

## CİNSİYET YANLI ALGILARIN İŞ DAVRANIŞLARININ ROL İÇİ VEYA ROL ÖTESİ OLARAK TANIMLANMASINA ETKİLERİ

*F. Pınar ACAR*  
Orta Doğu Teknik Üniversitesi

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı iş davranışlarının rol içi veya rol ötesi olarak algılanmasının çalışanın cinsiyeti ve görevinin cinsiyet tipine bağlı olarak değişip değişmeyeceğini incelemektir. Zorunlu ve gönüllü iş davranışları tanımının bir çalışandan diğerine farklılık göstermesi, cinsiyet ön yargılı sonuçlar doğuracaktır. Bu çalışmada, görevin cinsiyet tipinin özgecilik davranışının zorunlu/gönüllü algılanmasını etkilediği saptanmıştır. Kadınsı tip görevi olan çalışanlar için özgeciliğin, erkeksi tip işi olanlara göre daha zorunlu görüldüğü bulunmuştur. Ayrıca, görevinin cinsiyet tipi ile cinsiyeti arasında uyumsuzluk olan çalışanlar için sesini duyurma davranışının daha zorunlu görüldüğü tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Rol içi ve rol ötesi iş davranışları, Örgütsel vatandaşlık davranışları, Özgecilik, Sesini duyurma, Cinsiyet, Cinsiyet rolleri, Cinsiyet rolü stereotipleri

## THE EFFECTS OF GENDERED PERCEPTIONS ON IN-ROLE AND EXTRA-ROLE DELINEATION OF WORK BEHAVIORS

### ABSTRACT

This study aims to investigate whether the definition of in-role and extra-role work behaviors changes as a function of the job occupant's gender and the gender-type of the job. Differential perception of what is in-role and extra-role produces gendered outcomes in the workplace. The results of this study depict that gender-type of the job is a significant factor in perceptions of altruism, such that altruism is perceived as mandatory for holders of feminine-typed jobs whereas it is perceived as optional for holders of masculine jobs. This study also demonstrates that employees who hold gender-incongruent jobs have broadened job scopes such that more work behavior is perceived mandatory for them compared to those who hold gender-congruent jobs.

**Keywords:** In-and extra-role work behaviors, Organizational citizenship behaviors, Altruism, Voice, Gender, Gender roles, Gender stereotypes

## GİRİŞ

Çeşitli araştırmalar (Eagly ve Karau, 2002; Heilman ve Chen, 2005; Konrad ve Cannings, 1997; Schein, 1973), toplumsal cinsiyetin kariyer olanakları ve gelişimini etkileyen etmenlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Geçmiş yazın, kadın çalışanların cinsiyet yanlı algılardan ötürü erkeklere oranla iş yerinde çeşitli şekillerde daha dezavantajlı olduklarını göstermiştir (Heilman, 2001). Örneğin, erkek çalışanlardan farksız sonuç ortaya koymalarına karşın, kadın çalışanların çalışmalarının erkeklerinkine oranla daha aşağı değerlendirildiği görülmüştür (Heilman, 1983, 1995). Başka çalışmalar, kadınlar, erkek-tipi görevlerde başarılı olduklarında, başarılarının tesadüfler gibi kendi becerileri dışında etmenlere atfedildiğini ortaya koymuştur (Swim ve diğerleri; 1989). Son olarak, kadınların üst düzey yöneticilik görevlerine uygun görülmelelerinin ancak firma performansı düşerken veya firma krizde iken mümkün olduğu gösterilmiştir (Ryan ve Haslam, 2005). Bunlara ek olarak, cinsiyet, resmi olarak çalışanın iş tanımında yer almayan, gönüllü ve rol ötesi davranışların da cinsiyet yanlı değerlendirilmesine sebep olabilmektedir (Allen, 2006; Heilman ve Chen, 2005; Kidder, 2002; Kidder ve McLean Parks, 2001). Yukarıda bahsedilen diğer önyargılı davranışlardan farklı olarak rol ötesi, gönüllü davranışların cinsiyet yanlı değerlendirilmesi işyerinde hem kadın hem de erkek çalışanlar açısından cinsiyet ayrımcı sonuçlar doğurmaktadır. Mevcut çalışma, bu son tip cinsiyet ayrımcılığı üzerinde durmaktadır.

Çalışanlar örgütlerine olumlu katkı sağlayacak çeşitli davranışlar sergilerler. Örgütsel davranış yazını, çalışan davranışlarını rol içi ve rol ötesi olmak üzere iki grupta incelemektedir. Rol içi çalışan davranışları, çalışanların örgütteki görevleri kapsamında yapmaları gereken davranışlara denmektedir. Rol ötesi davranışlar ise, çalışanların görev tanımlarında belirtilmeyen ve görev başarımına doğrudan katkı yapmayan ama örgütün sosyal ve manevi ortamının kalitesini arttırarak örgüte olumlu katkı sağlayan iş davranışlarına denmektedir (Organ ve diğerleri, 2006). Bu tip davranışlar örgütsel davranış yazınında çeşitli adlarla anılmaktadır. Bunlardan en çok kullanılanları örgütsel vatandaşlık davranışları (ör. Organ ve diğerleri, 2006; Podsakoff ve diğerleri, 2000), bağlamsal başarımlar (ör. Borman, 2004) ve toplumcu davranıştır (ör. Brief ve Motowidlo, 1986). Bu tip davranışlar, resmi görev tanımının dışında kalırlar ve dolayısıyla gönüllüdürler (Organ, 1988; Smith, Organ, ve Near, 1983). Bir başka deyişle, çalışanın iş sözleşmesinde belirtilen rol içi iş davranışlarının aksine, rol ötesi davranışlar zorunlu değildir; isteğe bağlı olarak yapılırlar.

Öyleyse, rol içi ve rol ötesi ayrımı, çalışanın iş tanımının kapsamını belirlemektedir. Gönüllü davranışlar gösteren çalışanlar iş tanımlarına dâhil olmayan davranışları fazladan yaptıkları için daha merhametli, daha çalışkan

ve kendini örgüte adanmış olarak algılanır ve ödüllendirilirler. Bu doğrultuda, son çalışmalar, amirlerin rol ötesi davranışlarda bulunan çalışanlarını ücret artışı ve terfi ile ödüllendirdiklerini göstermektedir (Borman, 2004; Podsakoff ve diğerleri, 2000). Rol ötesi davranışları yapmamak ise, çalışan için ciddi bir sorun doğurmaz; zira bu davranışlar zorunlu değildir. Öte yandan bir çalışan, zorunlu yani görevinin bir parçası olarak kendinden beklenen davranışlarda bulunmadığında kötü çalışan olarak algılanır ve cezalandırılır. Rol içi davranışlarda bulunmak ise, ek bir ödüle hak kazandırmaz.

Ancak, evrensel bir rol içi ve rol ötesi ayrımı yoktur. Bazı araştırmalar, hangi davranışların rol içi, hangilerinin rol ötesi olduğunun toplumsal cinsiyete bağlı olarak değiştiğini öne sürmektedirler. Rol içi ve rol ötesi algıları, çalışanların mesleki başarılarında ve kariyerlerinde ilerlemelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Kidder, 2002). Buna karşın, örgütsel davranış yazınında pek az çalışma, cinsiyetin çalışan davranışlarının gönüllü veya zorunlu algılanmasına olan etkisini incelemiştir ve bu konudaki kısıtlı sayıdaki çalışmalar çoklukla Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da gerçekleştirilmiştir (bir istisna için bakınız Lin, 2008). Bu çalışmanın amacı, Türkiye'den çekilmiş bir örneklemede rol içi ve rol ötesi algıların çalışanın cinsiyeti ve işin cinsiyet tiplemesine göre nasıl değiştiğini inceleyerek örgütsel davranış yazınına katkıda bulunmaktır. Böylece, bu çalışma, Batı Avrupa ve Kuzey Amerika kültürel ortamlarında geliştirilmiş önermeleri Türkiye ortamında sınamayı da hedeflemektedir.

Öncelikle, rol ötesi iş davranışları ve cinsiyet rolleri yazınlarının ilgili bölümleri incelenecek ve hipotezler önerilecektir. Daha sonra, çalışma hipotezlerini sınamak için gerçekleştirilen deneysel araştırmanın bulguları ile çalışmanın sonuçları, etkileri ve sınırlamaları tartışılacaktır.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### Cinsiyet Rollerini

Tüm toplumlarda, kadın ve erkeğe ait özellikler ve davranışlar ile ilgili yaygın inanışlar oluşmuştur (Eagly ve Karau, 2002). Bu inanışlar çerçevesinde, bireyler kadınların ve erkelerin nasıl davranması gerektiğine dair beklentiler geliştirirler (Eagly ve Karau, 2002; Harris ve Firestone, 1998; Heilman, 2001; Schein, 1973). Toplumca paylaşılan, kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiğine dair beklentilere cinsiyet rolleri denmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Cinsiyet rolleri, bilinçli niyet olmaksızın, örtük biçimde ve kendiliğinden birey davranışlarını biçimlendirir ve bu inanışları açıkça reddeden kişilerin bile davranışlarına etki ederler (Kmec ve Gorman, 2012). Toplumda kabul görmüş, cinsiyet rolleri hem kadınlar hem erkekler tarafından kabul edilmektedir (Koca vd., 2005).

Cinsiyet rolleri, toplumsal ve araçsal olmak üzere iki boyut çevresinde tanımlanmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Toplumsal davranışlar, sosyal ilişkiler kurmak, başkalarıyla iyi geçinmek, uyum içinde olmak ve yakınlık kurmak gibi davranışları kapsamaktadır. Yardımseverlik; yumuşak huylu olmak; kibar, nazik olmak; cana yakın olmak; başkalarının duygu ve ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmak gibi kişilik özellikleri toplumsallık ile ilişkilendirilmektedir. Araçsal davranışlar, başkalarının üstünde güç ve kontrol elde etmek, etkili olmak vebaşkalarına karşı üstünlük elde etmek amacı taşıyan davranışları kapsamaktadır. Kendinden emin, bağımsız, girişken ve kararlı olmak gibi kişilik özellikleri araçsallık ile ilişkilendirilmektedir. Erkeklerin ve kadınların, araçsallık ve toplumsallık nitelikleri açısından farklılık gösterdikleri; erkeklerin araçsal, kadınların ise toplumsal özellikler gösterdikleri yaygın bir inanıştır (Eagly, 1987; Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001; Johnson vd 2008). Diğer bir deyişle, kadınsı cinsiyet rolü toplumsal nitelikler ve davranışlar içerirken, erkeksi cinsiyet rolü araçsal nitelik ve davranışlar içermektedir.

Cinsiyet rolleri yalnızca kadın ve erkeğe özgü özellikleri ve davranışları tanımlamakla kalmaz; aynı zamanda her iki cinsin nasıl davranması gerektiğini belirleyen kalıplar da içermektedir (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001). Bireylerin bu kalıplara uymaları beklenir. Cinsiyet rolü beklentileriyle tutarsız davranışlarda bulunan kişiler hoş karşılanmaz ve cezalandırılırlar (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001; Heilman ve Chen, 2005). Cinsiyet rolleri ve onlardan doğan kalıplar, sosyal hayatın her alanında etkili olmaktadır; dolayısıyla iş ortamlarını da etkilemektedirler (Dodge vd., 2001; Heilman, 2001; Kidder ve McLeanParks, 2001). Öyleyse, cinsiyet rolleri iş ortamında da kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiğine dair kalıplar dikte etmektedir (Heilman, 2001; Heilman ve Chen, 2005; Kidder ve McLeanParks, 2001).

Heilman ve Chen'e (2005) göre cinsiyet rolleri, amirlerin kadın ve erkek çalışanlardan ne tip iş davranışları beklediğini etkiler. Diğer bir deyişle, cinsiyet rollerinden doğan kalıplar, kadın ve erkek çalışanlardan farklı iş davranışlarının beklenmesine sebep olmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Geçmiş yazın, kadınların toplumsal ibarelerle tanımlandığını ve ilgili, sevecen, yardımcı, başkalarının duygularına duyarlı olarak betimlendiklerini göstermektedir (Heilman ve Chen, 2005; Kidder, 2002; Kidder ve McLeanParks, 2001). Kadınsı cinsiyet rollerinden ötürü kadın çalışanlardan yardımsever, şefkatli, anlayışlı, hassas, edilgen, uyumlu olmaları beklenir. Öte yandan, erkeksi cinsiyet rolleri erkekleri araçsal ifadeler kullanarak betimlemekte ve erkeklerde saldırganlık, kararlılık, kahramanlık, rekabetçilik ve bağımsızlık gibi özellikleri vurgulamaktadır. Erkeksi cinsiyet rollerinden ötürü erkek çalışanların ısrarcı, iradeli, saldırgan, hırslı, atılgan, başarı odaklı, nesnel olmaları beklenmektedir.

Cinsiyet rollerinden ötürü kadın ve erkek çalışanlardan farklı iş davranışlarının beklenmesi özellikle rol ötesi davranışlar için geçerlidir; çünkü bu tip davranışlar çalışanın iş tanımında açıkça belirtilmemiştir. Açıkça tanımlanmamış, belirsiz davranışlar cinsiyet yanlı algılara daha elverişlidir (Allen, 2006; Heilman ve Chen, 2005; Kidder, 2002; Kidder ve McLean Parks, 1993). Bundan dolayı, aynı davranış çalışanın cinsiyetine göre bazen rol içi, bazen de rol ötesi olarak değerlendirilebilmekte ve farklı cinsiyetten çalışanlar için farklı sonuçlar doğurabilmektedir (Allen, 2006; Allen ve Rush, 1998; Heilman ve Chen, 2005; Kidder, 2002; Kidder ve McLaren, 1993; Wayne ve Cordeiro, 2003).

Toplumsal cinsiyetin bir başka etkisi, söz konusu görevin cinsiyet tiplemesinden kaynaklanabilir. Üretilen ürünlerin özellikleri, uzmanlık alanının gerekleri, bu meslekte/görevde çalışanların çoğunluğunun cinsiyeti gibi etmenlerin sonucunda meslekler/görevler erkeksi veya kadınsı olarak görülmektedir (Heilman, 2001). Görevin cinsiyet tiplemesi, çalışandan beklentilerin çalışanın cinsiyetinden daha güçlü bir belirleyicisi olabilmektedir (Kidder, 2002). Bir görevin cinsiyet tiplemesine göre, görevin başarıyla yerine getirilebilmesi için araçsal veya toplumsal özellikler gerekli görülmektedir. Erkeksi görevleri yerine getirmek için kararlı, hırslı, iddiacı gibi araçsal özellikler beklenirken; kadınsı görevleri yerine getirmek için ilgili, şefkatli, nazik olma gibi toplumsal özellikler beklenmektedir (Heilman, 1997). Başka bir deyişle, erkek tipi görevlerde hem kadın hem erkek çalışandan araçsal davranışlar beklenmektedir. Kadın tipi görevlerde ise hem kadın hem erkek çalışandan toplumsal davranışlar beklenmektedir.

**Rol Ötesi İş Davranışları, Cinsiyet Roller ve Görevin Cinsiyet Tiplemesi**  
Rol ötesi iş davranışı tanımına uygun birçok davranış tespit edilmiştir (Coleman ve Borman, 2000; Moorman ve Blakely, 1995; Morrison, 1994; Organ, 1988; Podaskoff ve diğerleri, 2000). Bu davranışların bazıları diğer çalışanların yararına yapılırken, bazıları ise belirli bir kişi veya kişilerden ziyade kurumun yararı dikkate alınarak yapılır (Williams ve Anderson, 1991). Bireylere yönelik rol ötesi davranışlar, çalışma arkadaşları ve diğer örgüt çalışanları yararına yapılan ve kişinin görev tanımının ötesinde diğer bireylere yardım etmesi, destek olması ve katkıda bulunması gibi davranışları içerir (Colquitt ve diğerleri, 2011). Birçok araştırmacıya göre, bu tip davranışların en belli başlısı özgeciliktir (Podaskoff ve diğerleri, 2000; Organ ve diğerleri, 2006). Özgecilik, bir çalışanın başka bir çalışana bire bir, doğrudan ve bilerek yardım etmeyi amaçlayan davranışlarda bulunmasıdır. Kısaca, bir başkasına iş ile ilgili konularda gönüllü olarak yardım etmeye özgecilik denir. Özgeciliğe örnek olarak işe yeni başlamış kimselere iş aletlerini kullanmayı göstermek ve iş yükü ağır olan veya çok işi birikmiş kimselere yardım etmek gösterilebilir (Smith, ve diğerleri, 1983).

Bir başka rol ötesi, is davranışı olan sesini duyurmanın hedefi örgütün kendisidir ve örgüte destek olacak davranışlarda bulunarak örgüte fayda sağlamayı amaçlar (Colquitt ve diğerleri, 2011). Sesini duyurma, söz alma ve değişime yönelik yapıcı önerilerde bulunmaktır (Van Dyne ve LePine, 1998). İyi örgütsel vatandaşlar yanlış kararlar ve uygulamalar karşısında seyirci kalmak veya serzenişte bulunmak yerine yapıcı bir yaklaşımla olumsuzlukları değiştirmeye çalışırlar. Kısacası, sesini duyurma örgütün politik süreçlerine yapıcı katılım anlamına gelmektedir (Organ ve diğerleri, 2006).

Yardımseverlik ve başkalarına karşı duyarlılık özgeciliği diğer rol ötesi davranışlardan ayırt etmektedir (Organ, 1988). Van Dyne ve Le Pine'a (1998) göre özgecilik kişilerarası işbirliği ve uyum sağlamaya yöneliktir. Özgeciliği karakterize eden başkalarına karşı duyarlılık, işbirliği, yardım severlik, aynı zamanda kadınsı cinsiyet rolleri ile örtüşmektedir (Heilman ve Chen, 2005). Kadınsı cinsiyet rollerinden ötürü kadınların başkalarının hislerine ve ihtiyaçlarına daha duyarlı olmaları ve başkalarının bakış açısını daha iyi anlamalar beklenmektedir (Kidder, 2002; Kidder ve McLeanParks, 2001). Kadınsı cinsiyet rollerine göre, kadınlar şefkatli, destekleyici, besleyici ve yardımcı davranışlar sergilemelidirler. Özgecilik davranışı ile kadınsı roller arasındaki benzerliklerden dolayı özgecilik erkek çalışandan çok kadın çalışandan beklenecektir. Örneğin, iş yükü fazla olan mesai arkadaşlarına yardım etmek kadın çalışan için rol içi, erkek çalışan için ise rol ötesi davranış olarak algılanacaktır (Heilman ve Chen, 2005).

Öte yandan, sesini duyurma özgeciliğe oranla daha nesnelidir, çünkü belli bir kişiye değil de kuruma yöneliktir (Organ, 1988). Sesini duyurma, örgütün siyasi süreçlerine düşüncelerini ifade ederek; meslektaşlar ile görüş alışverişinde bulunarak; önemli konuları başkalarının dikkatine sunarak katılmaktır. Sesini duyurma, örgüt politikaları, düzenlemeleri ve planlarından haberdar olmak ve bunları aktif bir şekilde takip etmek, bunlarla ilgili kaygıları ve düşünceleri yapıcı bir şekilde dile getirmek ve başkalarıyla fikir alışverişinde bulunmayı içerir (Organ, 1988). Bu tip davranışlar, kişiler yerine fikirler ve uygulamalar üzerine odaklanır; dolayısıyla nesnelidir. Sesini duyurmayı kapsayan davranışlar değişime yöneliktir ve örgüt verimliliğini artırmayı hedeflerler. Bu davranışlar atılgan, iddiacı, çatışmacı, mantıklı, işin ön planda tutulduğu özelliklerinden dolayı erkeksi cinsiyet rolleri ile örtüşmektedir (Heilman ve Chen, 2005; Kidder, 2002). Erkeksi cinsiyet rollerine göre erkekler saldırgan ve iddiacı ve ilişki yerine iş odaklıdır. Öyleyse, sesini duyurma davranışı erkeksi olarak algılanacaktır. Sesini duyurma davranışı ile erkeksi roller arasındaki örtüşmeden dolayı, sesini duyurma erkek çalışanlar için rol içi görülürken kadın çalışanlar için rol ötesi olarak algılanacaktır.

Bir başka deyişle, çalışanın cinsiyetine göre bir davranışın rol ötesi mi yoksa rol içi mi olarak algılanacağı değişmektedir. İş görenin cinsiyetine göre bazı davranışlar yapılması zorunlu, bazıları ise gönüllü, yani rol ötesi olarak algılanabilmektedir. Özgecilik ve sesini duyurma cinsiyet rolleri ile farklı şekilde ilintilidir. Özgecilik kadınsı cinsiyet rolleri ile ilişkili olduğundan kadın çalışanlar için rol içi, zorunlu görülebilirken erkek çalışanlar için rol ötesi, gönüllü davranış olarak algılanabilmektedir. Öte yandan, sesini duyurma erkeksi cinsiyet rolleri ile ilişkili olduğundan erkek çalışanlar için rol içi, zorunlu görülürken kadın çalışanlar için rol ötesi, gönüllü olarak algılanabilmektedir. Kısacası, hangi davranışın gönüllü hangisinin zorunlu olduğu çalışanın cinsiyetine göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, Heilman ve Chen (2005) başkalarına yardımcı olmanın kadın çalışanlar için zorunlu, erkek çalışanlar için ise gönüllü olarak görüldüğünü göstermişlerdir. Çalışanlardan cinsiyet rollerine uygun davranışları göstermeleri beklenmektedir. Kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiğini dikte eden cinsiyet rolleri, çalışanın cinsiyetine göre farklı iş yeri davranışları beklenmesine sebep olmaktadır. Aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

Hipotez 1: Özgecilik ve sesini duyurma davranışlarının rol içi olarak mı yoksa rol ötesi olarak mı algılanacağı çalışanın cinsiyetine göre değişecektir öyle ki

- a) özgecilik kadın çalışan için rol içi, erkek çalışan için rol ötesi olarak algılanacaktır.
- b) sesini duyurma erkek çalışan için rol içi, kadın çalışan için rol ötesi olarak algılanacaktır.

Değişen rol beklentilerinin bir başka nedeni örgütlerdeki görevlerin cinsiyet tiplmesi olabilmektedir. Görevler, cinsiyet tiplerine göre farklılık gösterebilmektedir (Heilman, 1997). Görevin cinsiyet tipi, çalışandan beklenen iş davranışlarını etkilemektedir. Erkeksi görevleri yerine getirmek için kararlı, hırslı, iddiacı gibi araçsal özellikler beklenirken; kadınsı görevleri yerine getirmek için ilgili, şefkatli, nazik olma gibi toplumsal özellikler beklenmektedir. Rol ötesi – rol içi ayırımı da görevin cinsiyet tipine göre değişebilmektedir (Kidder ve McLeanParks, 2001). Eğer görevin cinsiyet tipi kadınsı ise, hem kadın hem erkek çalışandan aynı şekilde özgecilik beklenenecektir. Eğer görevin cinsiyet tipi erkeksi ise, hem kadın hem erkek çalışandan aynı şekilde sesini duyurma beklenenecektir. Dolayısıyla, aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

Hipotez 2: Özgecilik ve sesini duyurma davranışlarının rol içi olarak mı yoksa rol ötesi olarak mı algılanacağı işin cinsiyet tipine göre değişecektir öyle ki

- a) özgecilik, kadınsı tip görevleri yerine getiren çalışanlar için rol içi, erkeksi tip görevleri yerine getiren çalışanlar için ise rol ötesi olarak algılanacaktır.

b) sesini duyurma, erkeksi tip görevleri yerine getiren çalışanlar için rol içi, kadınsı tip görevleri yerine getiren çalışanlar için ise rol ötesi olarak algılanacaktır.

Hipotez 1 ve 2, çalışanın cinsiyetinin ve görevin cinsiyet tipinin özgecilik ve sesini duyurma davranışlarının rol içi veya rol ötesi olarak algılanması üzerine ayrı ayrı etkilerini anlamayı amaçlamaktadır. Kidder ve McLeanParks'a (2001) göre rol içi ve ötesi algıları bir çalışanın cinsiyetiyle uyumlu bir görev üstlenip üstlenmediği ile de ilgilidir. Bir kadın çalışan kadınsı tip bir görevde veya erkek çalışan erkeksi tip görevde çalışıyorsa bir uyum söz konusudur. Öte yandan bir çalışanın cinsiyeti ve işinin cinsiyet tipi uyumsuz da olabilir. Bir erkek çalışanın sekreterlik gibi kadınsı tip bir işte çalışması bu tip uyumsuzluğa örnek olarak gösterilebilir. Kidder ve McLeanParks (2001), çalışanın cinsiyeti ile işin tipinin etkileşerek bir çalışanın görevinin kapsadığı rol içi davranışların genişliğini belirlediğini açıklamaktadır. Kadınsı tip görevde çalışan erkek iş görenin hem cinsiyetinden dolayı erkeksi cinsiyet rollerine uyarak araçsal davranışlarda bulunması hem de görevinin gereklerini yerine getirmek için toplumsal davranışlarda bulunması beklenecektir. Erkeksi tip görevde çalışan kadın çalışanların kadınsı cinsiyet rolleri gereği toplumsal davranış sergilemeleri, görevlerinin gereği olarak da araçsal davranış göstermeleri beklenecektir. Öyleyse, çalışanın cinsiyeti ile işin cinsiyet tipi arasında uyumsuzluk olması halinde, çalışandan hem cinsiyet rolü hem de işin cinsiyet tipi ile örtüşen rol ötesi davranışlar beklenecektir. Dolayısıyla, bir çalışanın cinsiyeti ve işinin cinsiyet tipi uyumsuz olduğunda kendisinden beklenen, yapması zorunlu olduğu düşünülen davranış yelpazesi genişlemektedir. Çalışan cinsiyeti ve işin tiplmesi arasındaki etkileşimi sınamak için aşağıdaki hipotez öne sürülmektedir:

Hipotez 3: Özgecilik ve sesini duyurma davranışlarının rol içi olarak mı yoksa rol ötesi olarak mı algılanacağı çalışanın cinsiyeti ve işin cinsiyet tiplmesinin birbirleriyle etkileşimine göre değişecektir, öyle ki hem özgecilik hem de sesini duyurma cinsiyet tipi uyumsuz görevlerde çalışan kadın ve erkekler için rol içi olarak algılanacaktır.

## YÖNTEM

### Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini Ankara'da bulunan çeşitli üniversitelerin İşletme Bölümlerinde okumakta olan 200 dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Örneklemdeki öğrencilerin ortalama yaşı 22,33'tür (SD=1,31) ve 100'nü erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllü ve isimsiz olarak gerçekleştirilmiştir.



**Tasarım**

Çalışmada 2 (çalışan cinsiyeti: kadın, erkek)x 2 (işin cinsiyet tipi: kadınsı, erkeksi) denekler arası tasarım kullanılmıştır. Özgeciliği ve sesini duyurma bağımlı değişkenlerdir. Katılımcılar dört deneysel koşuldaki birine rastgele bir şekilde atanmışlardır. 93 katılımcı erkek çalışanın, 107 katılımcı kadın çalışanın davranışlarını değerlendirmiştir. 101 katılımcı erkeksi, 99 katılımcı kadınsı görev değerlendirmiştir.

**Süreç**

Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğrencilere bir pozisyonun iş tanımını ve bu pozisyonda bulunan çalışanın geçmişini içeren senaryolar dağıtılmıştır ve bir dizi iş davranışının bu pozisyon için ne derece gönüllü / zorunlu olduğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Tüm senaryolar, çalışanın cinsiyeti ve işin cinsiyet tipi hariç, birbirinin aynıdır.

**Bağımsız Değişkenlerin Manipülasyonu**

Bağımsız değişkenlerden çalışan cinsiyetini vurgulamak için, çalışanın ismi ve Bey ve Hanım sözcükleri kullanılmıştır. İşin cinsiyet tipini vurgulamak için Heilman ve arkadaşlarının (2004) kullandığı iş tanımları kullanılmıştır. Buna göre, İnsan Kaynakları genel müdür yardımcılığı altında iki pozisyon tanımlanmıştır. Erkeksi cinsiyet tipini vurgulamak için Finansal Planlama, kadınsı cinsiyet tipini vurgulamak için ise Çalışan Destek pozisyonu tanımlanmıştır. Pozisyonların tanımları aşağıda açıklanmaktadır.

Çalışan Destek pozisyonu İnsan Kaynakları bölümü içinde bulunan, çalışanların kişisel ve ailevi sorunları ile baş etmelerine yardımcı olacak uygulamalar geliştiren, çalışanları ruh sağlığı ile ilgili konularda bire bir görüşmeler ve seminerler aracılığı ile bilgilendiren, gerektiğinde çalışanları ilgili profesyonellere yönlendiren bir birim olarak tanımlanmıştır. Bu pozisyon için aranan şartlar kişilerarası ilişkilerde başarılı olmak, başkalarının gereksinimlerine karşı duyarlı olmak, başkaları ile güvene dayalı ilişkiler kurabilmek olarak belirtilmiştir. Bunlara ek olarak bu pozisyonda çalışacak kişinin kreşler ve gündüz bakımevleri alanında sanayide olan gelişmeleri takip etmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Katılımcıların 99'u çalışan destek pozisyonu içeren senaryoyu değerlendirmiştir.

Finansal planlama pozisyonu İnsan Kaynakları bölümü içinde bulunan, çalışanlara özlük hakları ile ilgili bilgiler sağlayan ve çalışanlara kendileri ve aileleri için uzun vadeli finansal planlar yapabilmeleri için danışmanlık sağlayan bir birim olarak tanımlanmıştır. Bu pozisyon için aranan şartlar sayısal yöntemleri etkili bir şekilde kullanabilmek, bankacılık, sigortacılık, muhasebe, bono ve tahviller konularını iyi bilmek olarak belirtilmiştir. Bunlara ek olarak bu pozisyonda çalışacak kişinin hayat sigortası ve bireysel emeklilik fonları ile ilgili gelişmeleri takip etmesinin önemine dikkat

çekilmiştir. Katılımcıların 101'i finansal planlama pozisyonu içeren senaryoyu değerlendirmiştir.

### Bağımlı Değişkenler

Bağımlı değişkenleri ölçmek için katılımcılara okudukları pozisyon ve kişi için verilen davranışların her birinin ne kadar zorunlu veya gönüllü olduğunu birden dokuzda Likert tipi derecelendirilmiş cetvel (1="Kesinlikle Zorunlu", 9="Kesinlikle Gönüllü") üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Özgecilik davranışını ölçmek için Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddelere, "iş yükü fazla olan grup arkadaşlarına yardım eder" örnek olarak gösterilebilir. Bu ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,79 olarak tespit edilmiştir. Sesini duyurma davranışını ölçmek için Van Dyne ve Le Pine'nin (1998) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddelere, "yeni projeler veya değişiklikler önermek için söz alır" örnek olarak gösterilebilir. Bu ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,86 olarak tespit edilmiştir. Özgecilik ve sesini duyurma ölçeklerinin keşfedici faktör analizi sonuçları Çizelge 1'de gösterilmiştir.

### ÇİZELGE 1

Özgecilik ve Sesini Duyurma Ölçeklerinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Özgecilik	Sesini Duyurma
Söz alır ve grup arkadaşlarını da müdahil olmaya teşvik eder		,854
Görüşlerinin çalışma grubuna katkıda bulunabileceği konulardan haberdardır		,848
Grubunu ilgilendiren konularda öneriler geliştirir ve sunar		,825
Yeni projeler veya değişiklikler önermek için söz alır		,804
İş yükü fazla olan grup arkadaşlarına yardım eder	,863	
İşle ilgili sorunları olan grup arkadaşlarına isteyerek yardım eder	,862	
Çevresindekilere yardıma her zaman hazırdır	,858	
İşe gelememiş iş arkadaşlarının görevlerini yerine getirir	,525	

## BULGULAR

### Manipülasyon Kontrolü

İşin cinsiyet tipi değişkeninin manipülasyonunu kontrol etmek amacıyla katılımcılardan okudukları pozisyon tanımının ne derece kadınsı veya erkeksi olduğunu belirtmeleri istenmiştir. Likert tipi derecelendirilmiş cetvelde 1="kadınsı" 9="erkeksi" olarak tanımlanmıştır. Erkeksi tanımlanmış pozisyonu okuyan katılımcılar, bu pozisyonu erkeksi (M=5,06); kadınsı pozisyon okuyan katılımcılar ise kadınsı (M=4,27) olarak değerlendirmişlerdir (F (1,175)=9,696, p<,05).

### Hipotez Sınama

Çalışma değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri ve diğer tanımlayıcı istatistikler Çizelge 2'de gösterilmiştir.

### ÇİZELGE 2

Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=200)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Katılımcı Cinsiyeti			1						
2. Katılımcı Yaşı	22,33	1,291	,027	1					
3. Katılımcı İş Tecrübesi	1,06	1,81	-,301**	,156*	1				
4. İşin Cinsiyet Tipi			-,136	-,016	,029	1			
5. Çalışan Cinsiyeti			-,015	-,005	-,043	,021	1		
6. Özgecilik	4,78	1,93	,135	-,034	-,056	-,142*	,000	1	
7. Sesini duyurma	3,30	1,53	-,090	,129	,215**	-,019	,009	,157*	1

Katılımcı Cinsiyeti: 1=Erkek, 2=Kadın; İşin Cinsiyet Tipi: 1=Erkeksi, 2=Kadınsı;

Çalışan Cinsiyeti: 1=Erkek, 2=Kadın.

\* p<,05; \*\* p<,01

Çalışma hipotezlerini sınamak için 2x2 denekler arası varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bu analizde özgecilik ve sesini duyurma bağımlı, çalışan cinsiyeti ve işin tipi bağımsız değişkenlerdir. Her iki bağımlı değişken için ayrı ayrı ANOVA yapılmıştır. Bu analizlere ilişkin ortalamalar Çizelge 3 ve 4'te verilmiştir.

**ÇİZELGE 3**  
İşin Cinsiyet Tipi ve Çalışan Cinsiyetine Bağlı Olarak Ortalama Özgecilik Değerlendirmeleri

İşin Cinsiyet Tipi	Çalışanın Cinsiyeti	Ortalama	Standart Sapma	N
Erkek	Erkek	5,1911	2,06914	48
	Kadın	4,9312	1,68690	53
	Toplam	5,0547	1,87322	101
Kadın	Erkek	4,3500	2,00454	45
	Kadın	4,6375	1,93195	54
	Toplam	4,5068	1,96044	99
Toplam	Erkek	4,7841	2,07063	93
	Kadın	4,7830	1,81217	107
	Toplam	4,7835	1,93169	200

**ÇİZELGE 4**  
İşin Cinsiyet Tipi ve Çalışan Cinsiyetine Bağlı Olarak Ortalama Sesini Duyurma Değerlendirmeleri

İşin Cinsiyet Tipi	Çalışanın Cinsiyeti	Ortalama	Standart Sapma	N
Erkek	Erkek	3,6667	1,65617	48
	Kadın	3,0189	1,49587	53
	Toplam	3,3267	1,59951	101
Kadın	Erkek	2,8740	1,30031	45
	Kadın	3,5954	1,53644	54
	Toplam	3,2675	1,47178	99
Toplam	Erkek	3,2831	1,53900	93
	Kadın	3,3098	1,53684	107
	Toplam	3,2974	1,53404	200

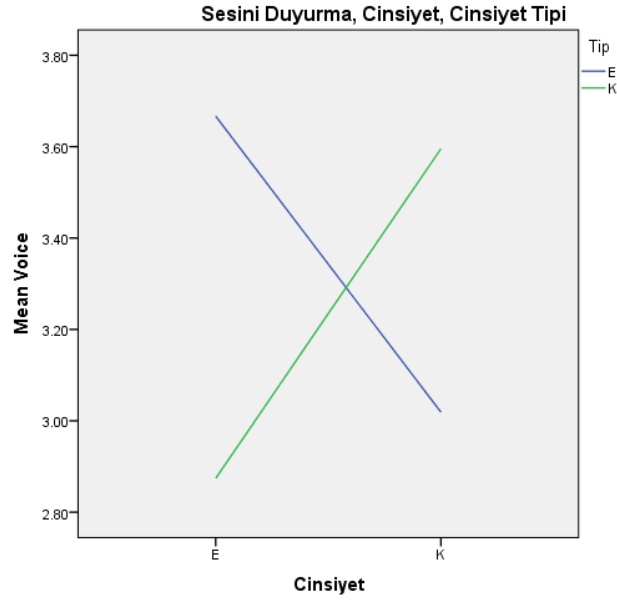
Birinci ANOVA, hipotez 1a ve hipotez 2a'yı sınamaktadır. Hipotez 1a, özgeciliğin kadın çalışan için rol içi, erkek çalışan için rol ötesi olarak algılanacağını öne sürmektedir. Diğer bir deyişle, hipotez 1a'ya göre kadın çalışanın yardım sever davranışlarda bulunması ve çalışma arkadaşlarına karşı duyarlı olması zorunluluk olarak görülürken, erkek çalışanın aynı tip davranışlarda bulunması gönüllü olarak algılanacaktır. Hipotez 2a, kadını tip

görevleri yerine getiren çalışanlar için özgeciliğin rol içi, erkeksi tip görevleri yerine getiren çalışanlar için ise rol ötesi olarak algılanacağını savunmaktadır. Bu varyans analizinin sonucunda, sadece işin cinsiyet tipinin özgecilik algısı üzerinde ana etkisi tespit edilmiştir  $F(1,196) = 4,334$ ,  $p < 0,05$ . Bu analize göre, erkeksi pozisyon tanımlayan katılımcılar özgeciliği kadınsı pozisyon değerlendirenlere göre daha gönüllü olarak algılamışlardır (ortalamalar sırasıyla erkeksi iş tipi için 5,061; kadınsı iş tipi için 4,494,  $p < 0,05$ ). İş gören cinsiyetine göre özgeciliğin gönüllü olarak algılandığı hipotezi desteklenmemiştir. Hipotez 1a reddedilirken, Hipotez 2a desteklenmiştir.

İkinci bir ANOVA, hipotez 1b ve hipotez 2b'yı sınamak amacıyla yapılmıştır. Hipotez 1b, sesini duyurmanın erkek çalışan için rol içi, kadın çalışan için rol ötesi olarak algılanacağını öne sürmüştür. Yani, hipotez 1b'ye göre erkek çalışanın faal olarak fikirler üretmesi, söz alması, başkalarını da söz almaya teşvik etmesi gibi davranışlarda bulunması zorunluluk olarak, kadın çalışanın aynı tip davranışlarda bulunması ise gönüllü olarak algılanacaktır. Hipotez 2b ise erkeksi tip görevleri yerine getiren çalışanlar için sesini duyurmanın rol içi, kadınsı tip görevleri yerine getiren çalışanlar için ise rol ötesi olarak algılanacağını savunmaktadır. Bu varyans analizinin sonucunda bağımsız değişkenlerin sesini duyurma algısı üzerinde ana etkisi tespit edilmemiştir. Hipotez 1b ve 2b reddedilmiştir.

Hipotez 3, özgecilik ve sesini duyurma davranışlarının zorunlu veya gönüllü algılanmalarının çalışanın cinsiyeti ve işin cinsiyet tipinin etkileşimine bağlı olarak değişeceğini öne sürmüştür. Bu hipoteze göre, kendi cinsiyetleri ile işlerinin cinsiyet tipi uyumsuz olan kadın ve erkek çalışanlardan beklenen davranışlar genişlemektedir. Bu hipotezi sınamak için yukarıda bahsedilen varyans analizlerinde iki bağımsız değişkenin etkileşim etkisine bakılmıştır. Bağımsız değişkenlerin özgecilik algısı üzerinde etkileşim etkisi saptanmamıştır. Sesini duyurma algısı üzerinde ise anlamlı bir etkileşim etkisi görülmüştür  $F(1,196) = 10,269$ ,  $p < 0,01$  (Şekil 1). Bu bulgu üzerine basit etkiler analizleri yapılmıştır. Kadınsı iş pozisyonunda erkek çalışanın davranışlarını değerlendiren katılımcılar, sesini duyurmayı kadınsı iş pozisyonunda kadın çalışanın davranışlarını değerlendiren katılımcılara göre daha zorunlu algıladıkları görülmüştür ( $M=2,874$  ve  $M=3,595$  sırasıyla). Erkeksi iş ortamında kadın çalışanın davranışlarını değerlendiren katılımcılar sesini duyurmayı kadınsı iş ortamında kadın çalışanın davranışlarını değerlendiren katılımcılara göre daha zorunlu algılamışlardır ( $M=3,019$  ve  $M=3,595$  sırasıyla). Bir başka deyişle, kadınsı tip görevde bulunan erkek çalışandan cinsiyet rolleri gereği araçsal bir davranış türü olan sesini duyurma davranışını sergilemesi beklenmektedir. Aynı zamanda erkeksi görevde çalışan kadın çalışandan da görevinin gereği olarak sesini duyurma davranışı beklenmektedir. Tipleri kendilerine uymayan çalışanlardan sesini

duyurma zorunlu olarak beklenmektedir. Bu tip çalışanların iş tanımları genişlemektedir. Hipotez 3 kısmen, sadece sesini duyurma bağımlı değişkeni için desteklenmiştir.



**ÇİZİM 1**

### TARTIŞMA

Bu çalışmanın iki amacı vardır. Birinci amacı, çalışanların cinsiyet rolleri ile örtüşen davranışları iş yerlerinde göstermelerinin zorunlu olarak algılanıp algılanmadığını tespit etmektir. İkinci amacı, görev cinsiyet tipinin, çalışandan neler beklendiğini etkileyip etkilemediğini saptamaktır. Bu çalışma, katılımcıların hangi davranışın rol içi, hangisinin rol ötesi olduğuna karar verirken cinsiyet ön yargısı gösterip göstermediklerini araştırmıştır. Daha önce bir Türk örneğinde rol ötesi ve rol içi tanımlamasının çalışanın cinsiyetinden veya yaptığı işin cinsiyet tipinden nasıl etkilendiği araştırılmamıştır. Batı kaynaklı geçmiş çalışmalar, rol ötesi ve rol içi tanımlamasının çalışandan çalışana değişebildiğini ve bu değişkenliğin çalışanın iş performansının değerlendirilmesinde ve terfi, ücret artışı gibi olumlu sonuçlara ulaşmasında etkili olduğunu göstermiştir. Çalışanın cinsiyetine veya yaptığı işin cinsiyet tipine bağlı olarak rol ötesi veya rol içi tanımının değişmesi örgütlerde cinsiyet yanlı sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu çalışmada, çalışan cinsiyetinin hem özgecilik hem de sesini duyurma davranışının rol içi veya rol ötesi olarak tanımlanmasına bir etkisinin

olmadığı saptanmıştır. Bu çalışmanın örnekleminde, çalışan cinsiyeti çalışandan beklenen davranışların kapsamını etkilememiştir. Geçmiş çalışmalar, kadınsı cinsiyet rollerinden ötürü kadın çalışanların özgecilik davranışı sergilemelerinin bekleneceğini öne sürmüştür. Ancak bu çalışma, bu önermeyi desteklememiştir. Öte yandan özgecilik davranışının kadınsı tip görevlerde çalışanlar için daha zorunlu görüldüğü, erkeksi tip görevlerde çalışanlar için ise daha gönüllü algılandığı saptanmıştır. Bu bulgu ABD’de gerçekleştirilmiş geçmiş çalışmalarla aynı yöndedir. Bu çalışmanın kapsamında bakıldığında, özgecilik davranışının nasıl algılandığı çalışanın cinsiyetinden çok görevin cinsiyet tipine bağlı olduğu görülmüştür. Görev, toplumsal davranışlar gerektirdiğinde, çalışanın cinsiyetine bakmaksızın özgecilik zorunlu görülmektedir. Bu durumda, işin gerekleri, çalışanlardan beklenen davranışların belirlenmesinde çalışanın cinsiyetinden daha büyük bir rol oynamaktadır.

Başka bir deyişle, bu çalışma kadınsı tip görevlerde çalışanlar için başkalarına karşı duyarlı ve yardımcı olmanın görevlerinin bir parçası, zorunlu bir davranış olarak algılandığını göstermiştir. Bu yanlı algıdan dolayı özgecilik davranışı gösteren kadınsı tip görevler yapan çalışanlar, üstleri tarafından ödüllendirilmeyeceklerdir; çünkü zaten işlerinin gereğini yaptıkları düşünülecektir. Ancak kendilerinden beklendiği gibi yardımcı davranışlarda bulunmazlarsa cezalandırılacaklardır; çünkü iş tanımlarında açıkça belirtilmemiş de olsa yapmaları zorunlu kabul edilen davranışları göstermemişlerdir. Öte yandan, erkeksi tip işler yapan çalışanlar yardımcı davranışlarda bulduklarında amirleri tarafından fark edilecek ve ödüllendirileceklerdir. Yani, aynı davranış kişinin görev tipine bağlı olarak farklı sonuçlar doğuracaktır.

Geçmiş yazın, sesini duyurma davranışının erkeksi cinsiyet rolleri ve erkeksi tip işlerin gerekleri ile örtüştüğünü, dolayısıyla erkek çalışandan ve erkeksi tip görevler yerine getirenlerden rol içi davranış olarak bekleneceğinin öne sürmüştür. Bu çalışmada, sesini duyurma davranışının zorunlu veya gönüllü olarak değerlendirilmesinin ne çalışanın cinsiyeti ne de görevin cinsiyet tipi ile açıklanmaktadır. Bu bulguyu, Özkan ve Lajunen (2005) Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri üzerine yaptıkları çalışma açıklayabilir. Özkan ve Lajunen’in (2005) çalışmasının sonuçları, Bem (1981) tarafından araçsal, erkeksi olarak önerilen ve geçmiş çalışmalar tarafından da bu şekilde kategorize edilen bağımsız, ısrarcı, iddiacı, baskın, görüşlerini savunan, liderlik vasıflarına sahip, risk alan niteliklerinin günümüzde hem Türk kadınları hem de Türk erkekleri için arzu edilen, istenilen nitelikler olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda sesini duyurma cinsiyet ayırt etmeksizin çalışanlardan beklenen bir davranış olabilir. Dolayısıyla, bu çalışmada cinsiyet temelli anlamlı bir farklılığın bulunmaması açıklanabilir.

Son olarak, bu çalışmada, çalışan cinsiyeti ve görev cinsiyet tipinin sesini duyurma davranışı üzerinde etkileşim etkisi saptanmıştır. Buna göre, görev cinsiyet tipleri ile cinsiyetleri arasında uyumsuzluk olan çalışanlardan daha fazla iş davranışı beklenmektedir. Örneğin, kadınsı tip görevi olan erkek çalışandan hem özgecilik hem de sesini duyurma davranışı beklenmektedir. Cinsiyeti ile uyumsuz görevi olan erkek çalışan için hem cinsiyet rollerinden hem de görevlerinin gereklerinden doğan beklentileri zorunlu görülmektedir. Bu durumda, bu çalışanlar için resmi iş tanımlarının bir parçası olmayan ve cinsiyetlerine uygun görevleri olan çalışanlardan beklenmeyen bazı davranışlar zorunlu görülmektedir. Diğer bir bulgu, erkeksi tip görevi olan kadın çalışandan cinsiyetlerine uygun görevde çalışan hemcinslerine göre daha fazla sesini duyurma davranışı beklenmesidir. Diğer bir deyişle, çalışanın cinsiyetiyle uyumlu olmayan bir görevde çalışması iş sorumluluklarının kapsamını genişletmektedir.

Bu çalışmanın katkıları şöyle sıralanabilir: Öncelikle, rol ötesi iş davranışları ile cinsiyet arasındaki az irdelenmiş ilişkiyi Türkiye ortamında incelemiştir. Ayrıca, deneysel bir tasarım kullanılmıştır. Bunlara ek olarak, rol ötesi algısı gözlemcinin bakış açısından ele alınmıştır. Bu çalışmada katılımcıların inceledikleri görev ve çalışan için nelerin gönüllü, nelerin zorunlu olduğuna karar vermişlerdir. Böylece, cinsiyet ön yargısını etkisini anlamak mümkün olmuştur. Bu çalışmada, daha sıklıkla incelenen özgecilik davranışının yanı sıra çok daha az göz önüne alınan sesini duyurma davranışı da ele alınmıştır. Özgecilik davranışının rol içi veya rol ötesi görülmesinde çalışanın cinsiyetinden çok görevin cinsiyet tipine bağlı olduğu görülmüştür. Son olarak, cinsiyetleri ile uyumsuz görevlerde bulduklarında erkek çalışanların da cinsiyet yanlı algılar nedeniyle dezavantajlı konuma düşebilecekleri sesini duyurma davranışı kapsamında görülmüştür.

Güçlü yanlarının yanı sıra bu çalışmanın bazı kısıtlamaları da vardır. Birinci olarak, bu çalışmanın örneklemini öğrenciler oluşturmuştur. Öğrencilerin iş davranışı, rol ötesi/içi anlayışları ile örgütlerde bilfiil yönetici olarak çalışan kişilerin yaklaşımları farklılık gösterebilir. Ayrıca, farazi bir çalışanın davranışlarını suni bir ortamda değerlendirmek ile gerçek bir çalışanın örgüt ortamında değerlendirmek arasında önemli farklar bulunabilir. Dolayısıyla, bu çalışmanın bulgularının genelleştirilebilirliği kısıtlıdır. Gelecek çalışmalar, başka örneklemler ile bu çalışmanın hipotezlerini tekrar sınamalıdır. Bu çalışmanın başka bir kısıtlaması, tüm değişkenlerin aynı enstrüman kullanılarak ölçülmesidir. Bu nedenle, çalışma bulguları ortak kaynak yanlılığı nedeniyle gerçekte olduğundan daha yüksek elde edilmiş olabilir. Gelecek çalışmalar, farklı değişkenleri farklı yöntemler kullanarak ölçerek bu kısıtlamanın önüne geçebilirler. Son olarak, bu çalışmada denekler arası bir tasarım kullanılmıştır. Her katılımcı sadece bir çalışmanı ve bir görevi değerlendirmiştir. Bu yöntem katılımcıların çalışma hipotezlerinin



---

anlamamaları için tercih edilmiştir. Gelecek çalışmalar denekler için tasarımlar kullanarak çalışma hipotezlerini tekrar sınamalıdır.

Sonuç olarak, bu çalışma cinsiyet ayrımcılığının örgütsel ortamlarda farklı ve sinsi bir oluşumu olan rol içi/ötesi iş davranışları tanımının değişkenliğini incelemiştir. Amirlerin, astlarının iş tanımlarını ne kadar geniş/dar tanımladığı, çalışanların kariyer gelişimini belirlemektedir. Bu tanımların cinsiyet yanlı yapılması, ayrımcı sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmada, görevin cinsiyet tipi ve çalışan cinsiyeti ile görev tipi arasındaki uyumun ayrımcı sonuçların ortaya çıkmasında oynadıkları rol vurgulanmıştır.

---

**KAYNAKÇA**

- Allen, T. D. 2006. Rewarding Good Citizens: The Relationship Between Citizenship Behavior, Gender, and Organizational Rewards. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1): 120-143.
- Allen, T. D., ve Rush, M. C. 1998. The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance Judgments: A Field Study and a Laboratory Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 247-260.
- Bem, S. L. 1981. *Bem Sex-Role Inventory: Professional Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Borman, W. C. 2004. The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6): 238-241.
- Brief, A. P., ve Motowidlo, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4): 710-725.
- Coleman, V. ve Borman, W. 2000. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(1): 25-44.
- Colquitt J. A., LePine J. A. ve Wesson M. J. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw Hill, New York.
- Eagly, A. H. 1987. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. ve Karau, S. J. 2002. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3): 573-598.
- Harris, R. J., ve Firestone, J. M. 1998. Changes in predictors of gender role ideologies among women: A multivariate analysis. *Sex Roles*, 38(3): 239-252.
- Heilman, M. E. 1983. Sex Bias in Work Settings: The Lack of Fit Model. In B. Staw ve L. Cummings Eds., *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5. Greenwich, CT: JAI.
- Heilman, M. E. 1995. Sex Stereotypes and their Effects in the Workplace: What We Know and What We Don't Know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6): 3-26.
- Heilman, M. E. 1997. Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes. *Journal of Business Ethics*, 16(9): 877.
- Heilman, M. E. 2001. Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4): 657.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., ve Tamkins, M. M. 2004. Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 416.
- Heilman, M. E. ve Chen, J. J. 2005. Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(3): 431-441.
- Kidder, D. L. 2002. The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 28(5): 629-648.
- Kidder, D. L., ve Parks McLean, J. 2001. The Good Soldier: Who is She? *Journal of Organizational Behavior*, 22(8): 939.

- LePine, J. A., ve Van Dyne, L., 1998. Predicting voice behavior in work groups. **Journal of Applied Psychology**, 83: 853-868.
- Lin, C.-P. 2008. Clarifying the Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan. **Journal of Business and Psychology**, 22: 241-250.
- Moorman, R. ve Blakely, G. 1995. Individualism–collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 16: 127-142.
- Morrison, E. 1994. Role definitions and organizational behavior: the importance of the employee's perspective. **Academy of Management Journal**, 37: 1543-1567.
- Organ, D. W. 1988. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome**. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Organ, D. W. 1990. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In B. M. Staw ve L. L. Cummings Eds., **Research in Organizational Behavior**. Vol. 12, pp. 43-72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. 2006. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. 2005. Masculinity, Femininity, and the Bem Sex Role Inventory in Turkey. **Sex Roles**, 52: 103-110.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, 12: 107-142.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J. ve Bachrach, D. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, 26: 513-563.
- Schein, V. E. 1973. The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. **Journal of Applied Psychology**, 57: 95-100.
- Schein, V. E. 1975. Relationships between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among Female Managers. **Journal of Applied Psychology**, 60: 340-344.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, 68: 653-663.
- Swim, J. K., Borgida, E., Maruyama, G. ve Myers, D. G. 1989. Joan McKay versus John McKay: Do gender stereotypes bias evaluations? **Psychological Bulletin**, 105: 409-429.
- Wayne, J. H., ve Cordeiro, B. L. 2003. Who is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave. **Sex Roles**, 49: 233-246.
- Williams, L. J., ve Anderson, S. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. **Journal of Management**, 17: 601.

---

**F. Pınar Acar**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Doktora eğitimini 2002 yılında Texas Tech Üniversitesinde tamamlamıştır. Başlıca araştırma alanları arasında örgütsel davranış, örgütlerde demografi ve çeşitlilik, cinsiyet ayrımcılığı ve eşitliği bulunmaktadır.

E-posta: [pacar@metu.edu.tr](mailto:pacar@metu.edu.tr)