

Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Motivasyonun Rolü

İrem Karaböcek¹, Süheyla Üçışık Erbilen²

¹M.A. Gender Studies, Independent Researcher, Nicosia, Northern Cyprus

²Assoc. Prof. Dr., Turkish and Social Sciences Education, Faculty of Education, Eastern Mediterranean University, Famagusta, Northern Cyprus. ORCID ID: 0000-0002-2713-8232

***Corresponding Author:** İrem Karaböcek, M.A. Gender Studies, Independent Researcher, Nicosia, Northern Cyprus

Abstract: Sexism is a type of discrimination based on the biological sex of individuals. Sexism is also divided into classes within itself. In general, sexism appears when women are marginalized and put into the background. In this study, ambivalent sexism is discussed. The reason for the study is to deal with ambivalent sexism; hostile sexism and protective sexism together. In addition, it aims to explain all kinds of sexism oppose implicit sexism, and raise awareness of this issue. As a result of the analysis; When the first research question was examined, no significant relationship was found between ambivalent sexism and job satisfaction. When the second research question was tested, a significant positive relationship was found between motivation and protective sexism ($p<0.05$). Finally, a statistically significant positive relationship was found between motivation and hostile sexism ($p<0.05$). As a result, it is important for women to know and be aware of all kinds of sexist concepts.

Keywords: Women, Sexism, Ambivalent Sexism, Job Satisfaction, Motivation.

1. GİRİŞ

Cinsiyet kavramı sadece “biyolojik cinsiyet” olarak doğuştan gelen anatomik özelliklerden ibaret değildir. Cinsiyet kendi içerisinde biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak ikiye ayrılmaktadır. Biyolojik cinsiyet, kadın ve erkek arasında doğuştan meydana gelen anatomik ve fizyolojik farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet kavramı ise dişi ve erilin toplum içerisinde sergilemesi gereken davranış kalıplarının tümüdür. Toplumsal cinsiyet üzerinden kadına ve erkeğe atfedilen tutumlar cinsiyetçi yaklaşımların gelişmesine öncülük etmektedir (Cengiz ve Özdemir, 2020). Cinsiyet, bireyleri gruplandırırken sık kullanılan bir kategoridir. Cinsiyetçilik, üreme ve cinsiyet üzerine karşılıklı olarak kadın ve erkek arasında ortaya çıkmaktadır (Glick ve Fiske, 1996). Farklılıklar, ataerkil toplumlarda eksiklik olarak algılanarak kadının sosyal, politik ve ekonomik açıdan güçsüz konumlanmasına neden olarak cinsiyetçilik tanımına zemin hazırlamaktadır (Ayan, 2014). Cinsiyetçilikten söz edildiğinde siyasal ideoloji, etnisite, cinsel yönelim alanlarında ortaya çıkan negatif tutumlar genelde kadınlar tarafından deneyimlenmektedir (Cengiz ve Özdemir, 2020). Öte yandan son çalışmalar kadına karşı olan tutumların sadece olumsuz boyutta değer taşımadığını olumsuz tutumların yanında olumlu tutumlar içerdiğini de göstermektedir. En belirgin cinsiyetçilik göstergesi hem olumlu hem olumsuz tutum ve davranışların bir arada sergilenmesini içeren Glick ve Fiske (1996) tarafından ortaya konulan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik (Ambivalent Sexism) kuramıdır. Pozitif tutum ve davranışlara korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) negatif tutum ve davranışlara düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) adı verilerek iki temel boyutta ele alınmıştır. Bazı kadınlar korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalırken diğerleri düşmanca cinsiyetçiliğe maruz kalabilirler. Bu tarz tutum ve davranışlar iş ortamlarında da sık görüldüğünden kadınlar üzerinde olumsuz etki bırakmakta dolayısıyla iş tatminlerini de negatif yönde etkilemektedir. Çalışanların icra etmiş olduğu mesleğe karşı genel duyguları (Bingöl, 1990) olarak tanımlanan iş tatmini yapılan işin kazançları ve çalışan kişinin beklentilerinin birbiriyle uyumu olarak da tarif edilebilmektedir. Çalışan kişinin iş tatmini arttığı zaman, motivasyonu da paralel olarak artacak ve verimlilik, başarı gibi sonuçlar beraberinde gelecektir. Bilindiği üzere motivasyon iş tatminini tetikleyen ve performansın artmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Motive olma durumu

ihtiyaç doğrultusunda, ruhsal ve fiziksel bir eksikliğin ortaya çıkmasıyla kişiyi hedefe yönelik harekete geçiren bir süreçtir (Luthans, 2011). Bu çalışmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan 18-65 yaş aralığındaki kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iş tatminine olan etkisi ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesidir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Cinsiyetve Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik cinsiyet (sex) kavramı, bireylerin üreme organlarına göre doğuştan sahip oldukları kadın veya erkek olma durumudur (Dökmen, 2014; Gerrig ve Zimbardo, 2012). Toplumsal cinsiyet kavramı (gender) ise; kadın ve erkeklerin toplum içerisinde onlardan sergilemeleri beklenen davranışlar ve roller toplamıdır. Toplumsal cinsiyet, kültürel yapı içerisinde meydana gelmektedir (Dökmen, 2014; Gerrig ve Zimbardo, 2012). Tüm bunlardan yola çıkacak olursak; "cinsiyet" kavramı bireyleri eril ya da dişi olarak sınıflamaya yararırken "toplumsal cinsiyet" kavramı ise toplumsal algıya dikkat çekmektedir. Dolayısıyla tüm bunlardan anlaşılacağı üzere, cinsiyet kavramı ile toplum arasında güçlü bir etkileşim vardır. Toplumsal cinsiyet olgusu zaman, mekân ve içinde bulunulan topluma göre değişkenlik gösterebilmektedir (Sayer, 2011).

2.2. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik

Cinsiyetçilik kavramı ise herhangi bir cinsin diğerinden daha önemli olduğunu ortaya atan topluluğu kavramsallaştırmaktır (Bozok, 2011). Erkek veya kadın olmak doğuştan gelen bir özellikken erkeklik ve kadınlık yaşanılan toplum içerisinde şekillenen bir oluşumdur (Hepsen, 2010). Kadınların maruz kaldıkları cinsiyetçilik türleri çelişik duygulu cinsiyetçilik, korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Erkek ve kadın arasında olan ilişki dinamiği diğer ilişkilerde olan ilişki dinamiğinden farklıdır. Eril ve dişi birbirine duygusal ve üreme açısından ihtiyaç halindedirler. Glick ve Fiske 'ye göre (1996), cinsiyetçilik kavramı topluma iki şekilde yansımaktadır. Bu yapılar korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik formunda kendini göstermektedir. Korumacı cinsiyetçilik temeline bakıldığı zaman; kadınların zayıf, korunması ve desteklenmesi gereken varlıklar olduğunu aynı zamanda kadının sevilmesi ve yüceltilmesi gerektiği inancı hakimdir. Düşmanca cinsiyette ise; erkekler kadınlardan daha üst düzeyde konumlandırılmıştır. Bu cinsiyetçilik tutumunda kadın tamamen zayıf ve aciz görülmektedir. Bu iki cinsiyetçilik tutumunun bireylerde yarattığı çelişik durum, çelişik duygulu cinsiyetçilik olarak tanımlanmaktadır.

2.2.1. Düşmanca Cinsiyetçilik

Düşmanca cinsiyetçilik, kadını erkekte daha alt bir tabakada gören, erkek olmayı daha avantajlı ve güçlü olma durumu olarak tanımlayan cinsiyetçilik türüdür (Aygül, 2015). Bu cinsiyetçilik türü kadını; sürekli farklı isteklerde bulunan ve olayların gerçekliğini saptıran memnuniyetsiz varlıklar gibi göstermeye çalışır (Dinçer, 2016). Düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) kavramında kadına karşı olumsuz ve yargılayıcı tutumların tümünü açıkça görebilmek mümkündür.

2.2.2. Korumacı Cinsiyetçilik

Korumacı cinsiyetçilik, kadını korunması, yüceltilmesi ve ilgi gösterilmesi gereken bir varlıkmişçasına ele almaktadır. Tüm bunları yaparken de aslında kadını yine erkek cinsiyetle kıyaslayarak, alt bir tabakada konumlandırmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik kavramı uygulayıcı tarafından da maruz kalan kişi tarafından da olumlu olarak görülebilir. Fakat korumacı cinsiyetçilik, belirli basma kalıpları içerdiği ve ataerkil ideolojiyi beslediği için literatürde kadına zarar veren bir cinsiyetçilik olarak varlığını sürdürmektedir (Fiske ve Glick, 1996, 1997). Düşmanca cinsiyetçilik tutumlarını açık yapıda olduğu için fark etmek oldukça kolaydır. Korumacı cinsiyetçilikte ise olumsuz durumları tespit etmek örtük yapıda olduğu için o kadar kolay değildir (Alptekin, 2014). Korumacı cinsiyetçilik kadını kamusal alandan geri tutarak erkeği kamusal alana iterek, kadını her zaman erkek üzerinden tanımlamıştır. Kadın sadece duygusal ve üreme ihtiyaçları doğrultusunda önemli bir varlıkmişçasına ele alınmıştır (Sakallı-Uğurlu, 2002). Korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) kavramında esas vurgulanmak istenen erkeğin önemli ve güçlü olduğu algısıdır. Kadının erkek olmadan korunmaya muhtaç ve güçsüz varlıklar olduğu inancı hakimdir. Örtük bir yapıda olması kadınlara cinsiyetçi yapıdaki geleneksel rolleri kabul etmelerini sağlamaktadır (Fiske ve Glick, 1996).

2.3. İş Tatmini Olgusu

İş tatmini; bireyin icra etmiş olduğu mesleğin veya deneyiminin beğenilmesinden kaynaklı memnuniyet durumudur (Baş, 2002). İş Tatmini alanındaki çalışmaların ortak noktasına bakıldığında kişinin çalışmaktan duyduğu memnuniyet, bakım ve hizmet sağlamanın verdiği haz ve kişinin emeğinin karşılığında almış olduğu ücret memnuniyetinin toplamı olarak açıklanabilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2004). Birey icra ettiği işe ve iş ortamına karşı olumlu duygular hissediyorsa tatmin duygusu da sağlanmış olacaktır (Çekmecelioğlu, 2005). İşine karşı olumlu duygular hisseden ve tatmine ulaşan bireyler daha verimli çalışıp, yaptığı işe bağlanacaktır (Querstein ve ark., 1992). İş tatmini bireyin yaptığı iş sonucu elde ettiği memnuniyet durumudur ve iş karşılığında aldığı ödenek, terfi imkânı, iş potansiyeli, çalıştığı kurum, yönetim ve çalışan kişinin kişilik özellikleri gibi birçok faktörün etkisi altındadır (Başaran, 1982).

2.4. Motivasyon Kavramı

İş hayatında yaşanan tüm olumlu ve olumsuz durumlar, yapılan işten alınan verimliliği etkilemektedir. Günümüzde rekabetin yüksek yaşandığı iş piyasasında bireylerin iş tatminlerini ve motivasyonlarını yüksek tutabilmek kuruluşlar açısından son derece önemlidir (Şahin ve Yılmaz 2020). Motivasyon kelimesinin kökeni Latince “motivation” kelimesinden gelmektedir (Adair, 2013). Motivasyon; bireylerin davranışlarını açıklamaya çalışan psikolojik ilerlemelerin bütünüdür (Tınaz, 2009). Benzeri şekilde bireylerin hedef, ihtiyaç, davranış ve beklentileri doğrultusunda ipuçları veren kavramdır (Koç ve Topaloğlu, 2010).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Geçmişte veya an itibarıyla var olan bir durumu olduğu gibi tasvir etmeyi amaçlayan yaklaşıma tarama modeli denir. Araştırmada işlenen olayı, nesneyi ya da bireyi değiştirmeye çalışmadan kendi şartları içinde olduğu haliyle tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2020).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırma 2022 yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde gerçekleştirilmiş olup kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar araştırmanın evrenini teşkil etmektedir. Araştırmanın örnekleme ise maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ne bağlı Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, İskele, Güzelyurt ve Lefke ilçelerinde ikamet eden kamu veya özel sektörde çalışan 18-65 yaş aralığındaki 100 kadın oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada veriler üç farklı ölçek ile toplanmıştır. İlk kısımda demografik değişkenleri tespit etmek amacıyla Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Diğer bölümde ise; Korumacı cinsiyetçiliği ölçebilmek adına Glick ve Fiske’nin (1997) Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından yapılmıştır. Katılımcıların iş motivasyonunu ölçebilmek adına Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) kullanılmıştır. Son olarak ise Ölçme aracı olarak katılımcılara ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ anketi uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Verileri değerlendirme sürecinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Güvenirlik analizi ölçeklerde yer alan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini ve ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediğini test etmek amacıyla yapılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006). Yapılan testlerin ve sonuçların güvenilir olabilmesi adına ölçümlerin güvenilir olması Cronbach Alpha ile incelenmiştir. Araştırma sorularının cevaplarını tespit edebilmek adına Pearson Kolerasyon modeli kullanılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılım varsayımını sağlandığı durumda niceliksel verilerin karşılaştırılması için iki grup karşılaştırılması için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılması için ANOVA testi kullanılmıştır. Güvenirlik analizinde, 0-1 arasında değişen Cronbach’s Alpha (α) katsayısı değeri;

0.00-0.40 arasında ise ölçeğin güvenilir olmadığı; 0.40-0,60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0.60-0,80 arasında ise oldukça güvenilir ve 0.80-1.00 arasında ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2005).

4. BULGULAR

Tablo1. Katılımcıların sektör değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	1.60(0.68)	33.6	<.001*
Özel	64	4.36(0.86)		

* $p < 0,05$

Sektörün kamu ve özel sektör olmak üzere motivasyon üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı t test kullanılarak test edilmiştir. T-test sonucu kamu sektörü (M= 3.9, S=.69) ve özel sektörün (M=4.6, SD=.86) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, $t(105) = 33.6, p < .001$

Tablo2. Katılımcıların yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası ¹	12	4.9(0.79)	2.07	.109
25 – 34 arası ²	54	4.4 (0.85)		
35-44 arası ³	25	4.3 (0.83)		
45-54 arası ⁴	11	4.2 (0.58)		
55-65 arası ⁵	0	-		
65 ve üzeri ⁶	0	-		

* $p < 0,05$

Yaş gruplarının motivasyon üzerinde olan etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Bu testin sonucuna göre yaşın motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir, $F(3,98) = 2.07, p = .109$. Diğer bir deyişle yaş grupları motivasyon üzerinde farklı etkiler doğurmamıştır.

Tablo3. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli ¹	55	4.1 (0.86)	2.27	.08
Bekar ²	42	4.6 (0.86)		
Eşi vefat etmiş ³	-	-		
Boşanmış ⁴	4	4.3 (0.6)		
Diğer ⁵	5	4.2 (0.6)		

* $p < 0,05$

Medeni durumun motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Medeni durum (evli,bekar,eşi vefat etmiş,boşanmış,diğer) motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmamıştır, $F(3,102) = 2.27, p = .08$.

Tablo4. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul ¹	1	1.7(-)	2.75	.023*
Ortaokul ²	1	3.5(-)		
Lise ³	11	4.6(1.01)		
Lisans ⁴	53	4.4(0.91)		
Lisansüstü ⁵	37	4.2(0.64)		
Diğer ⁶	3	4.7(0.35)		

* $p < 0,05$

Eğitim durumunun motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Eğitim durumu motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmıştır, $F(5,100) = 2.75, p = 0.02$. Ortalama analizi lisanüstü eğitimin en yüksek motivasyona yol açtığını göstermiştir, M=4.72. İlkokul eğitimi ise en az motivasyona yol açmıştır, M=1.74.

Tablo5. Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre motivasyona ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

YaşananYer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	4.3(0.87)	1.11	.355
Girne	10	4.2(0.74)		
Gazimağusa	23	4.5(0.87)		
Güzelyurt	5	4.4(0.79)		
İskele	-	2.7(-)		
Lefke	1			

Yaşanan şehrin motivasyon üzerindeki etkisi ANOVA modeli kullanılarak test edilmiştir. Yaşanan şehir motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklara yol açmamıştır, $F(4,101)=1.11$, $p=0.35$.

Tablo6. Katılımcıların sektör değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.6(0.98)	33.59	P<.001*
Özel	64	2.9(1.34)		

* $p<0,05$

Yapılan t testi sonucunda sektörün çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir, $t(105)= 33.59$.

$F= (3,98)= .98$, $p=.41$

Tablo7. Katılımcıların yaş değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası ¹	12	3(1.11)	0.98	.406
25 – 34 arası ²	54	2.9(1.19)		
35-44 arası ³	25	2.9(1.05)		
45-54 arası ⁴	11	3.5(0.99)		
55-65 arası ⁵	-	-		
65 ve üzeri ⁶	-	-		

* $p<0,05$

ANOVA testi sonuçlarına göre yaş gruplarının çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde bir etkisi bulunmamıştır, $F(3,98)=.098$, $p=0.41$.

Tablo8. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli ¹	55	3(1.08)	0.45	.718
Bekar ²	42	3(1.19)		
Eşi vefat etmiş ³				
Boşanmış ⁴	4	2.9(1.44)		
Diğer ⁵	5	2.4(1.03)		

* $p<0,05$

ANOVA testi sonuçlarına göre, medeni durum çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde anlamlı sayılabilecek farklı sonuçlara yol açmamıştır, $F(3,102)= .45$, $p=.72$.

Tablo9. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul ¹	1	2.4(-)	3.1	.013*
Ortaokul ²	1	2(-)		
Lise ³	11	3.5(0.92)		
Lisans ⁴	53	3.2(1.14)		
Lisansüstü ⁵	37	2.4(1)		
Diğer ⁶	3	3.5(1.04)		

* $p<0,05$

ANOVA testi, eğitim durumunun çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde farklı sonuçlara yol açtığını göstermiştir, $F(5,100)= 3.07$, $p= .01$ Ortalama analizi, lisansüstü eğitime sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en yüksek skora sahip olduklarını gösterirken ($M=3.47$) ortaokul eğitimine sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en az skora sahip olduklarını göstermiştir ($M=2$).

Tablo10. Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

YaşananYer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.8(1.18)	0.84	.05
Girne	10	3.1(0.95)		
Gazimağusa	23	3.3(0.99)		
Güzelyurt	5	2.9(1.42)		
İskele	-	-		
Lefke	1	2.5(1.13)		

ANOVA testi, yaşanan şehrin çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerinde bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F=(4,101)= .84$, $p=.50$.

Tablo11. Katılımcıların sektör değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.6(0.98)	33.59	$p< .001^*$
Özel	64	2.9(1.34)		

* $p<0,05$

Sektörün kamu ve özel sektör olmak üzere iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu t test kullanılarak test edilmiştir. T-test sonucu kamu sektörü ($M=1.6$, $S= .49$) ve özel sektörün ($M= 2.8$, $SD= .12$) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, $t(105)= 33.6$, $p<0,05$

Tablo12. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası ¹	12	4 (0.62)	1.50	.219
25 – 34 arası ²	54	3.8(0.78)		
35-44 arası ³	25	4.1(0.69)		
45-54 arası ⁴	11	3.6(1.00)		
55-65 arası ⁵	-	-		
65 ve üzeri ⁶	-	-		

* $p<0,05$

$F= (3,98) = 1.5$, $p= .22$.

ANOVA testi, yaşın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir,

Tablo13. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli ¹	55	3.9(0.11)	1.43	.238
Bekar ²	42	3.9(0.09)		
Eşi vefat etmiş ³	-	-		
Boşanmış ⁴	4	4.6(0.19)		
Diğer ⁵	5	3.6(0.08)		

* $p<0,05$

$F= (3, 102) = 1.4$, $p= .24$.

Tablo14. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul ¹	1	5(-)	0.82	.537
Ortaokul ²	1	2.9(-)		

Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Motivasyonun Rolü

Eğitim Durumu	N	Ort.(SS)	F	p
Lise ³	11	3.9(0.69)	0.35	.847
Lisans ⁴	53	3.9(0.83)		
Lisansüstü ⁵	37	3.9(0.72)		
Diğer ⁶	3	3.8(1.11)		

* $p < 0,05$

ANOVA testi, eğitim durumunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F = (5,100) = .82$, $p = .54$.

Tablo15. Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre iş tatminine ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

YaşananYer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	3.9(0.79)	0.35	.847
Girne	10	3.9(0.96)		
Gazimağusa	23	3.9(0.67)		
Güzelyurt	5	4.3(0.92)		
İskele	-	-		
Lefke	1	-		

ANOVA testi, yaşadığı yerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F = (4,100) = .35$, $p = .85$.

Tablo16. Katılımcıların sektör değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.9	33.59	<.001*
Özel	64	3.2		

* $p < 0,05$

Sektörün korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. T-test sonucu kamu sektörü ($M = 2.9$, $S = 1.17$) ve özel sektörün ($M = 3.25$, $SD = 1.37$) motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, $t(105) = 33.59$, $p < 0.05$ Özel sektör kamu sektörüne göre, korumacı cinsiyetçilikte daha fazla skora sahip.

Tablo17. Katılımcıların yaş değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası ¹	12	3.3(1.31)	0.83	.480
25 – 34 arası ²	54	3.0(1.33)		
35-44 arası ³	25	3.1(1.28)		
45-54 arası ⁴	11	3.7(1.19)		
55-65 arası ⁵	-	-		
65 ve üzeri ⁶	-	-		

* $p < 0,05$

ANOVA testi, yaşın korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F = (3,98) = .84$, $p = .48$.

Tablo18. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeyi	N	Ort.(SS)	F	p
Evli ¹	55	3.2(1.22)	1.24	.300
Bekar ²	42	3.2(1.34)		
Eşi vefat etmiş ³	-	-		
Boşanmış ⁴	4	3.5(2.05)		
Diğer ⁵	5	2.1(0.84)		

* $p < 0,05$

ANOVA testi, medeni durumun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F = (3,102) = 1.24$, $p = .30$.

Tablo19. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeı	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul ¹	1	3.1(-)	2.59	.030*
Ortaokul ²	1	2.5(-)		
Lise ³	11	3.5(0.87)		
Lisans ⁴	53	3.4 (1.29)		
Lisansüstü ⁵	37	2.6(1.27)		
Diğer ⁶	3	3.9(1.14)		

*p<0,05

ANOVA testi, eğitim durumunun korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur, F=(5,100) = 2.6, p= .03 Ortalama analizi lisansüstü eğitime sahip olanların korumacı cinsiyetçilikte en yüksek skora (M=3.91) ortaokul eğitimine sahip olanların korumacı cinsiyetçilikte en az skora sahip olduklarını göstermiştir (M=2.55).

Tablo20. Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre korumacı cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

YaşananYer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.9(1.33)	0.67	.614
Girne	10	3.3(1.14)		
Gazimağusa	23	3.5(1.21)		
Güzelyurt	5	3.2(1.59)		
İskele	-	-		
Lefke	1	3.6(-)		

ANOVA testine göre, yaşadıkları şehrin korumacı cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur, F(4,101)= .67, p= .61.

Tablo21. Katılımcıların sektör değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların bağımsız örneklem için t-testi sonuçları

Sektör	N	Ort.(SS)	T	P
Kamu	42	2.7(0.97)	33.59	<.001*
Özel	64	2.9(1.34)		

*p<0,05

Sektörün düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. T-test sonucu kamu sektörü (M= 2.7, SD= .37) ve özel sektörün (M= 2.9 , SD= 1.34) düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir fark yarattığını tespit etmiştir, t(105)= 33.59, p< 0.05 Özel sektör kamu sektörüne göre, düşmanca cinsiyetçilikte daha fazla skora sahip.

Tablo22. Katılımcıların yaş değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

Yaş	N	Ort.(SS)	F	p
18 – 24 arası ¹	12	2.7(1.22)	0.960	.415
25 – 34 arası ²	54	2.8(1.27)		
35-44 arası ³	25	2.7(1.07)		
45-54 arası ⁴	11	3.4(1.14)		
55-65 arası ⁵	-	-		
65 ve üzeri ⁶	-	-		

*p<0,05

ANOVA testi, yaşın düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, F=(3,98)= 0.96, p= .42.

Tablo23. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeıı	N	Ort.(SS)	F	p
Evli ¹	55	2.8(1.18)	0.131	.941
Bekar ²	42	2.8(1.27)		
Eşı vefat etmiş ³	-	-		
Boşanmış ⁴	4	2.4(1.09)		
Diğer ⁵	5	2.7(1.38)		

* $p < 0,05$

ANOVA testi,medeni durumun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir, $F(3,102) = .13, p = .9$.

Tablo24. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

EğitimDüzeıı	N	Ort.(SS)	F	p
İlkokul ¹	1	1.6(-)	2.54	.033*
Ortaokul ²	1	1.5(-)		
Lise ³	11	3.4(1.28)		
Lisans ⁴	53	3(1.24)		
Lisansüstü ⁵	37	2.3(1.02)		
Diğer ⁶	3	3(1.20)		

* $p < 0,05$

ANOVA testi,eğitim durumunun düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, $F(5,100) = 2.5, p = .03$ Ortalama analizine göre lise eğitimine sahip olan düşmanca cinsiyetçilikte en fazla skora sahipken ($M = 3.37$) ortaokul eğitimine sahip olanlar en az düşmanca cinsiyetçilik skoruna sahiptirler ($M = 1.45$).

Tablo25. Katılımcıların yaşadıkları yer değişkenine göre düşmanca cinsiyetçiliğe ilişkin tutumların ANOVA analizi sonuçları

YaşananYer	N	Ort.(SS)	F	p
Lefkoşa	67	2.7(1.26)	1.07	.374
Girne	10	2.7(1.26)		
Gazimağusa	23	3.2(1.01)		
Güzelyurt	5	2.5(1.28)		
İskele	-	-		
Lefke	1	1.5 (-)		

ANOVA testine göre yaşadıkları şehrin düşmanca cinsiyetçilik üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur, $F(4,101) = 1.07, p = .37$.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada üç temel araştırma sorusu üzerinde durulmuştur. İlk araştırma sorusu olan çalışan kadınların iş tatmini ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.Diğer araştırma sorusu olan çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile korumacı cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.Analiz sonucuna göre iki değişken arasındaki ilişki gücü zayıftır. Son araştırma sorusu olan, çalışan kadınların iş yaşamındaki motivasyon durumları ile düşmanca cinsiyetçilik arasında demografik değişkenler açısından anlamlı pozitif bir ilişki belirlenmiştir.Bu anlamlı ilişkinin şiddeti orta güçlükte nitelendirilebilir. Araştırmada T-testi ve ANOVA testi uygulanarak katılımcıların demografik özelliklerinin (çalıştığı sektör, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve yaşadıkları şehir) değişkenlerin bir kısmında anlamlı sonuçlara ulaşıldığı bazı sonuçlarda ise herhangi anlamlı bir değişkene rastlanmadığı tespit edilmiştir. Yapılan T-testi sonuçlarına göre; motivasyon faktörünün incelenen bütün değişkenlerle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Motivasyon ve sektör değişkenine göre bulgular analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre motivasyonları daha yüksek tespit edilmiştir. Sektör değişkeni ile çelişik, korumacı ve düşmanca

cinsiyetçiliğin arasındaki ilişki analiz edildiğinde aralarında ortak ve anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetçiliğin tüm çeşitlerinde özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek skorlara sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatmini ile sektör değişkeni analiz edildiğinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre iş tatmini daha yüksek bulunmuştur.Yapılan ANOVA testi sonuçlarında ise; demografik değişken olan yaş, medeni durum ve yaşanan yer üzerinde değişkenlerin hiçbir anlamlı ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sadece eğitim durumu faktörünün iş tatminiyle arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır. Onun dışında eğitim durumuyla ilişkisi incelenen motivasyon ve cinsiyetçilik değişkenlerinin anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir.Eğitim durumu ile motivasyon incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip olan kadınların en yüksek motivasyon skoruna sahip olduğu ilkökul eğitimini tamamlamış olan kadınların ise en az motivasyon skoruna sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı şekilde eğitim ve cinsiyetçilik değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir fark yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü eğitime sahip olan kadınların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en fazla skora sahip oldukları görülürken, ortaokul eğitimine sahip olanların çelişik duygulu cinsiyetçilikte en az skora sahip olduğu görülmüştür.Yapılan literatür taramasında alan yazında cinsiyetçilik üzerine yapılan çalışmaların yeterli sayıda olmadığı ve bu bağlamda yapılacak olan çalışmaların artırılmasının farkındalık açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

6. ÖNERİLER

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılabilecek benzeri çalışmalarda daha fazla katılımcı ile genellenebilirlik ve temsiliyet artırılabilir.Uygulanan anket kısmında kullanılan dile dikkat edilmeli ve herhangi cinsiyetçi ifadeye yer verilmediğinden emin olunmalı.Yapılan araştırmanın sonucunda çalışan kadınların eğitim durumu ile cinsiyetçilik değişkenleri incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek olan kadınların cinsiyetçilik tutumları en yüksek skora sahipken eğitim seviyesi düşük olan kadınların cinsiyetçilik skorları daha düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bunun geçmiş deneyimlerin cinsiyetçilik üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığı farklı bir araştırma konusu olabilir.Bu çalışmada sektör ve motivasyon değişkenlerinin ilişkisi ele alındığında, özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan kadınlara kıyasla motivasyon oranlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. İleriki çalışmalar Akdeniz kadınları için motivasyonun ne anlama geldiği sorusu üzerine odaklanabilirler. Bu çalışma sadece Kuzey Kıbrıs Cumhuriyeti'nde kamu ve özel sektörde çalışan kadınları kapsamaktadır. İleriki çalışmalar erkeklerin cinsiyetçiliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu alarak yeni bir çalışma ortaya koyabilirler.İleride bu çalışmaya benzer araştırma yapacak olan araştırmacılar motivasyon faktörünün derinine inerek değişkenleri içsel ve dışsal motivasyon açısından ele alabilir.Kadınlara karşı olumsuz ve ayrımcı tutumları ortadan kaldırmak ve diğer nesillere daha eşitlikçi bir ortam hazırlamak için Toplumsal Cinsiyet alanında gerekli eğitimlerin verilerek bilinçlendirme ve farkındalık yaratılmalıdır.

Özellikle kadınlara cinsiyetçiliğin erkekler tarafından uygulandığını düşünürsek bu tutumların azaltılmasına yönelik, toplumda yanlış inanç ve düşünceleri ortadan kaldırmaya yönelik, konferansların ve eğitimlerin verilmesi şeklinde öneriler sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2013). *Etkili motivasyon*. Ankara: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Alptekin, D. (2014). Çelişik duygularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorgusu: Üniversite gençliğinin cinsiyet algısına dair bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 203-211.
- Avşaroğlu S., Deniz M.E., & Kahraman A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 115-129.
- Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: çelişik duygulu cinsiyetçilik. Cumhuriyet Medical Journal, 36(2), 147-156.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002) Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği, İktisat İşletme ve Finans, 17,72–81.
- Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel davranışın yönetimi. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bingöl, D. (1990). Personel yönetimi ve beşerî ilişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.
- Bozok, M. (2011). Soru ve cevaplarla erkeklikler. Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği, İstanbul.
- Cengiz, A. A. ve Özdemir, A. (2020). Narsisizm ve çelişik duygulu Cinsiyetçilik: cinsiyet bağlamında bir inceleme, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 41, Denizli, s. 39-51.

- Dinçer, F. (2016). Rehber öğretmenlerin kişilerarası ilişkilerinin yüklenme karmaşıklığı vecinsiyetçilik bağlamında incelenmesi (İstanbul ili örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2012). Psikoloji ve yaşam [Psychology and Life] (Çev: G. Sart). Ankara: Nobel Yayınları.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism. Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119- 135.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010) Yönetim bilimi, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Luthans F. (2011), Organizational behaviour an evidence-based approach. New York:McGraw-Hill Irwin.
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., &Glassman, M. (1992). Thesituationaloccurrencestheory of job satisfaction. *Human relations*, 45(8), 859-873.
- Sakallı- Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 47-58.
- Sayer, H. (2011).Toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Tavşancıl, E. (2005). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi (2. bs). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tınaz, P. (2009). Çalışma yaşamından örnek olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

AUTHORS' BIOGRAPHY



İrem Karaböcek, was born in 1994 in the Lefkoşa District of the Turkish Republic of Northern Cyprus. After completing my bachelor's degree in Social Work at the International Cyprus University in 2017, I worked as a Social Worker Specialist at the Help Those with Cancer Association. Later, I worked as a Social Work Specialist at the Green Crescent Counselling Center for 2.5 years, assisting individuals with various addiction issues. I completed my master's degree, which I started in 2020, by writing my thesis titled "The Effect of Ambivalent Sexism on Job Satisfaction: The Role of Motivation" in 2022.



Süheyla Üçışık Erbilin, is Assoc. Prof. Dr. of the Department of Turkish and Social Sciences Education at Eastern Mediterranean University, Famagusta/ TRNC. She is also chair of Center for Women Studies. Her research areas include gender studies, human geography, and urban geography.

Citation: İrem Karaböcek & Süheyla Üçışık Erbilin. "Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Motivasyonun Rolü" *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, vol 10, no. 11, 2023, pp. 6-16. DOI: <https://doi.org/10.20431/2349-0381.1011002>.

Copyright: © 2023 Authors. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.