Locke, E. A., & Latham, G.P., (1990), *A theory of goal-setting and task performance*, New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*, 7. Baskı, New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Marshall, G. (1998). *Sosyoloji sözlüğü* (Çev: Osman Akinhay, Derya Kömürçü), Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mayers, A. (2013). *Introduction to statistics and SPSS in psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Miliken, J.K., & Martins L.L. (1996). Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups, *Academy of Management Review*, 21(2), 402-473.
- Miller, G. E., (2004). Frontier masculinity in the oil industry: the experience of women engineers, *Gender, Work and Organization*, 11(1): 48.2004
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender, society*. Maurice Temple Smith Ltd. Questionnaire, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. 22, Minneapolis: University of Minnesota.
- Pekdemir, İ., Özçelik, O., Karabulut, & E., Arslantaş, C. C. (2006). *Personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma*. *Verimlilik Dergisi*(4). İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- Reichers, A. E., (1985). "A review and reconceptualization of organizational commitment," *Academy of Management Review*, Cilt No 10, Sayı 3, s. 465-476.
- Rice, F. P. (1996). *Intimate relationships, marriages, and families* (3. baskı). California: Mayfield Publishing.
- Saari, L. M. & T. A. Judge, (2004). "Employee attitudes and job satisfaction," *Human Resource Management*, Cilt No 43, Sayı 4, s. 395-407.
- Sakallı-Uğurlu, N. & Beydoğan, B, (2002). *Turkish college students attitudes toward women managers: the effect of patriarchy, sexism and gender differences*, *Journal of Psychology*, 136(6), s. 647-656.
- Sancar,S. (2013). "Erkeklik", *Toplumsal cinsiyet çalışmaları*, Y. Ecevit, N. Karkiner (Edt.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Schmitt, D. P. (2003). "Are man universally more dismissing than women? gender differences in romantic attachment across 62 cultural regions", *Personal Relationships*, 10/3:307-333.
- Seo, Y., Ko, J. & Price, J.L.(2004). "The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea," *International Journal of Nursing Studies*, Cilt No 41, s. 437-446, 2004.
- Spence, J.T. (1985). *Gender identity and implications for concepts of masculinity and femininity*. (Ed. T.B. Sonderegger). *Psychology and Gender*. London: University of Nebraska Press. 59-95.
- Temel, A., Yakın, M.,& Misci,S.,(2006). *Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2006, 13(1): 27-38.
- Thompson, K. R. & Terpening, W. D. (1983). *Job type variations and antecedents to intention to leave*. *Human Relations*, 36 (7), 655-681.
- Ünüvar, P.,& Tagay Ö., (2015). *Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumu ve evlilik uyumlarının incelenmesi*, *Kadın/Woman 2000, Journal for Women's Studies*, Eastern Mediterranean University Press, 2015.
- Üstün, A., (2009). "Bilgi hizmetlerinde verimlilik ve motivasyon," *Türk Kütüphaneciliği* 23, 3, 602-608.
- Vatandaş, D. D. C. (2011). *Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı*. *Istanbul Journal of Sociological Studies*(35), 29-56.
- Wasti, A. (2003). "Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt No 76, s. 303-321.
- Weiss, D. J., Dawis R. V., England G. W. & Lofquist L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. 22, Minneapolis: University of Minnesota
- Yılmaz, M. (2022). *Sektörlere ve cinsiyete göre çalışan sayıları*. İşkur. <https://media.iskur.gov.tr/66877/bursa.pdf>
- Yılmaz, M. (2022). *2022 yılı temmuz ayı sgk sigortalı istatistikleri*. İşkur. <https://media.iskur.gov.tr/66877/bursa.pdf>