

İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İşyeri Nezaketsizliğinin Aracı Etkisi ve Özsaygının Düzenleyici Aracılık Rolü

The Mediation Effect of Workplace Incivility and the Moderated Mediation Role of Self-Esteem in the Relationship Between Gender Discrimination and Burnout in the Workplace

Tolga GÜL 

^aIsparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta, Türkiye. tolgagul1989@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Cinsiyet Ayrımcılığı
İşyeri Nezaketsizliği
Tükenmişlik
Özsaygı

Gönderilme Tarihi 4 Ağustos
2023

Revizyon Tarihi 8 Eylül 2023

Kabul Tarihi 15 Eylül 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmada işyerinde algılanan cinsiyet ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişlik üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ve özsaygının düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem – Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan Antalya, Burdur ve Isparta illerinde çalışan 420 beyaz yakalı özel sektör çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada anket tekniği kullanılmış ve veriler "Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği", "İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği", "Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı" ve "İşyeri Nezaketsizlik Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Çalışmada Doğrulayıcı Faktör Analizi, Korelasyon Analizi, Aracılık Etki ve Düzenleyici Aracı Etki modelleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS, SPSS Makro ve Amos programları kullanılmıştır.

Bulgular – Araştırma bulgularına göre işyerindeki cinsiyet ayrımcılığının işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliği pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide işyeri nezaketsizliğinin aracı etkisi vardır. Son olarak düzenleyici aracılık etki modelinde cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide işyeri nezaketsizliğinin aracı etkisinde özsaygının düzenleyici rolü tespit edilmiştir.

Tartışma – Çalışma sonucunda elde edilen bulgular konuyla ilgili yapılmış olan önceki araştırmalar ve literatür dahilinde tartışılmıştır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Gender Discrimination
Workplace Rudeness
Burnout
Self-Esteem

Received 4 August 2023

Revised 8 September 2023

Accepted 15 September 2023

Article Classification:

Research Article

Purpose – This study aimed to investigate the direct and indirect effects of perceived gender discrimination in the workplace on workplace incivility and burnout, and the moderating role of self-esteem.

Design/methodology/approach – In this study, the relational screening model, one of the quantitative research methods, was used. The sample of the study consists of 420 white-collar private sector employees working in the provinces of Antalya, Burdur and Isparta in the Western Mediterranean Region. Questionnaire technique was used in the study and the data were collected using the "Rosenberg Self-Esteem Scale", "Work-Related Emotional Burnout Scale", "Gender Bias Against Perceived Women in Organizations" and "Workplace Contemptuousness Scale". Confirmatory Factor Analysis, Correlation Analysis, Mediation Effect and Regulatory Mediator Effect models were used in the study. SPSS, SPSS Macro and Amos programs were used in the analysis of the data.

Findings – According to the research findings, it has been revealed that gender discrimination in the workplace positively affects workplace incivility and burnout. Additionally, workplace incivility has a mediating effect on the relationship between gender discrimination and burnout. Finally, in the moderating mediation effect model, the moderating role of self-esteem in the mediating effect of workplace incivility in the relationship between gender discrimination and burnout was determined.

Discussion – The findings obtained as a result of the study were discussed within the context of previous research and literature on the subject.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Gül, T. (2023). İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İşyeri Nezaketsizliğinin Aracı Etkisi ve Özsaygının Düzenleyici Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 2449-2464.

1. Giriş

Ayrımcılık gerek günlük yaşamda gerek çalışma hayatında karşılaşılan olumsuz bir durumdur. Ayrımcılık siyasi görüş, cinsiyet, din, ırk gibi birçok nedenle yapılmaktadır (Özcan, 2004). Bu ayrımcılık türlerinden en çok yaşanan ayrımcılık türü ise cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığının en çok yaşandığı yerler ise örgütlerdir. İşe alım, terfi, ücret, karar alma ve fikir sunma gibi konularda kadınların niteliklerini ve becerilerini değerlendirmeden sadece kadın olmalarından kaynaklı olumsuz değerlendirmelere maruz kaldıkları görülmektedir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996; Johansson, Katz, ve Nyman, 2001). Kadınların işyerinde cinsiyet ayrımcılığı yaşamaları kadınları sadece terfi, ücret gibi iş konularında değil aynı zamanda psikolojik anlamda da olumsuz etkilemektedir. Yapılan araştırmalar ayrımcılığa maruz kalan bireylerin stres, depresyon ve kaygı gibi birçok psikolojik sorunlar yaşadığını ortaya koymuştur (Kim ve Park, 2018; Batool, 2020). Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının olması sadece ayrımcılığa maruz kalan bireyi değil, kadın-erkek ayırt etmeksizin çoğu çalışanın örgüte yönelik duygularını da olumsuz etkilemektedir (Akyüz ve Özyer, 2018). Örgütte ayrımcılık olaylarının yaşanması sonucunda örgütte zararlı bir iklim oluşacak, oluşan iklimten hem çalışanlar hem de örgüt olumsuz etkilenecektir. Bu olumsuz örgüt iklimi işyeri nezaketsizliğini doğurabilir.

İşyeri nezaketsizliği saygı kurallarının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan küçük düşürme, umursamama, selam vermeme gibi olumsuz davranışlar anlamına gelmektedir (Anderson ve Pearson, 1999). İşyeri nezaketsizlik davranışlarına bakıldığında işyerinde yaşanan ayrımcılık olaylarının çalışanlar arasındaki saygı kurallarını bozacağı açıktır. Bu durum ise işyerinde nezaketsizliğe neden olacaktır. İşyeri nezaketsizliği de çalışanları olumsuz anlamda etkileyen önemli bir faktördür. Çalışma ortamında küçümseme, yok sayma ve zarar verme gibi nezaketsiz davranışlar, çalışanlarda depresyon, stres, işten ayrılma, motivasyon kaybı ve tükenmişlik gibi bir çok psikolojik soruna yol açtığı görülmektedir (Namie, 2003; Özcan, 2022). Özellikle tükenmişlik bu sorunlar içerisinde çalışma yaşamıyla en ilişki olanıdır. Tükenmişlik bireylerin uzun süre duygusal taleplere maruz kalması sonucunda duygusal ve fiziksel anlamda tükenmiş olma durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Pines ve Aranson, 1988). Çalışanların işe bağlı olarak tükenmişlik yaşamalarının altında yatan temel faktör strestir. Çalışma yaşamındaki stres kaynakları da bireylerde tükenmişlikte yaşanmasına neden olacaktır. Bunun sonucunda çalışanlar işe devamsızlık, verimlilik kaybı ve işten ayrılma gibi sorunlar yaşayabilirler (Brown, 2012). Hatırlatmak gerekir ki çalışma yaşamının bu olumsuz tarafı her bireyde aynı etkiyi yaratmamaktadır. Örneğin örgütte olumsuz davranışlara maruz kalmış bir birey tükenmişlik ya da iş stresi gibi sorunlar yaşarken, aynı çalışma ortamında benzer durumlara maruz kalmış başka bir birey stres ya da tükenmişlik yaşamayabilir. Bu farklılığın sebebi kişinin sahip olduğu kişilik tipi, özgüveni, özyeterliliği ya da özsaygısı gibi benliğe ve kişiliğe dair faktörler olabilir. Özellikle özsaygı (benlik saygısı), bireyin yaşamının bütünü etkileyebilecek temel faktörlerden birisidir. Özsaygı bireyin kendine yönelik duygu ve düşüncelerinden oluşan memnuniyeti ifade etmektedir (Townsend ve Morgan, 2018). Bu bağlamda işyerindeki nezaketsizliğin bireylerin tükenmişliklerini artırması bireylerin sahip olduğu öz saygıya göre değişebilir.

Özetle çalışmada işyerinde cinsiyet ayrımcılığının işyeri nezaketsizliğine ve tükenmişliğe sebep olacağı, nezaketsizlik davranışlarının da çalışanların tükenmişlik düzeylerini artıracığı düşünülmüş ve bahsedilen sebep sonuç ilişkileri temelinde özgün bir model oluşturulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda "düzenleyici aracılık etki modeli" oluşturulmuş ve test edilmiştir. Yurtiçi araştırmalar tarandığında çalışmada oluşturulan modele sadece 1 makale ve 5 lisansüstü tezde rastlanılmıştır. Bu yönüyle de çalışmanın özgün ve önemli olduğu düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik

Amerika'da, 1960 yıllarında başlayan ekonomik ve toplumsal değişimlerle birlikte örgüt çalışmalarının yaygınlaştığı belirtilmektedir. Sanayi devrimi sonrasında başlayan çalışma hayatının dönüşümü, çalışanlar ve örgütler üzerinde önemli etkiler yaratmasına neden olmuştur. Çalışma hayatına dair sorunlara yönelik çözüm arayışlarıyla tükenmişlik konusu, hem akademide ve hem de örgüt yaşamında popüler hale gelmiştir. Daha sonra konu sanayileşmiş ülkelerde de ilgi görmüş ve çok sayıda psikolog ve sosyolog tarafından araştırılmıştır (Schaufeli, 1999; Weber ve Jaekel-Reinhard, 2000). Literatür incelendiğinde, araştırmacıların tükenmişlik kavramına yönelik tanımlamalar yaptığı görülmektedir. Bu tanımlardan en yaygın olanı, Freudenberg (1974) tarafından yapılan tanımlamadır. Bu tanıma göre tükenmişlik, "başarısız olma,

yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" anlamına gelmektedir (Freudenberger, 1974). Freudenberger'in ardından kavrama ilişkin farklı tanımlamalar da olmuştur. Örneğin Pines ve Aranson (1988), tükenmişliği, bireylerin uzun süre duygusal taleplere maruz kalması sonucunda ruhsal ve fiziksel anlamda tükenmiş olma durumu şeklinde tanımlamışlardır. Konuyu kuramsal bir çerçeveye taşıyan ve hatta konuyla ilgili "Maslach Tükenmişlik" ölçüm aracını geliştiren Maslach, tükenmişliği, "Bireylerin işleri gereği yaşadıkları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımlamışlardır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Tanımlamalardan çıkarılabilecek ortak ve temel yorum, tükenmişlik yaşayan bir bireyin işine karşı enerjisinin olmadığı ve işe adanmışlığının kalmadığı yorumudur (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014). Bu durum sonucunda, bireyde, olumsuz iş davranışları ve beraberinde müşterilere olan ilgisizlik ve duygusal bir kopuş meydana gelmektedir (Pines ve Maslach, 1978). Bazı araştırmacılar, tükenmişliği uzun süreli maruz kalınan strese ve strese başa çıkılamamasına bağlamışlardır (Perlman ve Hartman, 1982: 29). Bu bağlamda çalışma hayatında strese sebep olabilecek faktörlerin dolaylı olarak bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olabileceği söylenilebilir. Veninga ve Spradle (1981), tükenmişliğin iş stresinin getirdiği bir durum olarak tanımlamışlar ve tükenmişliğin iş devamsızlığı, iş tatminsizliği, iş verimsizliği, kişilere karşı duyarsızlık ve karamsarlık gibi olumsuz sonuçlara neden olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Tüm bu gelişmeler sonucunda, zaman içerisinde yapılan çalışmalar, çoğu meslek grubunda ve iş ortamında tükenmişliğin olduğunu ortaya koymuştur (Brown, 2012).

2.2. İşyeri Nezaketsizliği

İşyeri nezaketsizliği (workplace incivility), 1999 yılında Anderson ve Pearson tarafından Yönetim ve Akademi dergisindeki bir makalede ele alınmış ve tanımlanmıştır. Anderson ve Pearson'a (1999) göre işyeri nezaketsizliği, "işyerinde karşılıklı saygı kurallarının ihlali ile ortaya çıkan düşük yoğunluklu, niyeti tam olarak belli olmayan ancak hedefe zarar veren doğru olmayan bir davranış" anlamına gelmektedir. Yapılan çalışmalar sonrasında, işyeri nezaketsizliğiyle ilgili yeni tanımlamalar da yapılmıştır. Örneğin Zauderer (2002), işyeri nezaketsizliğini, çalışanların prestijlerini ve kendilerine olan saygılarını zedeleyen ve işyerinde sorunların çıkmasına neden olan saygısız ve kaba davranışlar olarak tanımlamıştır. Özetle işyeri nezaketsizliği, seviyesiz, saygısız hoş olmayan kaba davranışlar olarak bilinmektedir. İşyeri nezaketsizliğine "işyerinde insanları küçük düşürmek, umursamamak, çalışma arkadaşları hakkında dedikodu üretmek, eşyaları izinsiz kullanmak, yapılan işleri küçümsemek (Anderson ve Pearson, 1999; Pearson ve Porath, 2009), fısıldayarak konuşmak (Roter, 2019), kötü bir ses tonuyla konuşmak, selam vermemek (Kanten, 2014)" tarzı davranışlar örnek olarak verilebilir. Ayrıca Tarraf' da (2012) örgütteki nezaketsizlik davranışlarının açık ve gizli olarak iki şekilde sergilendiğinden bahsetmiştir. Açık nezaketsiz davranışlar; bağırma, kaba davranma, tehdit etme, saldırma gibi fark edilebilen davranışlar; gizli nezaketsiz davranışlar ise yanlış bilgi aktarma, işe ve toplantılara geç kalma, iş arkadaşlarının fikirlerini küçümseme gibi davranışlardır (Tarraf, 2012). Bu anlamda nezaketsizlik davranışlarına örgütlerde sık rastlansa da davranışların genellikle muğlak ve soyut olması, tespitini oldukça zorlaştırmaktadır (Işıkay ve Taslak, 2021). Örgütte çalışanların nezaketsizlik davranışlarında bulunmalarının nedenleri, çalışanların kişisel özellikleri (Milam, Spitzmueller, Penney, 2009), iş yükü (Taylor ve Kluemper, 2012), örgüt politikaları (Dietz vd., 1998), yöneticilerin tutumları (Hornstein, 2003), stres (Caza ve Cortina, 2007) gibi birçok kişisel ve örgütsel faktörler olabilmektedir. Belirtmek gerekir ki işyeri nezaketsizliği, örgütlerdeki diğer yıkıcı üretkenlik karşıtı davranışlardan farklıdır. Çünkü üretkenlik karşıtı davranışların temelinde, örgüte veya çalışanlara zarar verme niyeti varken, işyeri nezaketsizliği zarar verme amacı olmadan yani kötü niyet içermeden de oluşabilir (Milam vd., 2009). Bir diğer ifade ile nezaketsizlik eyleminde bulunan kişinin zarar verme niyeti yoktur ama olumsuz davranışlarından dolayı işyeri nezaketsizliğine farkında olmadan yol açmış olabilir. Nezaketsizlik davranışlarının bazı durumlarda gizli, plansız olması ve yıkıcı amaç taşımaması gibi özelliklerinin olması, bu tür davranışların örgütlerde yöneticiler tarafından önemsenmesine yol açabilir. Ancak üstler tarafından önemsenmeyen bu tür davranışlar, çalışanlar üzerinde işten ayrılma, iş stresi, iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi birçok psikolojik sorunlara yol açabilir (Blau ve Andersson, 2005; Spence Laschinger, Leiter, Day ve Gilin, 2009; Porath ve Pearson, 2012; Meier ve Semmer, 2013). İşyeri nezaketsizliği üzerine yapılan bir araştırmada, nezaketsizlik davranışlarına maruz kalan çalışanların %76'sında stres, %71'inde uykusuzluk ve konsantrasyon bozuklukları, %47'sinde travma sonrası stres bozukluğu, %39'unda depresyon, %32'sinde de panik atak gibi psikolojik sorunların olduğu bulunmuştur (Namie, 2003; Özcan, 2022).

2.3. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışanların işyerindeki sergilemiş oldukları performanslarını veya niteliklerini dikkate alınmaksızın, cinsiyete bağlı olarak değerlendirilmesi durumudur (Guttek vd., 1996). Cinsiyet ayrımcılığı, sadece örgütlerde değil günlük yaşamın ve sosyal hayatın hemen hemen her alanında karşılaşılan ve genellikle kadınlar aleyhine gelişen bir ayrımcılık türüdür (Gök, 1993; aktaran Akyüz ve Özyer, 2018). Ancak çalışma hayatının norm ve değerleri, erkek egemen görüş doğrultusunda şekillendiğinden cinsiyet ayrımcılığına çalışma hayatında daha sık rastlanılmaktadır (Appelbaum, Audet ve Miller, 2003). Özellikle işe alım, ücret ve terfi gibi durumlarda, kadınların ikinci plana atılması en sık karşılaşılan ayrımcılık olaylarıdır.

Cinsiyet ayrımcılığının birçok nedeni vardır. Özellikle ataerkil bakış açısıyla erkeğe ve kadına ait atfedilmiş rollerin olması, sorunun ana kaynağını oluşturmaktadır. Bu roller, kadınlar için yemek yapma, çocuk bakma, ütü yapma gibi ev işlerini kapsarken; erkekler için ise evin geçimini sağlayacak kişi rolünü kapsamaktadır. Toplumda kadının bu yönlü hatırlanması, işverenleri de kadın istihdamı konusunda düşündürmektedir (Villiers, 2000). Çünkü bu roller, çalışma hayatında kadının işe devamını engelleyecek özelliktedir. Kadının ileride evlenmesi, doğum yapması ve ev işleriyle ilgilenecek olması, işverenler için olumsuz durumlardır. Ayrıca kadınların eğitim imkanlarından erkeklere oranla daha az faydalanmaları, kadınların kendilerini geliştirmelerini engellemekte ve dolayısıyla istihdam, terfi ve ücret gibi konularda kadınları dezavantajlı hale getirmektedir (Johansson vd., 2001; O'Mahony ve Sillitoe, 2001). Özellikle son yıllarda, endüstri disiplini sık çalışılan "cam tavan sendromu" da çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığının önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Cam tavan, kadınların yükselmesinin önünde görünmez engellerin olduğu ve bu engellerin sebebinin sadece cinsiyetlerinden kaynaklı engeller olduğunu ifade eden bir terimdir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008). Çalışma hayatında yaşanan cinsiyet ayrımcılığının bireyler üzerinde de olumsuz birçok etkisi vardır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, cinsiyet ayrımcılığının kendine zarar verme, alkol bağımlılığı (Zhu, Chen ve Zhang, 2019), anksiyete, stres, özgüven kaybı (Kim ve Park, 2018), depresyon (Batool, 2020), düşük performans, motivasyon kaybı (Dilrukshi ve Ranasinghe, 2021) gibi birçok olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir.

2.4. Öz Saygı

Öz ya da benlik kavramı, insanın kendisine yönelik düşüncelerini, duygularını ve değerlendirmelerini kapsayan bir kavramdır (Lawrence, 1996). Benlik kuramının öncüsü James (1948)'a göre benlik, bireyin kendisine ait dış görünüşü, arkadaşları, ailesi, becerileri, yetenekleri ve her şeyi kapsamaktadır. Bu bağlamda James (1948), benliği; maddi benlik, manevi benlik ve sosyal benlik şeklinde sınıflandırmıştır. Maddi benlik, kişinin dış görünüşünü sahip olduğu ev gibi maddi değerleri içerirken; manevi benlik, bireyin duygu, düşünce ve ahlaki değer gibi manevi yönünü içermektedir. Sosyal benlik ise bireyin işi, çevresindeki konumu gibi özellikleri ile ilgilidir (James, 1948).

Öz saygı kavramı ise yine kuramın öncüsü Rosenberg (1965) tarafından "bireyin kendine yönelik duygu ve düşünceleri sonucunda oluştuğu memnuniyet durumu" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara göre benlik, bireyin kendine yönelik tüm değerlendirmelerini ifade ederken; benlik saygısı ise bu değerlendirmeler sonucunda oluşan memnuniyeti ifade etmektedir. Kavram, genellikle kişinin kendine yönelik duygusu, memnuniyeti, saygısı gibi kısa ve öz şekilde tanımlansa da bu tanımın ötesinde derin bir anlamı vardır. Öz saygı, insanın evrende tüm varlıklardan bağımsız bir şekilde kendini tüm yönleriyle bir varoluşsal kabulünü de anlatmaktadır.

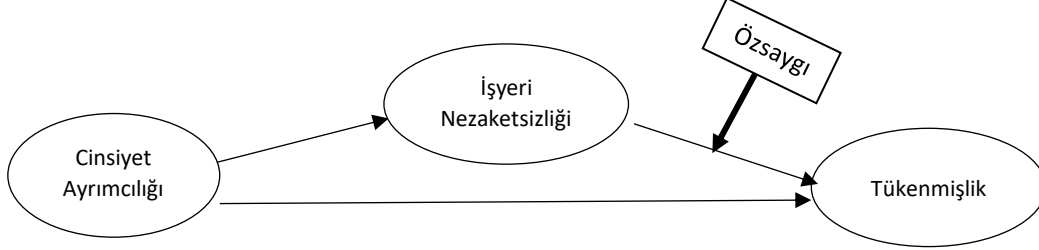
Bireylerin özsaygı düzeyleri, onların yaşamlarını doğrudan etkileyen temel faktörlerden birisidir. Öz saygısı düşük olan insanların örgüt yaşamında ve sosyal yaşamda, birçok sorun yaşadığı görülmektedir. Düşük benlik saygısı, insanın kendisini olumsuz değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Townsend ve Morgan, 2018). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, düşük benlik saygısına sahip bireylerin depresyon (Waite, McManus ve Shafran), kaygı (Leary ve MacDonald, 2003), yalnızlık (Copel, 1988), olumsuz benlik (Fennell, 1997), suçluluk duygusu (Donnellan, Trzesniewski, Robins, Moffitt ve Caspi, 2005) gibi sorunlar yaşadığı ve sorumluluk ve görevlerden kaçma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu kişilerin, karar verme aşamalarında, çevrelerinden etkilenme durumları yüksektir ve bu kişiler, zorluklar karşısında vazgeçme eğilimi sergilerler (Andre ve Lelord, 2002).

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın teorik modeli ise Düzenleyici Aracılık Modelidir. Araştırmanın teorik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Düzenleyici Aracılık Modeli



Modelde ilk olarak cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisinin olacağı düşünülmüş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı işyerindeki nezaketsizliği pozitif yönde etkiler.

H₂: Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı tükenmişliği pozitif yönde etkiler.

H₃: Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisi vardır.

Araştırmanın ana hipotezi ise yukarıda H₃ hipotezinde bahsedilen aracılık ilişkisini öz saygının düzenleyeceği'dir. Bir diğer ifade ile cinsiyet ayrımcılığı, tükenmişliği işyeri nezaketsizlik üzerinden etkilemektedir. Ancak bu etki özsaygısı yüksek olan bireylerde, düşük olanlara göre farklıdır. Bu ilişkileri test etmek amacıyla H₄ hipotezi ve Şekil 2’deki “Düzenleyici aracılık etki modeli” oluşturulmuştur.

H₄: Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığının tükenmişlik üzerindeki, işyerindeki nezaketsizlik aracılığıyla olan etkisinde, özsaygının düzenleyici rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın örneklemini, Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan Isparta, Burdur ve Antalya illerinde ki 420 beyaz yakalı özel sektör çalışanından oluşmaktadır. Yöntemi olarak olasılıklı olmayan amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin %95 güven aralığında evreni karşılayabilmesi için gerekli olan sayı 384’tür (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ayrıca yapısal eşitlik modellerinde örneklemin soru sayısının 10 katı olması önerilmektedir (Ullman, 2001’den aktaran Gürbüz ve Şahin, 2016). Araştırmada katılımcılara yöneltilen soru sayısının 26 olmasından dolayı ki yapısal modeller içinde gerekli olan katılımcı sayısı en az 260’tır (26x10). Mevcut araştırmanın örnekleminin 420 olması hem evreni temsil edecek olan 384 katılımcıyı, hem de yapısal modeller için gerekli olan 260 katılımcıyı karşılamaktadır. Araştırma verileri 24.08.2023- 26.08.2023 tarihleri arasında Google Form aracılığıyla toplanmıştır. Ayrıca yapılan çalışma için 24.08.2023 tarihinde E-96714346-050.99-45826 sayı ile Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulundan etik kurul izni alınmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Özellikler

Boyutlar	Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	261	% 62,1
	Erkek	159	% 37,9
Medeni Durum	Bekâr	229	% 54,5
	Evli	191	% 45,5
Eğitim	Lise ve altı	104	% 24,8
	Lisans	252	% 60,0
	Lisansüstü	64	% 15,2
Toplam		420	100

Çalışmaya katılan 420 katılımcının 261'i (%62,1) kadın 159'u (%37,9) erkek, 229'u (%54,5) bekar, 191'i (%45,5) ise evlidir. Katılımcıların eğitim durumlarının dağılımları incelendiğinde ise 104 (24,8) kişinin lise ve altı, 252 (%60) kişinin lisans, 64 (%15,2) kişinin ise lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar 18-60 yaş arasında yer alıp yaş ortalamaları Ort. = 32,7'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği: Örgütte cinsiyete yönelik ayrımcılık düzeyini ölçmek amacıyla Gutek vd.'nin (1996) tarafından geliştirilen ve Solmaz'ın (2023) doktora çalışmasında kullandığı "Örgütlerde Algılanan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Önyargısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, toplam beş ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1-5 arasında "Kesinlikle Katılmıyorum – Kesinlikle Katılıyorum" arasında likert tipi şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yükselmesi, örgütte ayrımcılık algısının yükseldiğini göstermektedir. Solmaz'ın (2023) çalışmasında, ölçeğe ait Cronbach alfa kat sayısı 0,86 olarak bulunmuştur.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için orijinali, Maslach (1984) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama çalışması, Günay (2011) tarafından yapılan "İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, toplam 6 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1-5 arasında "İş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum - Her gün bu şekilde hissediyorum" arasında likert tipi şeklinde cevaplandırılmaktadır. Uyarlama çalışmasında, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı, 0,90 olarak bulunmuştur.

Rosenberg Özsaygı Ölçeği: Katılımcıların özsaygı (benlik saygısı) düzeylerini ölçmek amacıyla Rosenberg Özsaygı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali, Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması, Çuhadaroğlu (1986) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 10 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe 1-4 arasında "Çok yanlış, yanlış, doğru, çok doğru" şeklinde cevaplar verilmektedir. Türkçe uyarlama çalışmasında, Cronbach alfa katsayısı, 0,71 olarak bulunmuştur (Cuhadaroğlu, 1986).

İşyeri Nezaketsizlik Ölçeği: İşyerinde nezaketsizlik düzeyini ölçmek amacıyla İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği (İNÖ) kullanılmıştır. Cortina, Magley, Williams ve Langhout (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması, Gök, Karatuna ve Başol (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek, toplam 7 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelere, 5'li Likert ölçeğine göre "0 – 4" arasında "Hiçbir zaman - Çok sık" şeklinde cevap verilmektedir. Uyarlama çalışmasında, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı, 0,92 olarak bulunmuştur (Gök vd., 2019).

3.4. Veri Analizi

Çalışma sonuçlarını istatistiksel verilerle araştırmak amacıyla nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Veriler SPSS, SPSS Makro, AMOS programları üzerinden analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik dağılımlarını tespit etmek amacıyla frekans analizleri kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizi Cronbach alfa katsayısı, normallik dağılımı için ise skewness ve kurtosis değerleri incelenmiştir. Veri ile boyutların yapı geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Yapı geçerliliği sonucunda elde edilen boyutların birbirleriyle olan ilişkisinin yönünü, anlamlılığını ve gücünü test etmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak araştırmanın teorik modelini test etmek amacıyla SPSS PROCESS Makronun Model 4 ve Model 14 özelliği kullanılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Verilerin Güvenirlik ve Normallik Dağılımı Bulguları

Araştırmada ilk olarak ölçeklerin güvenilirliğini ve normallik dağılımını test edilmiş ve gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen Cronbach Alfa katsayıları ve Skewness-Kurtosis değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Güvenirlik ve Normallik Değerleri

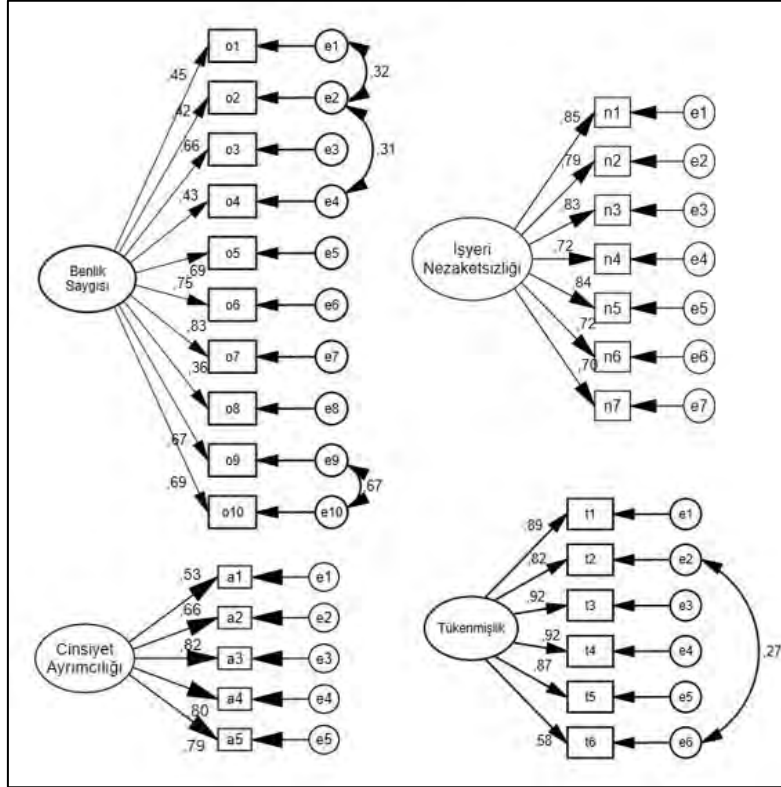
Boyutlar	Cronbach Alfa	Skewness	Kurtosis
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,84	0,475	-0,101
İşyeri Nezaketsizliği	0,91	1,030	0,515
Tükenmişlik	0,93	-0,173	-1,049
Öz saygı	0,85	-0,532	-0,091

İlk olarak Tablo 2’de Crobach Alfa katsayıları incelendiğinde ölçekleri oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010). Verilerin normallik dağılımı varsayımını sağlaması için skewness ve kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Mevcut araştırmaya ait değerler incelendiğinde Skewness ve Kurtosis değerlerin istenilen değerlerin içerisinde yer aldığı ve normallik dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Verilerin güvenilirliği ve normallik dağılımı sağlanmasından sonra ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeklere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin diyagramları Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Ölçeklere Ait DFA Diyagramları



Ölçeklere uygulanan birinci düzey faktör analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri Tablo 3’te verilmiştir. Ölçeklerden Rosenberg Benlik Saygısı ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ölçeklerinin uyum indekslerinin istenilen aralıkların üzerinde gerçekleşmesi sebebiyle modifikasyon işlemi yapılmıştır. Yapılan modifikasyon işlemleri Şekil 1’deki diyagramda verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Uyum İndeksleri

Boyutlar	CMIN/DF	CFI	GFI	NFI	RMSEA
Cinsiyet Ayrımcılığı	2,452	0,99	0,98	0,98	0,05
İşyeri Nezaketsizliği	4,951	0,97	0,95	0,98	0,09
Tükenmişlik	2,289	0,99	0,98	0,99	0,05
Öz saygı	4,898	0,93	0,92	0,91	0,09

Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Cinsiyet Ayrımcılığı ölçeğinin değerleri $CMIN/DF = 2,452$ $CFI = 0,99$ $GFI = 0,98$ $NFI = 0,98$ $RMSEA = 0,05$ şeklinde gerçekleşmiştir. İşyeri nezaketsizliği ölçeğinin uyum indeksleri $CMIN/DF = 4,951$ $CFI = 0,97$ $GFI = 0,95$ $NFI = 0,98$ $RMSEA = 0,09$ şeklinde gerçekleşmiştir. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ölçeğinin uyum indeksleri $CMIN/DF = 2,289$ $CFI = 0,99$ $GFI = 0,98$ $NFI = 0,99$ $RMSEA = 0,05$ şeklinde gerçekleşirken, Rosenberg Öz saygı Ölçeğinin değerleri $CMIN/DF = 4,898$ $CFI = 0,93$ $GFI = 0,92$ $NFI = 0,91$ $RMSEA = 0,09$ şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre verinin yapı ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırma Hipotezlerine Ait Bulgular

Çalışmada işyeri cinsiyet ayrımcılığı, işyeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve özsaygı değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları

Boyutlar	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı	1			
(2) İşyeri Nezaketsizliği	0,286**	1		
(3) Tükenmişlik	0,206**	0,550**	1	
(4) Öz saygı	-0,07	-0,248**	-0,298**	1
<i>Ortalama</i>	2,46	1,76	3,29	3,13
<i>Standart Sapma</i>	0,93	0,70	1,16	0,51

** = $p < 0,01$

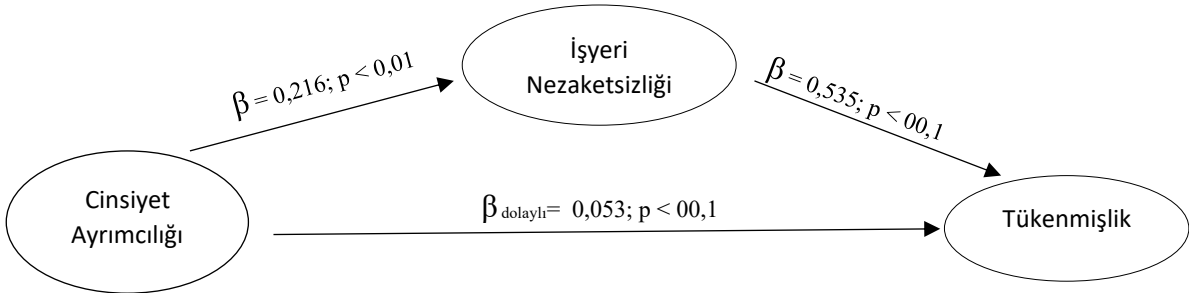
Tablo 4'de yer alan korelasyon bulguları incelendiğinde işyeri cinsiyet ayrımcılığı ile işyeri nezaketsizliği arasında ($r = .286$; $p < .01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki, işyeri cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasında ($r = .206$; $p < .01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İşyeri cinsiyet ayrımcılığı ile özsaygı arasında ise herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır ($p > .05$). İşyeri nezaketsizliği ile tükenmişlik arasında ($r = .550$; $p < .01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki, işyeri nezaketsizliği ile özsaygı arasında ($r = -.248$; $p < .01$) negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bu sonuçlar incelendiğinde H_1 ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

H_1 : Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı işyerindeki nezaketsizliği pozitif yönde etkiler.

H_2 : Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı tükenmişliği pozitif yönde etkiler.

Şekil 3. Aracı Etki Modeli



H_3 hipotezini test etmek amacıyla Şekil 3'teki aracılık etki modeli kurulmuştur. Aracı etki analizini gerçekleştirmek için öncelikle modelden bağımsız olarak cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik üzerindeki toplam etkisi test edilmiştir. Tablo 4'te ki sonuçlar incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik üzerinde toplam etkisinin pozitif yönde anlamlı ($\beta_{toplam} = 0,206$; $p < 0,01$) olduğu bulunmuştur (1. Adım)

İşyeri nezaketsizliğinin modele dahil edilmesiyle cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik üzerindeki anlamlı etkisi kaybolmuştur. Bu durum işyeri nezaketsizliğinin cinsiyet ayrımcılığı ile Tükenmişlik arasındaki ilişkiye tam aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu etkinin büyüklüğü ise $\beta = 0,153^{**}$ $p < 0,01$ şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca elde edilen güven aralıkları da aracı etkinin anlamlılığını göstermektedir (GA %95; LLCI = 0,09; ULCI = 0,21)

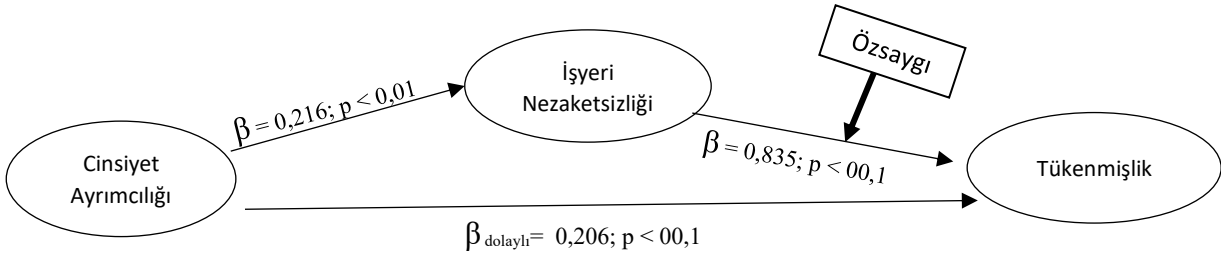
Tablo 5. Aracı Etki Modeli Analiz Sonuçları Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları

	Model		Sonuç
Toplam	1. Adım (a→b)		
Etki	C. Ayrımcılığı → Tükenmişlik	$\beta = 0,206^{**}; p < 0,01$	
Doğrudan	2. Adım (Nezaketsizlik dâhil edilince)		
Etki	C. Ayrımcılığı → Tükenmişlik	$\beta = 0,053; p > 0,05$	LLCI = -0,03 ULCI = 0,14
Dolaylı	2. Adım (Aracı Etki Sonucu)		
Etki	C. Ayrımcılığı → Nezaketsizlik → Tükenmişlik	$\beta = 0,153^{**} p < 0,01$	LLCI = 0,09; ULCI = 0,21

**= $p < 0,01$

Bu sonuçlara göre H3 hipotezi “Algılanan cinsiyetçi ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisi vardır” kabul edilmiştir. Ayrıca model sonuçlarına göre cinsiyet ayrımcılığı işyeri nezaketsizliğini pozitif yönde ($\beta = 0,286; p < 0,01$), işyeri nezaketsizliği de tükenmişliği pozitif yönde ($\beta = 0,535 p < 0,01$) etkilemektedir.

Aracılık etki modelinin test edilmesinden sonra modele “Özsaygı” değişkeni eklenerek Şekil 2’de ki hipotez model oluşturulmuştur. Model SPSS’in Process makro eklentisindeki Model 14 aracılığıyla test edilmiştir.

Şekil 4. Düzenleyici Aracı Etki Modeli

Araştırma hipotezini test etmek amacıyla gerçekleştirilen Şekil 2’deki düzenleyici aracı etki modelinin analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Tablodaki veriler BULGU 1, BULGU 2 ve BULGU 3 şeklinde raporlanmıştır. Tablodaki bu üç ayrı kısımda “düzenleyici aracı etki analizine” ait sonuçlardır.

BULGU 1’ de düzenleyici değişken modele dahil edildiğinde gerçekleşen doğrudan ve dolaylı etkiler verilmiştir. Bu sonuçlara göre İşyeri ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliğini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,216; p < 0,01$). İşyeri nezaketsizliğinin, tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($\beta = 0,835; p < 0,01$). Cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamsız olarak bulunmuştur. Bu ilişki model dışında β toplam= $0,206; p < 0,01$ anlamlıdır. Ancak modelin oluşturulmasıyla doğrudan etki kaybolmaktadır. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığının tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi de anlamlıdır ($\beta = 0,180; p < 0,01; LLCI = 0,112 ULCI = 0,250$).

Bu sonuçlara göre düzenleyici aracı etki modelindeki cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisi anlamlıdır. Bulgular modelde tam aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

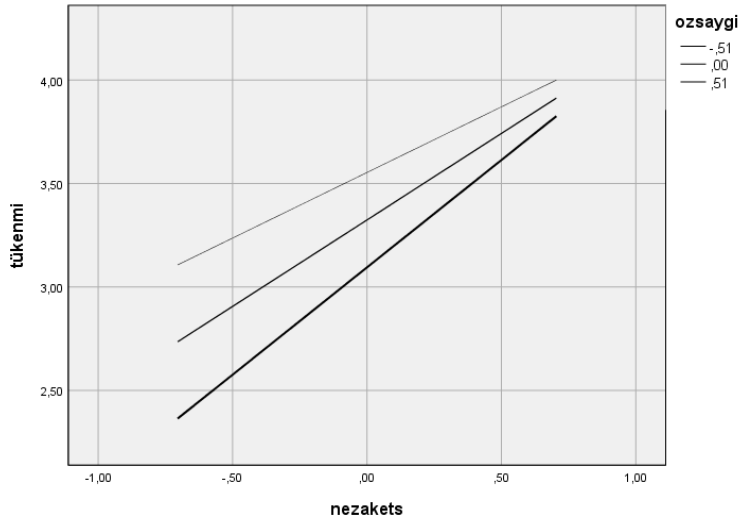
Tablo 6. Düzenleyici Aracı Modeli Analiz Sonuçları Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları

BULGU 1- Model Sonuçları	Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları	p	LLCI	ULCI
C. Ayrımcılığı → İ. Nezaketsizliği	0,216	0,000	0,146	0,286
İ. Nezaketsizliği → Tükenmişlik	0,835	0,000	0,697	0,974
C. Ayrımcılığı → Tükenmişlik (Doğrudan)	0,055	0,281	-0,045	0,157
C. Ayrımcılığı → Tükenmişlik (Dolaylı)	0,180	p < 0,01	0,112	0,250

BULGU 2- Özsaygının Düzenleyici Etkisi (Ayrımcılık ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye)				
Özsaygı x Nezaketsizlik → Tükenmişlik	0,392	0,00	0,172	0,613
Düşük Özsaygı	0,634	0,00	0,462	0,805
Yüksek Özsaygı	1,037	0,00	0,851	1,223

BULGU -3 (4. Hipotez) Düzenleyici Aracılık Etkisi (Ayrımcılık ile Tükenmişlik Arasındaki Nezaketsizliğin Aracılık Etkisinde Özsaygının Düzenleyici Etkisi)				
	Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları	LLCI	ULCI	
Düzenleyici Aracılık Etki Sonuçları	0,180 (index)	0,037	0,141	
Düşük Özsaygı	0,137	0,112	0,250	
Yüksek Özsaygı	0,224	0,139	0,312	

Tablo 6'nın BULGU 2 satırında yer alan bölümde öz saygının cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik düzenleyici etkisinin sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre Özsaygının Nezaketsizlik ile Tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi vardır ($\beta = 0,180$; $p < 0,01$; $LLCI = 0,172$ $ULCI = 0,613$). Bu sonuç özsaygının yüksek olduğu durumlarda işyerindeki nezaketsizliğin çalışanların tükenmişliklerini daha fazla artırdığı anlamına gelmektedir. Yapılan eğitim analizinin grafik gösterimi şekil 5'te verilmiştir. Grafikte yer alan kalın doğru yüksek özsaygıyı, ince doğru ise düşük özsaygıyı göstermektedir. Kalın çizginin eğiminin, ince çizgiye oranla daha dik olması nezaketsizlik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yüksek özsaygıda daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 5. İşyeri Nezaketsizliği ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Özsaygının Düzenleyici Etkisi

BULGU 2’de verilen düzenleyici etki analizinden sonra modelin asıl sonucu olan düzenleyici aracılık etki analizinin sonuçları BULGU 3 kısmında verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde “cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki nezaketsizliğin aracılık etkisinde özsaygının düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($index = 0,180$; $LLCI = 0,139$. $ULCI = 0,312$). Modele ait değerlere göre özsaygının düşük ve yüksek olduğu her iki durumda da aracılık etkisi anlamlıdır $\beta_{yüksek\ öz\ saygı} = 0,224$; $LLCI = 0,139$. $ULCI = 0,312$; $(\beta_{düşük\ öz\ saygı} = 0,137$; $LLCI = 0,112$. $ULCI = 0,250$). Ancak bu etki yüksek özsaygı grubunda daha yüksektir. Bu sonuçlara göre cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların tükenmişliklerini nezaketsizlik üzerinden dolaylı etkisi vardır ve bu etki özsaygı yükseldikçe daha güçlüdür. Bu değerlendirmeler sonucunda araştırmanın ana hipotezi olan H4 Hipotezi kabul edilmiş ve araştırma modeli doğrulanmıştır.

H4: “Cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasında işyeri nezaketsizliğin aracılık etkisinde öz saygının düzenleyici rolü vardır”

5. Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet ayrımcılığı konusuna dair çalışmalar, genellikle işgücü verileri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Hâlbuki cinsiyet ayrımcılığının psikolojik etkilerinin de araştırılması, pozitif bir çalışma yaşamı için oldukça önemlidir. Bu çalışmada, işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı merkezinde özgün bir model oluşturulmuş ve çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, gerçekleştirilen analizler ve kurulan model üzerinden “Cinsiyet ayrımcılığı, işyerini nezaketsizliğini artırır mı?” “Cinsiyet ayrımcılığı, çalışanların tükenmişliklerini artırır mı? Cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, nezaketsizliğin aracı etkisi var mı ve bu etki bireylerin özsaygılarına göre değişir mi?” sorularının cevapları aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, işyerindeki algılanan cinsiyet ayrımcılığının işyerindeki nezaketsizlik algısını artırdığı bulunmuştur. İşyerinde küçük görmek, selam vermemek, dedikodu yapmak, kötü davranmak, toplantılara katılmamak gibi davranışlar, işyeri nezaketsizliği olarak geçmektedir (Anderson ve Pearson, 1999; Pearson ve Porath, 2009; Tarraf, 2012). Çalışma yaşamında, bireyin yeteneklerinden bağımsız olarak sadece kadın olduğu için küçümsenmesi, fikirlerinin görmezden gelinmesi, kadınlara selam vermeme gibi cinsiyet ayrımcılığı yapılması, beraberinde işyerinde nezaketsizlik ortamını doğuracaktır. Ayrıca kadının toplumdaki rollerinin çalışma yaşamına yansımaları, kadının “çalışan” olarak değil “anne ve “eş” olarak algılanmasına neden olmaktadır (Özen, 2016). Bu algı, zamanla işyerinde söyleme dönüşebilir “çalışıp da ne yapacaksın, çocuklarını büyüt” gibi zarar verme amacı taşımayan söylemler de işyeri nezaketsizliğine yol açabilmektedir. Hatırlanacağı gibi Millam vd., (2009), işyeri nezaketsizliğinin zarar verme amacı olmadan yani kötü niyet içermeden de oluşabileceğini söylemişlerdir. Bu bağlamda, alanyazın da mevcut araştırma bulgusunu desteklemektedir.

İşyerinde algılanan cinsiyet ayrımcılığının çalışanların tükenmişliklerini de artırdığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, elde edilen bulgunun önceki araştırmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Lee ve arkadaşları (2021) fizyoterapistlere uyguladıkları çalışmada, cinsiyet ayrımcılığının tükenmişliği ve iş stresini artırdığını bulmuşlardır. Benzer şekilde Wang, Tanious, Go, Coleman, McKinley, Eagleton, ...ve Conrad (2020), asistan hekimlere yaptıkları araştırmada, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalanların tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Hennein, Bonumwezi, Nguemini Tiako, Tineo ve Lowe, (2023) da yaptıkları çalışmada, işyerindeki cinsiyet ayrımcılığının stres, depresyon, kaygı ve tükenmişliği artırdığı sonucuna varmışlardır. Mevcut bulgular ve literatür taraması sonucunda, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının çalışanların tükenmişliklerini artıran önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

İşyeri nezaketsizliğinin çalışanların tükenmişliklerini artırması, çalışmanın bir diğer sonucudur. Bu sonuç, önceki araştırmalarla uyumludur. Yani işyerinde yaşanan nezaketsiz davranışlar, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına sebep olacaktır. Rahim ve Cosby (2016), yaptıkları araştırmada, işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını bulmuşlardır. Benzer şekilde Lu ve arkadaşları (2023) da işyerinde nezaketsizlik yaşayan bireylerin tükenmişlik yaşama risklerini daha yüksek bulmuşlardır. Benzer şekilde Laschinger, Leiter, Day ve Gilin (2009), hemşireler üzerine yaptıkları araştırmada, işyeri nezaketsizliğinin tükenmişliği, işten ayrımaya niyetini ve sinizmi artırdığını bulmuşlardır. Ayrıca çalışanları yetkilendirme gibi mesleki uygulamaların, işyerinde nezaketsizliğin ve tükenmişliğin önlenmesinde önemli bir rol oynayacağını belirtmişlerdir. Bahsedilen araştırmanın örnekleme, %95 kadın hemşirelerden oluşmaktadır. Örneklemin neredeyse tamamının kadın çalışandan oluşması ve çalışanları

yetkilendirmenin tükenmişliği ve nezaketsizliği azaltması, çalışma yaşamındaki ayrımcılığın varlığını ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır.

İşyeri ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliği üzerindeki etkisi ve aynı zamanda işyeri nezaketsizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkisi düşündüğünde cinsiyet ayrımcılığının, işyerinde nezaketsizliğe sebep olacağı, nezaketsizliğin de çalışanlarda tükenmişliğe sebep olacağı alanyazınla uyumlu bir sonuçtur. Bu neden-sonuç ilişkileri sonucunda, çalışmada cinsiyet ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği aracılığıyla çalışanların tükenmişliklerini etkileyeceği düşünülmüş ve test edilmiştir. Elde edilen sonuç, beklenildiği gibidir ve işyeri nezaketsizliğinin tam aracı etkisi bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle cinsiyet ayrımcılığı, nezaketsizliği artırdığı için çalışanların tükenmişliği artmaktadır. Geçmiş araştırmalar incelendiğinde, konuyla ilgili aynı değişkenlerin olduğu modele rastlanılmamış ancak bulguyu destekler bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin Hennein vd. (2021), Amerika'da yaptıkları araştırmada, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının, yetersiz sosyal destek aracılığıyla çalışanlarda tükenmişliğe neden olduğunu bulmuşlardır.

Görüldüğü üzere cinsiyet ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği artırması çalışanların tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır. Peki, bu aracı etkiyi özsaygı değiştirir mi? Soruyu cevaplandırmak amacıyla oluşturulan düzenleyici aracı etki modelinin sonuçlarına göre cinsiyet ayrımcılığı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye işyeri nezaketsizliğin aracılık ettiği ve bu ilişkide özsaygının düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle cinsiyet ayrımcılığının, nezaketsizlik üzerinden tükenmişliğe olan etkisi, bireylerin özsaygı düzeylerine göre değişmektedir.

Düzenleyici aracılık analizinde, katılımcılar, özsaygı düzeylerine göre düşük özsaygı ve yüksek özsaygı şeklinde iki grup oluşturulmaktadır. Daha sonra oluşturulan model iki grupta test edilmektedir. Sonuçlara göre hem düşük özsaygı grubunda hem de yüksek özsaygı grubunda aracılık etkisi vardır. Ancak aracılık etkisi, yüksek özsaygı grubunda daha yüksektir. Yani cinsiyet ayrımcılığının, işyeri nezaketsizliği aracılığıyla tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü etkisi, özsaygısı yüksek olan bireylerde daha fazladır. Sonuç oldukça çarpıcıdır. Çünkü özsaygı ruh sağlığının korunması için en önemli kişilik özelliği olarak belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar da depresyon, kaygı, tükenmişlik ve stres gibi birçok konuda özsaygının koruyucu bir rol oynadığını göstermektedir (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs, 2003). Mevcut araştırmada, modelden bağımsız olarak özsaygı ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde, özsaygının tükenmişliği azalttığı görülmektedir (Tablo 4). Pikoulas (2022) yaptığı araştırmada, özsaygıyı, tükenmişliği önleyen önemli bir faktör olarak belirtmiştir. Bu, sonuç ile uyumludur. Ancak daha önce de özsaygının düzenleyici etkisinde farklı bir durum söz konusudur. Özsaygı arttıkça, cinsiyet ayrımcılığının nezaketsizlik aracılığıyla tükenmişlik üzerindeki etkisi artmaktadır. Konuyla ilgili mevcut araştırmanın örneklerine alanyazında rastlanılmamıştır. Ancak özsaygı kavramı irdelendiğinde, sonuçla ilgili bazı değerlendirmeler yapılabilir. Özsaygısı yüksek olan insanların kendilerine yönelik değerlendirmeleri olumludur. Özsaygısı düşük olan insanlar ise kendilerini olumsuz ve değersiz olarak görürler ve bu durumu kabul ederler (Campbell ve Lavallee, 1993). Bu sebeple kendini değersiz gören ve kabul eden bir birey, işyerinde cinsiyet ayrımcılığı ve nezaketsizlik davranışlarına maruz kaldığında, bunu sıradan bir davranış olarak algılayabilir ve etkilenmeyebilir. Bu durumun aksine özsaygısı yüksek olan bireyin kendine yönelik tutumları pozitif olduğundan, dışarıdan gelen ayrımcılık ve nezaketsizlik davranışlarını hak etmediğini düşünerek negatif etkisinde kalabilir. Bunun sonucunda da çalışanlar tükenmişlik gibi sorunlar yaşayabilir.

Çalışmada, cinsiyet ayrımcılığın doğrudan ve dolaylı etkileri araştırılmış ve tartışılmıştır. Etkilerin araştırılmasında, düzenleyici aracılık etki modeli kurulmuş ve model doğrulanmıştır. Kurulan modele alanyazında çok nadir rastlanması, araştırmanın özgünlüğünü vurgulamaktadır. Hem korelasyon bulguları, hem aracı model bulguları, hem de düzenleyici aracı etki model bulguları, cinsiyet ayrımcılığının çalışma yaşamında çalışanlar üzerinde önemli psikolojik etkilerinin olduğunu kanıtlar. Hatırlatmak gerekir ki çalışma örnekleme, sadece kadınlardan oluşmamaktadır. Bu durum, işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı algısının sadece kadınları değil tüm çalışanlar üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışma, örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının engellenmesinin o işyerinde nezaketsizliği ve dolayısıyla çalışanların tükenmişlik yaşamasının da bir çözümü olacağını önerisini bize sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akyüz, M.,& Özyer, K. (2018). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 25-51.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008) "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İİBF Dergisi*, 15: 111-137.
- Anderson, L. M.,& Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Andre, C.,& Lelord, F. (2002). *Kendine Saygı (İ. Yerguz, Çev.)*. İstanbul: İletişim Yayınları. (1999).
- Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 43-51.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. I. (2014). "Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1/1, 389-411.
- Barry O'Mahony, G.,& Sillitoe, J. F. (2001). Identifying the perceived barriers to participation in tertiary education among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 21-29.
- Batool, F. (2020). Gender Discrimination At Workplace And Mental Health Of Women: A Systematic Literature Review. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(8), 622-633.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44.
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 47.
- Campbell, J. D.,& Lavalley, L. F. (1993). Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. In *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (pp. 3-20). Boston, MA: Springer Us.
- Caza, B. B.,& Cortina, L. M. (2007). From insult to injury: Explaining the impact of incivility. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 335-350.
- Copel, L.C. (1988). Loneliness: A conceptual model. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Nursing*, 26(1),14-19.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adölesanlarda Benlik Saygısı*, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fak, Psikiyatri ABD Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Dietz, J., Robinson, S. L., Folger, R., Baron, R. A. & Schulz, M. (2003). The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression. *Academy of Management Journal*. 46(3).
- Dilrukshi, U.,& Ranasinghe, V. (2021). Effect of Gender Discrimination on Employee Performance: Mediating Role of Occupational Stress in Banking Sector Employees in Sri Lanka. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 1-10.
- Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Moffitt, T. E., & Caspi, A. (2005). Low self-esteem is related to aggression, antisocial behavior, and delinquency. *Psychological Science*, 16(4), 328-335.
- Fennell, M. J. V. (1997). Low self-esteem: a cognitive perspective. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 25(1), 1-26. <https://doi.org/10.1017/S1352465800015368>

- Freudenberger, H. J., (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, pp.159-165.
- Gök, S., Karatuna, I., & Başol, O. (2019). İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Gutek, Barbara A.B.A. Cohen, Aaron, G. and Tsui, A. (1996). 2Reactions to Perceives Discrimination. *Human Relations*, 49(6): 791-814.
- Günay, A. (2021). İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- Hennein, R., Bonumwezi, J., Nguemini Tiako, M. J., Tineo, P., & Lowe, S. R. (2021). Racial and gender discrimination predict mental health outcomes among healthcare workers beyond pandemic-related stressors: findings from a cross-sectional survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9235.
- Hornstein, H. (2003). A Workplace incivility: An unavoidable product of human nature and organizational nurturing. *Ivey Business Journal*, 68(2), 3-4.
- Işıkkay, Ç., & Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 521-552.
- James, W. (1948). *Psychology*. The world publishing company, New York.
- Johansson, M. K. Katz, and Nyman, H. (2001). Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998. *Research Papers in Economi*, No. 15, Stockholm University, Department of Economics.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26. <http://aksarayibd.aksaray.edu.tr/tr/pub/issue/22548/240977>.
- Kim, E., ve Park, H. (2018). Perceived Gender Discrimination, Belief in a Just World, Self-Esteem, and Depression in Korean Working Women: A Moderated Mediation Model. *Women's Studies International Forum*, 69, 143-150.
- Kumral, T., & Çetin, C. (2016). İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Bir Yazın İncelemesi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 153-171.
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Lawrence, D. (1996). *Enhancing Self-Esteem in the Classroom*. London: Paul Chapman Publishing.
- Leary, M.R. Macdonald, G. (2003). Individual Differences İn Trait Self-Esteem: A Theoretical Integration. In: Leary, M. And Tangney, J., (Eds. 401-418)., *Handbook Of Self And Identity*, Guildford Publications: New York. Relations, 49, 791-814.
- Lee, S. J., Jung, S. I., Kim, M. G., Park, E., Kim, A. R., Kim, C. H., ... & Jung, T. D. (2021). The influencing factors of gender differences on mental burdens in young physiotherapists and occupational therapist. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2858.
- De Villiers, C. (2001). Addressing systemic sex discrimination: Employer defences to discrimination in Canada and South Africa. *Acta Juridica*, 175.
- Lu, D. W., Shin, J., Wan, C., Rea, T. D., Crowe, R. P., Meischke, H. W., & Counts, C. R. (2023). Burnout and workplace incivility among emergency medical services practitioners: a preliminary report. *Prehospital Emergency Care*, 27(4), 413-417.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., & Zimbardo, P.G., (1982). *Burnout – The Cost of Caring*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, p.2.
- Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 461-475.
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 58-69.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*. 68(2), November-December, 2-6.
- Özcan, G. (2022). İşyeri Nezaketsizliği: Kavramsal Bir İnceleme. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 341-367.
- Özen, S. (2016). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşyerinde Psikolojik Şiddet. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142.
- Öztaş, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve olumlu ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01).
- Pearson, C. - Porath, C. 2009: "The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What to Do About it", Penguin, New York, 64.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. (1982). "Burnout: Summary and Future Research", *Human Relations*, 35/4, 283-305.
- Pikoulas, G., Charila, D., & Elias, T. (2022). The protective role of self-esteem on burnout and depression symptoms among police officers: A path analysis approach. *International Journal of Police Science & Management*, 24(3), 313-324.
- Pines, A. and Maslach, C. (1978). "Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings", *Hospital & Community Psychiatry*, 29/4, 233-237.
- Pines, A. and Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Detroit: Free Press.
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E326-E357.
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.
- Roter, A.B. (2019). *The dark side of the workplace : Managing incivility*. Routledge.
- Schaufeli, W.B. (1999). "Burnout", In: J. Firth-Cozens and R.L. Payne (Eds.). *Stress in Health Professionals*, 17-32. John Wiley & Sons Ltd.
- Solmaz, A. M. (2023). Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Algısı İle Örgütsel Sessizlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Proaktif Kişilik Ve Yönetici Baltalamasının Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of nursing management*, 17(3), 302-311.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: Pearson.
- Tarraf, R. C. (2012). Taking a closer look at workplace incivility: Dimensionality and source effects. The degree in Master of Science, The University of Western Ontario The School of Graduate and Postdoctoral Studies Graduate Program in Psychology.

- Taylor, S. G., & Kluemper, D. H. (2012) Linking perceptions of role stress and incivility to workplace aggression: The moderating role of personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 316–329.
- Townsend, M. C., & Morgan, K. I. (2017). *Psychiatric mental health nursing: Concepts of care in evidence-based practice*. FA Davis.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In: B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson Education.
- Veninga, R.L., Spradley, J.D., (1981). *The Work Stres Connection: How To Cope With Job burnout*. pp:86-87, [http://ccu.opac2.marmot.org/Record/.b10435347\(09.11.2012\)](http://ccu.opac2.marmot.org/Record/.b10435347(09.11.2012)).
- Villiers, C. (2000). *Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa*. Master Thesis. Kanada: Toronto Univercity.
- Waite, P., McManus, F., & Shafran, R. (2012). Cognitive behaviour therapy for low self-esteem: A preliminary randomized controlled trial in a primary care setting. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*, 43(4), 1049-1057.
- Wang, L. J., Tanious, A., Go, C., Coleman, D. M., McKinley, S. K., Eagleton, M. J., ... & Conrad, M. F. (2020). Gender-based discrimination is prevalent in the integrated vascular trainee experience and serves as a predictor of burnout. *Journal of vascular surgery*, 71(1), 220-227.
- Weber, A. and Jaekel-Reinhard, A. (2000). "Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies?", *Occupational Medicine*, 50/7, 512-517.
- Zauderer, D. G. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *The Public Manager*, 31(1), 36-42.
- Zhu, J., Chen, Y., ve Zhang, W. (2019). Association Between Family Economic Hardship and University Students' Risky Alcohol Use: Mediating and Moderating Roles of Perceived Discrimination and Impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 141, 1-6.