

İŞYERİ SOSYAL CESARETİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ: CİNSİYETE GÖRE ÇOKLU GRUP ANALİZİ*

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE SOCIAL COURAGE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE: MULTIGROUP ANALYSIS WITH GENDER

Doç. Dr. Kemal KÖKSAL¹
Prof. Dr. İbrahim Sani MERT²
Doç. Dr. Ali GÜRSOY³

ÖZ

Toplumsal cinsiyetlere bağlı olarak ortaya çıkan rol algıları, bireylerin tutum ve davranışları üzerinde etkilidir. Gömülü teoride erkeklerin kadınlara göre daha fazla cesur davranışlar sergilemesi beklendiği belirtilmektedir. Bu beklenti çalışma yaşamında da kendini göstermekte ve sosyal cesaret üzerinde etkili olabilmektedir. Çalışmada işyeri sosyal cesaretinin kadın ve erkeklerde farklılaşıp farklılaşmadığı örgütsel adaletle olan ilişkisi üzerinden araştırılmıştır. Bu kapsamda 268 banka çalışanından (erkek 91, kadın 177) kolayda örnekleme yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmada ilk olarak ölçüm değişmezliği test edilerek genel modelin güçlü değişmezliğe, işyeri sosyal cesaret ölçeğinin ise katı değişmezliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkekler üzerinde yapılan bağımsız gruplar t testi, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek sosyal cesaret ve etkileşim adaleti algısı olduğunu göstermektedir. En çok olabilirlik yöntemi ile gerçekleştirilen çoklu grup yapısal model analizi etkileşim adaletinin işyeri sosyal cesaretini anlamlı ve pozitif olarak yordadığını göstermektedir. Bu etki kadınlarda erkeklere göre daha fazladır.

Anahtar Kelimeler: Cesaret, Ölçüm Değişmezliği, Çoklu Grup Analizi, Etkileşim Adaleti, Toplumsal Cinsiyet.

JEL Sınıflandırma Kodları: J16, L20.


ABSTRACT

The role perceptions that emerge from gender affect individuals' attitudes and behaviors. Lay theory suggests that men are more courageous than women. This belief appears in working life and it is believed that men behave more courageously than women in the workplace. The study investigates whether workplace social courage differs for females and males and the relationship between social courage and organizational justice. The data are collected with a convenience sample method from the 268 (males 91, females 177) bank employees. The measurement invariance is checked for multigroup analysis. The general measurement model has scalar invariance, and workplace social courage has strict invariance. The independent group t-test for gender shows that males have more social courage and interactional justice perceptions than females. Multigroup structural model analysis with maximum likelihood reveals that only interactional justice significantly and positively affects the social courage, and this effect is higher for females compared to males.


Keywords: Courage, Measurement Invariance, Multigroup Analysis, Interactional Justice, Gender.

JEL Classification Codes: J16, L20.

* Bu çalışma için Antalya Bilim Üniversitesi Etik Kurulundan E-88615432-050.01.04-2200003744 sayılı ve 10.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Akdeniz Üniversitesi, Serik İşletme Fakültesi, Gayrimenkul ve Varlık Değerlendirme Bölümü, kemalkoksal@akdeniz.edu.tr

²  Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ibrahim.mert@antalya.edu.tr

³  Bağımsız Araştırmacı, aligursoy75@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

As a subject that has been studied throughout history, philosophers and researchers have handled courage from different perspectives, such as virtue, emotion, behavior, and way of thinking, and have carried studies out in various fields. Courage can be defined as an individual willingly, consciously, and aware of the risk involved and trying for a noble goal or a vital result. The fact that courage is a behavior acted for an essential purpose or consequence indicates that it is a positive social behavior. The social aspect of courage is the act of courageous behaviors that others are afraid to do because of the risks involved and that damage the reputation in the eyes of others. Today's work environment is generally based on interpersonal interaction, and social courage may be required to overcome challenging social problems in these interactions. One of the scales to measure workplace social courage was developed by Howard vd. (2017). It was widely preferred in the international literature, and previous studies supported its internal consistency, psychometric properties, and validity. Studies on courage in the national literature are limited and primarily qualitative. There is a need for an adapted scale (in the production process) and testing its measurement invariance to increase the empirical studies on workplace social courage. Studies on courage are mainly based on implicit/lay theories, and there is a belief in the popular and non-academic literature on courage that men are more courageous than women. The place of women and importance in Turkey has constantly changed. For women, being and taking part in various tasks in today's male-dominated business life can be relatively difficult due to their social identities/roles compared to men. It can be considered an issue that requires social courage. This study examines the measurement invariance of the workplace social courage scale through the relationship between social courage and organizational justice. In this scope, the following hypotheses were formed: H1: The mean of females' social courage is significantly higher than males. H2: Organizational justice (a-interactional, b-distributive, c-process) significantly and positively predicts workplace social courage. H3: Females' organizational justice perception (a-interactional, b-distributive, c-process) predicts workplace social courage more than males.

Design/methodology/approach:

This explanatory study collected data from 268 private bank employees with a convenience sample method. The sample comprised 91 (34%) male and 177 (66%) female participants. The authors measured the participants' social courage perception using the workplace social courage scale developed by Howard vd. (2017). The scale has 11 items and one dimension. Participants scaled their perceptions from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree), and high scores on the scale indicated high workplace social courage. Organizational justice perceptions were measured with Niehoff and Moorman's (1993) organizational justice scale. The scale comprised three dimensions: distributive (six items), process (four items), and interactional justice (eight items). First, the common method variance (CMV) problem was tested using the comparison of standardized regression coefficients with and without CMV. The model with CMV was insignificant. This result suggests that CMV did not affect the study's findings. Second, the normal distribution assumption was checked with skewness and kurtosis values. Results indicated that the normal distribution assumption acceptable according to the skewness (ranging from -1.195 to 0.093) and kurtosis (ranging from -1.265 to 0.669) values (Kline, 2011). Finally, the measurement model validity and reliability were checked with confirmatory factor analysis (CFA). Results showed that the measurement model had comprising and discriminant validity (Hair et al., 2014).

Findings:

Descriptive statistics showed that the mean of participants' workplace social courage (4.52), interactional justice (3.55), and process justice (3.44) perceptions were above the midpoint (4 for the social courage scale, 3 for the justice scale). Still, the mean of distributive justice (2.97) was below the average. The correlations between social courage and organizational justice were significant and positive, and the correlation between social courage and interactional justice was the highest among others (.713). The measurement model should be invariant for all groups to make the comparison. Measurement invariance was tested with Meredith's (1993) procedure. In this procedure, the measurement model had divided into two groups, males and females, and CFA was performed to evaluate the model's fit for the configural invariance. CFA suggested that the measurement model with two groups fit the data well. Using the chi-square differences, metric, scalar, and strict invariances were tested. Insignificant chi-square differences showed that the measurement model had scalar invariance and the workplace social courage scale had strict invariance (Table 3). The independent group t-test was performed to test hypothesis one. Results showed that males' workplace social courage perception was higher than females'. Structural model analysis was performed to test hypotheses two and three. Results indicated that only interactional justice significantly affected workplace social courage, and this effect was more for females than males.

Conclusion and Discussion:

The results show that male participants' perceptions of social courage and organizational justice are significantly higher than female participants. But there is no significant difference in other dimensions of organizational justice. Interactional justice positively and significantly predicted workplace social courage. The effect of interactional justice on workplace social courage was higher for females than males.

1. GİRİŞ

Son dönemde cesaret konusunda yapılan çalışmalar hızla artmaktadır. Cesaret tarih boyunca incelenen bir konu olarak bir erdem, duygu, davranış ve düşünme tarzı gibi farklı açılardan ele alınmış ve farklı alanlarda çalışmalar yapılmıştır (Mert, 2020). Bir davranış biçiminden çok özellik olarak ele alınan cesaretin (Howard, 2019) içerdiği riske bağlı olarak fiziksel cesaret, ahlaki cesaret ve sosyal cesaret olarak farklı açılardan ele alındığı görülmektedir (Woodard ve Pury, 2007). Cesaret, sosyal bilimler alanında farklı çalışmalarla test edilen bir tanım olarak, bireyin isteyerek, bilinçli bir şekilde, içerdiği riskin farkında olarak ve ulu bir amaç ya da önemli bir sonuç için çaba gösterilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Rate vd., 2007). Cesaret tanımında istek, üzerinde düşünme, risk ve ulu bir amaç ya da önemli bir sonuç bulunmaktadır. Cesaretin önemli bir amaç ya da sonuç için yapılan davranış olması onun olumlu bir sosyal davranış olduğunu da göstermektedir (Detert ve Bruno, 2017; Koerner, 2014). Cesaretin sosyal yönü, içerdiği riskler nedeniyle diğerlerinin yapmaya çekindiği ve başkalarının gözündeki itibarı zedeleyici cesur davranışların sergilenmesidir (Howard vd., 2017). Günümüz çalışma ortamı genellikle kişilerarası etkileşime dayanmakta ve bu etkileşimlerde zorlayıcı sosyal sorunların üstesinden gelmek için sosyal cesaret gerekli olabilmektedir (Howard ve Fox, 2020). İşyerindeki sosyal cesareti ölçmek amacıyla geliştirilen ve uluslararası yazında çokça tercih edilen, içsel tutarlılığı, psikometrik özellikleri ve geçerliliği daha önceki çalışmalarla desteklenmiş ölçeklerden birisi Howard vd. (2017) tarafından geliştirilen işyeri sosyal cesaret ölçeğidir (Ginevra vd., 2020; Howard, 2021; Howard ve Fox, 2020; Howard ve Holmes, 2019).

Ulusal yazında cesaret konusuyla ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlı ve çoğunlukla nitel türdedir (Mert, 2007, 2010, 2020; Mert ve Aydemir, 2019). Cesaret konusuyla ilgili görgül çalışmaların artmasına yardımcı olma niyetiyle yazarlar tarafından Türkçeye uyarlanan işyeri sosyal cesaret ölçeğinin (hakem süreci devam ediyor) farklı gruplar, özellikle de cinsiyet, açısından benzer şekilde ölçme gücüne sahip olduğunun diğer bir ifadeyle ölçüm değişmezliğinin test edilmesine ihtiyaç vardır. Cesaret konusundaki çalışmalar daha çok gömülü teorilere (implicit / lay theories) dayanmakta ve cesaret konusunda popüler ve akademik olmayan yazında erkeklerin kadınlara göre daha fazla cesur olduğuna yönelik bir inanış bulunmaktadır (Howard ve Fox, 2020; Vugt vd., 2007). Cesaret konusundaki bu ayrımın kökeninin çok eski geleneklere kadar dayandığı, Aristo'nun "erkeğin cesaretinin, itaat için kadına emretmesinde görülür" şeklindeki sözünde de belirtildiği üzere erkeklere özgü bir değer olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Sultana, 2012). Toplumsal cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan sosyalleşme farklılıkları ve beklentiler cesaret konusunda da kendini göstererek erkeklerin kadınlardan daha fazla cesur oldukları yönünde bir inanışa neden olmaktadır (Schmid, 1992).

Çalışma özellikle sosyal cesaret ölçeğinin cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini, diğer bir ifadeyle aynı yapıyı ölçme becerisini test etmektedir. Çalışmada ölçüm değişmezliği sosyal cesaret ile örgütsel adalet arasındaki ilişki üzerinden incelenmektedir. Gömülü teori, bireylerin belli bir amaç için risk alma kararının en önemli belirleyicisinin fayda ve risk algısı olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyler riskleri görerek, belli bir amaca ulaşabileceklerine inandıkları veya o amacı değerli gördükleri ve elde edecekleri faydalara değer verdikleri için cesur davranabilir (Zhang vd., 2016). Örgütsel adalet bireysel ve örgütsel sonuçları açısından oldukça önemli sonuçları olan bir değişkendir (Colquitt vd., 2013; Shao vd., 2013) ve bireyler adaletsiz bir durumla karşılaştıklarında bu durumu gerçekleştiren kişiye ses çıkarmak, bilgi ifşasında bulunmak, adaletsizliğin karşısında durmak gibi (Detert ve Bruno, 2017), birey açısından riskli sonuçları olabilecek davranışların sergilenmesi cesaretle ilişkilidir (Koerner, 2014). Örgütsel adalet ile cesaret arasında yakın bir ilişki olduğu yapılan görgül çalışmalarla da ortaya konulmuştur. Bu çalışmalar, örgütsel adalet algısının olumlu olmasının işyeri sosyal cesareti davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir Köksal vd., 2022; Mert vd., 2021). Gömülü teoriler ve görgül çalışmalar sonucunda örgütsel adalet algısının sosyal cesareti olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği öngörülmektedir.

Çalışmanın özellikle sosyal cesaret konusunda yapılacak görgül çalışmalarda geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilen (Howard, 2021; Howard vd., 2017; Howard ve Fox, 2020; Howard ve Holmes, 2019) işyeri sosyal cesareti ölçeğinin farklı gruplar için değişmez olduğunu test etmesi açısından ve örgütsel adalet ile sosyal cesaret arasındaki nedensel ilişkiyi incelemesi açısından yazına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Cesaret

Cesaret konusu insanlık tarihi kadar eski bir konu olarak görülmektedir. Platon, cesareti diğer erdemli davranışların sergilenmesi için bireyde olması gerekli bir erdem olarak görmektedir. Adaletsiz bir durumda buna ses çıkarabilmek ya da adaletsizliğin karşısında durabilmek için bireyin cesur olması gerektiği düşünülmektedir (Scarre, 2012). Cesaretin örgütsel hayatta da tıpkı gündelik yaşamda olduğu gibi önemli olduğu, özellikle etkin liderlik gösterilmesinde gerekli bir özellik olduğu vurgulanmaktadır (McMillan ve Rachman, 1988). Çalışanların da iş yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz durumları gerekli makamlara bildirmesi, çalışma arkadaşlarının yaptığı yanlışları onlara söylemesi, onlara önerilerde bulunması, kendisini küçük düşürecek ya da bilgisiz gösterecek olsa bile anlamadığı konular hakkında sorular sorması, başarısızlık ihtimali yüksek bir görevi üstlenebilmesi gibi durumlarda cesaret söz konusu olabilmektedir (Howard vd., 2017; Kilmann vd., 2010). Cesaret birey için risk içerir durumlarda, ahlaki bir amaca ulaşmak ya da gerekenin fedakârca yapılması gereken durumlarda, korkunun kontrol altına alınarak bireyin bilinçli bir şekilde hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır (Mert, 2020). Cesaret tanımları incelendiğinde, bir davranışın cesur bir davranış olarak tanımlanabilmesi için, bir durumun, risk içermesi, bu risk nedeniyle bireyde korku/endişe yaratması, risklerin bilinçli bir şekilde değerlendirilmesi ile kararlı bir şekilde ahlaki açıdan ya da bireyin verdiği önem nedeniyle yapılması gerekenin yapılması olarak tanımlandığı görülmektedir (Howard ve Cogswell, 2019; Pury vd., 2014; Rate vd., 2007).

Cesaretin türleri incelendiğinde ahlaki, fiziksel ve sosyal cesaret olarak üçe ayrıldığı görülmektedir. Ahlaki cesaret etik kuralların ihlal edilmesinde gösterilmesi gereken cesaret olarak tanımlanırken (Osswald vd., 2011), savaş alanlarında askerlerin, yangınlarda itfaiyecilerin ya da polis gibi meslek mensuplarının göstermiş oldukları cesaretler daha çok fiziksel cesaret olarak tanımlanmaktadır (Woodard ve Pury, 2007). Sosyal cesaret ise örgütsel ortamdaki etkileşimlerde bireyin risk alarak gerçekleştirdiği ve diğerleri açısından takdir edilen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Howard ve Holmes, 2019).

2.2. Sosyal Cesaret ve Cinsiyet

Cinsiyet kavramının fiziksel özelliklerdeki farklılığa bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet ile toplumsal kimlik bağlamındaki cinsiyet olarak iki türe ayrıldığı ifade edilebilir. Özellikle biyolojik cinsiyetten ziyade sosyal öğrenme ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyet, topluma uyum sürecinde çevreden öğrenilmekte ve pekiştirilerek kazanılmaktadır. Öğrenme sürecinde ortaya çıkan bilişsel şemalar, yeni gelen bilginin kodlanmasında, işlenmesinde etkili olmakta ve kendilerine biçilen rollere uygun bir şekilde davranışı etkilemektedir. Özellikle erkeklere evin geçimini sağlama, para kazanma, ailenin güvenliğini sağlama gibi roller atfedilirken, kadınlara çocuk bakımı ve ev işlerinin yapılması şeklinde roller atfedilmektedir (Koksal ve Dulay Yangın, 2020; Powell ve Greenhaus, 2010). Kadınların bu rollerinin gereği olarak nazik, sevecen, sempatik ve diğerlerinin ihtiyaçlarına duyarlı olmak gibi birtakım kadınsı (feminen) sosyal karakterler de atfedilmiştir. Erkeklerde ise erkeksi (maskülen) özellikler olarak saldırganlık, baskın olma, dürtüsel ve emredici olma gibi özellikler atfedilmiştir (Carver vd., 2013).

Cesaretin temelinde risk almak yer almakta (Rate vd., 2007) ve bu risk genelde iyi bir amaç ya da prososyal bir fayda için alınmaktadır. Kadınsı bireylerin daha güvenli olmaya, erkeksi bireylerin ise daha riskli davranma yönünde bilinç geliştirdiği ifade edilebilir (Carver vd., 2013). Bunun sebebi toplumsal role bağlı olarak kadınlara biçilen çocukların bakımı ile ilgilenme rolüken, erkeklere biçilen hayatta kalmak için gerekli kaynakları bulma rolünün olduğu söylenebilir. Erkeksi bireylerin daha riskli kararlar alma eğiliminde olmaları nedeniyle, bu bireylerin kadınsı bireylere göre daha cesur olabileceklerine inanılmaktadır. Erkeklerin ve erkeksi bireylerin kadınlara ve kadınsı bireylere göre daha fazla sosyal cesaret göstermesi beklenmektedir (Howard ve Fox, 2020; Schmid, 1992; Vuğt vd., 2007). Cesaret çok eski bir erdem olarak, gündelik yaşamımızda çokça karşılaşılan bir konudur. Birçok akademik olmayan yazında cesarete ilişkin gömülü teoriler (lay / implicit theory) dile getirilmektedir. Cesarete ilişkin bu gömülü teorilerden biri de erkeklerin kadınlardan daha cesur olduğuna yöneliktir (Schmid, 1992; Vuğt vd., 2007). Erkeklerin kadınlardan daha cesur olduğuna yönelik bu gömülü teorisinin oluşmasında erkek ve kadınlar arasındaki fiziksel farklılıklar temelinde oluşan sosyalleşme süreci ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyet algısının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Toplumsal öğrenme ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyet, Türk kültürü açısından ele alındığında Batı kültüründen farklı çıkarımlar yapmak mümkün olabilir. Kadın Türk siyasi ve sosyal hayatında her zaman değerli olmuş ve önemli görevler almıştır. Kadının yeri tarihsel süreç içinde toplumsal değişime bağlı olarak değişse de kadınların

her zaman yerini ve önemini koruduğu ifade edilebilir (Acar, 2019). Özellikle Orta Asya Türk devletlerinde kadın önemli haklara ve yetkilere sahiptir, İskit devletinde göçebe kadınlar erkekler gibi asker olarak yetiştirilmekte ve savaşmaktaydı. Alınan kararlar yönetici erkek ve kadın namına (Kağan ve Hatun) imzalanırdı. Kadınların en eski abidelerden hikayelere kadar (örneğin Orhun Abideleri ve Dede Korkut) önemi vurgulanmış ve tarihsel süreç içinde de bu yeri korunmuştur (Gündüz, 2012). Kadın liderler olarak Umay Ana miti ve İskitlerin hükümdarı Tomris Han'ın başarıları da Türklerin anaerkil bir toplumsal yapıya sahip olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Kadınların Türk toplumundaki bu yeri ve önemi Osmanlı döneminde azalsa da Türk Kurtuluş Savaşı ile tekrar canlanmış ve çok sayıda kahramanlığı anlatılan kadın hikayelerinde yer bulmuştur (Şengül, 2015). Türk kadının tarihsel süreç içerisindeki bu yeri örgütsel yaşamda da kendini göstermekte ve farklı sektörlerde hem girişimci hem de çalışan olarak kadınların yer aldığı görülmektedir. Ayrıca girişimci özellikleri açısından kadın ve erkeklerin algılama farklılıkları ile ilgili yapılan araştırmada kadınların cesaret özelliklerine yönelik algıların erkekler göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Bedük vd., 2016).

Türk toplumundaki yeri ve öneminin sürekli değiştiğini düşündüğümüz kadınların günümüz erkek egemen olarak değerlendirilebilecek iş yaşamında bulunması ve erkekler göre toplumsal kimlikleri/rolleri nedeniyle nispi olarak zor olabilen çeşitli görevlerde yer alması sosyal cesaret gerektiren bir konu olarak ele alınabilir. Özellikle araştırma verilerinin toplandığı rekabetçi bir piyasa olan finans sektöründe performans kriterleri baskısıyla çalışan (Erbaşı vd., 2012; Kılıç vd., 2013) kadınların da erkeklerden daha fazla sosyal cesaret sahibi olduğunu değerlendirmekteyiz. Buraya kadar yapılan açıklamalardan hareketle araştırmamızın birinci hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Kadın katılımcıların sosyal cesaret ortalaması erkek bireylere göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

2.3. Örgütsel Adalet ile Sosyal Cesaret İlişkisi

Adalet kavramı da cesaret kavramı gibi insanlık tarihi boyunca tartışılan bir erdem olarak ele alınmış bir kavramdır (Colquitt, 2012). Sosyal yaşamdaki adalet gibi örgütsel ortamda da çalışanlar adalete önem vermekte ve adalet algısı birçok örgütsel tutum ve davranışı etkileyen bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Colquitt vd., 2013). Örgütsel adalet ile ilgili çalışmalarda genelde dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç farklı boyutla incelendiği görülmektedir. Dağıtım adaleti dağıtılan sonuçların adaleti ile işlem adaleti, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler ve etkileşim adaleti ise bunun kişilerarası etkileşime nasıl yansıdığı ile ilgilidir (Folger ve Cropanzano, 2001).

Özellikle örgütsel ortamda gösterilen cesaret, yönetici kararlarında yönlendirici bir erdem olarak karşımıza çıkarken, çalışanlar için ise adaletsiz durumda bunu gerçekleştiren kişiye ses çıkarmak, adaletsizliğin karşısında durmak, bilgi ifşası, aykırı iş davranışların azaltılması ve çatışmanın yönetilmesinde önemlidir (Detert ve Bruno, 2017). Çalışanlar açısından örgütlerden elde edilen ekonomik, psikolojik ve sosyal faydaların kaybına neden olabilecek problemlerin karşısında durmak ve bu adaletsizliği giderecek tutum ve davranışlar sergilemesi cesur bir davranış olarak yorumlanmaktadır (Koerner, 2014). Bu açıdan bakıldığında kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) çerçevesinde, bireylerin adaletsizliğin karşısında durarak cesur davranması açıklanabilir. Adaletsiz bir ortam algılayan çalışanlar, bu durumu sahip olduğu kaynaklara yönelik bir tehdit gibi görerek cesur davranışlar sergileyebilirler. Hannah vd. (2007) cesaretin bireyin kişisel değerleri, inançları, bireysel özellikleri, karşılıklı bağımlılık, sosyal kimlik ve uyum gibi değerlerden etkilendiğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede bakıldığında adalet gibi temel bir değer cesaret algısının oluşmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Ayrıca Sekerka ve Bagozzi (2007) öz yeterlilik ve otokontrol gibi bireysel faktörlerin grup normları ve sosyal kimliğe yönelik algıları etkileyerek cesur davranışlara neden olacağını ileri sürmektedir. Bu kapsamda kendisine adil davranılmadığını algılayan çalışan, bireysel özellikleri ve değerlerine yönelik bir tehdit algılayarak (Hannah vd., 2007; Sekerka ve Bagozzi, 2007) cesaret göstererek, adaletsiz durum karşısında durmak, yeni öneriler getirmek, tepki vermek, duruşunda ısrarcı olmak gibi farklı tepkiler verebilir (Koerner, 2014). Sosyal cesaret risklerine karşın gösterilen topluluk yararına (prososyal) bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin prososyal davranış sergilerken, bu davranışın riskleri ile sağlayacağı faydaları değerlendirdiği ve cesur bireylerin bu prososyal faydalara değer verdiği ve riskleri ise önemsiz gördüğü ifade edilmektedir (Howard ve Holmes, 2019). Bireylerin kendilerine adil davranıldığına yönelik algıları ise onların örgütlerindeki sorunları dile getirmesi, yanlış yapan çalışanları uyarması, zorlu görevleri üstlenmesi gibi prososyal davranışlar olarak, işyeri sosyal cesareti gerektiren davranışları daha fazla sergilemesine neden olduğunu değerlendirmekteyiz. Ayrıca Howard (2021) sosyal cesaretin öncüllerini ve aracı etkisini araştırdığı çalışmada sosyal cesaret ile adalet arasında güçlü bir ilişkinin beklendiğini ifade etmekte ve bu konunun araştırılması gerektiğini ifade etmektedir. Köksal vd. (2022) adaletin

işyeri sosyal cesaretinin bir öncülü olduğunu hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada gösterirken, Mert vd. de (2022) örgütsel adalet ile yaşam tatmini ve mutluluk ilişkisinde işyeri sosyal cesaretinin aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Sosyal cesaret ile cinsiyet arasındaki ilişkiler, adalet ile cesaret arasındaki teorik açıklamalar ve görgül çalışma sonuçlarından hareketle araştırmannın ikinci ve üçüncü hipotezi oluşturulmuştur:

H2: Örgütsel adalet algısı (a-etkileşim adaleti, b-dağıtım adaleti, c-işlem adaleti) işyeri sosyal cesaret algısını olumlu ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H3: Kadınların örgütsel adalete yönelik algısı (a-etkileşim adaleti, b-dağıtım adaleti, c-işlem adaleti) işyeri sosyal cesaretini erkeklere göre daha fazla yordamaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışma, ortaya konulan hipotezlerin nicel verilerle testine dayanması nedeniyle amacı bakımından açıklayıcı bir çalışmadır. Araştırmannın verileri tek bir zamanda toplanmıştır. Bu yönüyle çalışma kesitsel bir çalışmadır. Çalışmada araştırmannın amacına bağlı olarak veri toplama yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla analizler SPSS ve AMOS 23.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 21.01.2022 tarihli ve 2022/03 numaralı etik izni alınarak veriler toplanmıştır.

3.1. Katılımcılar

Araştırmannın verileri Antalya’da faaliyette bulunan özel banka çalışanlarından toplanmıştır. Kadın istihdam oranının diğer sektörlerle göre daha fazla olduğu değerlendirildiği için banka çalışanları araştırma evreni olarak seçilmiştir. Ayrıca bankacılık sektörü rekabetçi bir sektör olarak çalışanların cesur davranması gerekebilecek bir sektör olarak da değerlendirilmiştir. Antalya ilinde 2020 yılı itibarı ile 5355 banka çalışanı bulunmaktadır (Türkiye Bankalar Birliği, 2019). Araştırmacılar merkezde şubesi bulunan toplam 19 özel bankadan kalabalık çalışanı olan beş özel bankanın toplam 25 farklı şubeden 276 veri toplamıştır. Veriler yüz yüze yapılan görüşmelerle gişe, ticari ve bireysel müşteri temsilcilerinden toplanmış ve dağıtılan tüm anketlerin geri dönüşü sağlanmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılara araştırmannın amacı, katılımın tamamen gönüllü olduğu, kimlik bilgilerinin istenmediği ve istediği anda katılımdan vazgeçebileceği açıklanmıştır. Toplanan 276 veriden sekiz adedinin analize uygun olmadığı tespit edilerek analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 268 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Örneklemedeki katılımcıların %34’ü erkek, %66’sı kadındır. Katılımcıların %38,1’i evli, %61,9’u ise bekar. Yüzde 64,1’i 24-30 yaş arasında, %24,3’ü 31-37 yaş arasında, %8,2’si 38-44 yaş arasında, %3,4’ü ise 45 yaş ve üstündedir. Katılımcıların %85,4’ü lisans mezunuyken, %14,2’si yüksek lisans, %0,4’ü ise doktora mezundur. Katılımcıların %58,6’sı gişe, %41,4’ü ise müşteri temsilcisi pozisyonunda çalışmaktadır. Yüzde 29,1 katılımcının çalışma süresi beş yıl ve daha az iken, %36,2’sinin 6-10 yıl arası, %10,4’ünün 11-15 yıl arası, %23,9’unun 16-20 yıl arası ve %0,4’ünün ise 21 yılın üzerindedir.

3.2. Ölçekler

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeğin üç bölümü bulunmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve eğitim durumlarına ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde işyeri sosyal cesaret ölçeğine, üçüncü bölümde ise örgütsel adalet ölçeğine ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

3.2.1. İşyeri Sosyal Cesaret Ölçeği

Katılımcıların işyerinde gösterdikleri cesaret algısını ölçmek amacıyla Howard vd. (2017) tarafından geliştirilen ve Mert ve Köksal (2022) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplam 11 ifade bulunmaktadır ve ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte “Çalışma arkadaşımın kırılacağına bilsem dahi, ona işlerin daha iyi yapılmasına yönelik önerilerde bulunurum.” ve “Beni beceriksiz, yetersiz gösterecek olsa bile, çalışma arkadaşlarıma işle ilgili yanlış bir şey yaptığımda söylerim.” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte katılım dereceleri yedili Likert (1=kesinlikle katılmıyorum, 7= kesinlikle katılıyorum) şeklinde ölçülmüştür. Ölçekten alınan yüksek puanlar işyeri sosyal cesaret algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Katılımcıların adalet algısını ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Gürbüz ve Mert (2009) tarafından Türkiye'ye uyarlanan üç boyutlu örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin dağıtım (altı ifade), etkileşim (sekiz ifade) ve işlem (dört ifade) adalet boyutu olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Ölçekte “Yöneticim işimle ilgili karar verirken yeterince kabul edilebilir sebeplerini de sunar.”, “İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.” ve “İş kararları kesin ve tam bilgi toplandıktan sonra verilir.” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Katılım dereceleri beşli Likert ile ölçülmüştür (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek ortalamalar örgütsel adalet algısının olumlu olduğunu ifade etmektedir.

3.3. Bulgular ve Tartışma

3.3.1. Analiz Stratejisi

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce değişken verilerinin öz bildirim ölçekleri ile ve kesitsel olarak elde edilmesi nedeniyle ortak yöntem varyans (OYV) problemi incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla AMOS programında ölçüm modelinde yer alan tüm gözlenen değişkenleri OYV ismiyle oluşturulan gizil faktörle ilişkilendirilmiş ve bu modelin standardize regresyon katsayıları ile her bir gözlenen değer kendi gizil yapısıyla ilişkilendirilmiş modelin standardize regresyon katsayıları karşılaştırılmıştır. OYV modelinin regresyon katsayılarının orijinal modeldeki regresyon katsayılarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre araştırma bulgularının OYV problemi içermediğine karar verilmiştir (Serrano Archimi vd., 2018).

Değişkenlere ait verilerin normal dağılımı çarpıklık, basıklık ve serpilme grafikleri ile değerleri ile kontrol edilmiştir. Sonuçlar aralıklı ölçüm ile toplanan veriler için çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir değerler içinde olduğunu göstermektedir. Çarpıklık değerleri -1,195 ile 0,093 arasında, basıklık değerleri -1,265 ile 0,669 arasında değişmektedir (Kline, 2011).

Araştırmada kullanılan ölçüm modelinin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Ölçüm modelinin yapı geçerliliği bileşim ve ayrışım geçerliliği ile güvenilirliği ise yapı güvenilirliği ve Cronbach alfa ile kontrol edilmiştir. İlk olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile tüm ölçeklerin faktör yüklerinin katsayıları ve anlamlılığı incelenmiştir. Örgütsel adalet ölçeği birinci düzey olarak (üç alt boyutuyla) ölçüm modelinde yer almıştır. Ölçüm modelinde yer alan modellerin tüm faktör yüklerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Cesaret ölçeğinin standardize faktör yüklerinden birinci ifadenin (Arkadaşlığımızı zedeleyecek olsa bile, çalışma arkadaşım yanlış bir şey yaparsa yöneticime söylerim.) faktör yükü kritik değer olan 0,50'nin altında kalması ve uyarılma çalışmasında da bu ifadenin kültürel açıdan problemli olacağı ifade edildiği için ölçüm modelinden çıkarılmıştır. Geriye kalan 10 ifadenin faktör yükleri 0,775 ile 0,866 arasında değişmektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin üç alt boyutunda da faktör yüklerinin 0,704 ile 0,943 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçüm modelindeki faktör yüklerinin kritik değer üstünde olduğu görülmüştür. Yapı geçerliliği için ölçeklerin açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri ve ortaklaşa paylaşılan varyans (MSV) değerleri incelenmiştir (Tablo 1). AVE değerlerinin kritik değer olan 0,50'nin üzerinde olduğu ve bu değerlerin MSV değerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Hetotrait-monotrait (HTMT) değerleri 0,462 ile 0,694 arasında değiştiği tespit edilmiştir. HTMT değerleri kritik değer olan 0,85'in altındadır. Bu sonuçlara göre ölçüm modelinin yapı geçerliliğinin (bileşim ve ayrışım) olduğu ifade edilebilir (Henseler vd., 2015; Hu ve Bentler, 1999). Güvenilirlik için yapı güvenilirliği ve Cronbach değerleri incelenmiştir. Sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Son olarak ölçüm modelinin DFA ile veri setine ne derece uyum gösterdiği incelenmiştir. Ölçüm modelinin uyum değerlerinin veri seti için iyi olduğu tespit edilmiştir (χ^2/df : 1,49, CFI:0,981, SRMR: 0,037, RMSEA:0,041, PClose:0,793).

Tablo 1. Ölçüm Modeli CR, AVE, MSV ve Cronbach Değerleri

Değişkenler	CR	AVE	MSV	Cronbach
1-Sosyal cesaret	0,951	0,663	0,486	0,955
2-Etkileşim adaleti	0,978	0,849	0,486	0,980
3-Dağıtım adaleti	0,966	0,828	0,460	0,962
4-İşlem adaleti	0,853	0,593	0,470	0,851

3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur. Sonuçlara göre katılımcıların sosyal cesaret algısı ortalamasının orta değer olan 4’ten yüksek olduğu, benzer şekilde etkileşim ve işlem adaletinde de söz konusudur. Ancak katılımcıların dağıtım adaletine yönelik algılarının orta değer olan üçün altında kaldığı dolayısıyla olumsuz bir algıları olduğu ifade edilebilir. Değişkenler arasında anlamlı ve pozitif korelasyonlar vardır. Özellikle işyeri sosyal cesareti ile etkileşim adaleti arasında yüksek seviyede korelasyon söz konusudur.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1-Sosyal cesaret	4,52	1,24	-		
2-Etkileşim adaleti	3,55	1,03	0,713**	-	
3-Dağıtım adaleti	2,97	1,26	0,486**	0,621**	-
4-İşlem adaleti	3,44	1,03	0,552**	0,735**	0,685**

**p<0,01

3.3.3. Ölçüm Değişmezliği

İşyeri sosyal cesaret ölçeğinin erkek ve kadın grupları için de benzer yapıyı ölçme becerisi, AMOS programında grup analizi yapılarak test edilmiştir. Gruplar arasındaki sonuçların karşılaştırılabilmesi için ilk olarak ölçüm modelinin alt gruplar için değişmez olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu maksatla Meredith (1993) tarafından önerilen işlem basamakları izlenerek ölçüm değişmezliğinin seviyesi belirlenmiştir. Tablo 3 ölçüm değişmezliği analiz sonuçlarını göstermektedir. Öncelikle her iki grup için biçimsel değişmezlik araştırılmıştır. Bu amaçla veri seti kadın ve erkek olarak iki alt gruba ayrılmış ve bu iki grubun bulunduğu ölçüm modeli kısıtlanmadan DFA analizi yapılmıştır. Sonuçlar ölçüm modelinin veri setine iyi uyum sağladığını göstermektedir (χ^2/df : 1,338, CFI:0,972, SRMR: 0,043, RMSEA:0,036, PClose:1,000). Biçimsel değişmezliğin sağlanması ile metrik değişmezlik testine geçilmiştir. Bunun için ölçüm modelinin faktör yükleri kadın ve erkek alt gruplarında sabitlenmiştir. Çoklu grup analizi yapılarak model karşılaştırma sonuçları incelendiğinde kısıtlanmış model ile kısıtlanmamış model arasında regresyon katsayılarının değişmediği hipotezi kabul edilmiştir. Metrik değişmezlik sağlandığı için ölçek (scalar) değişmezliği testine geçilmiştir. Bu analizde regresyon sabitinin değişmediği hipotezi test edilmiştir. Analiz sonucunda ölçüm modelinin ölçek değişmezliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katı değişmezlik için hata gruplarının gruplar için değişmediği hipotezi test edilmiştir. Sonuçlar gruplar arasında hata terimlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Dolayısıyla katı değişmezlik şartı sağlanamamıştır. Meredith (1993) ölçek değişmezliğinin sağlanmasının güçlü değişmezlik olarak değerlendirilebileceğini ve grup analizi için de güçlü değişmezliğin yeterli olduğunu ifade etmektedir.

Ölçüm modelinde yer alan örgütsel adalet algısının üç boyutundan bu değişmezliğin kaynaklanma ihtimali nedeniyle ölçüm modelinde sadece işyeri sosyal cesaret ölçeği ile de ölçüm değişmezliği kontrol edilmiştir (tek faktörlü model). Sonuçlar işyeri sosyal cesaret ölçeğinin biçimsel, metrik, ölçek ve katı değişmezliğe sahip olduğunu göstermektedir. Meredith (1993) ölçek değişmezliği (güçlü faktörel değişmezlik) ve katı değişmezliğinin (katı faktörel değişmezlik) araştırmacılar için en çok arzu edilen sonuçlar olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. Ölçüm Değişmezliği Sonuçları

Test	Model	χ^2	sd	p	Δ NFI	Δ IFI
Metrik değişmezlik	Dört faktörlü	25,450	28	0,603	0,030	0,030
	Tek faktörlü	9,734	10	0,464	0,004	0,004
Ölçek değişmezliği	Dört faktörlü	73,828	56	0,055	0,080	0,090
	Tek faktörlü	24,482	20	0,222	0,010	0,010
Katı değişmezlik	Dört faktörlü	119,102	91	0,026	0,013	0,014
	Tek faktörlü	35,679	31	0,258	0,015	0,015

3.3.4. Hipotez Testi

Ölçüm modelinin güçlü bir şekilde kadın ve erkek gruplar için benzer yapıyı ölçtüğü tespit edildikten sonra araştırmanın bir numaralı hipotezi test edilmiştir. Bu maksatla SPSS programı kullanılarak bağımsız grup t testi yapılmıştır. Sonuçlar (Tablo 4) incelendiğinde sosyal cesaret ve etkileşim adaletinde grup varyansları eşit değilken, dağıtım ve işlem adaletinde ise grup varyanslarının eşit olduğu tespit edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Buna göre kadınların ve erkeklerin sosyal cesaret ve etkileşim adalet algıları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla ortalamalar incelenmiştir. Her iki ölçekte de erkeklerin algı ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kadınların erkeklere göre sosyal cesaretlerinin yüksek olduğuna yönelik bir numaralı hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Kadın ve Erkeklere Göre t Test Sonuçları

	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Levene		t	p
					F	p		
Sosyal Cesaret	Erkek	91	4,73	1,07	8,270	0,040	2,059	0,040
	Kadın	177	4,41	1,30				
Etkileşim Adaleti	Erkek	91	3,77	0,94	6,197	0,010	2,553	0,011
	Kadın	177	3,43	1,05				
Dağıtım Adaleti	Erkek	91	3,10	1,20	1,630	0,203	1,201	0,231
	Kadın	177	2,91	1,29				
İşlem Adaleti	Erkek	91	3,51	0,94	2,028	0,156	0,812	0,417
	Kadın	177	3,40	1,07				

Araştırmanın iki ve üç numaralı hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal model analizi yapılmıştır. Oluşturulan yapısal modelin veri seti ile uyumu DFA analizi ile kontrol edilmiştir. Sonuçlar modelin veri setine iyi uyum gösterdiğini doğrulamaktadır (χ^2/df : 1,338, CFI:0,972, SRMR: 0,043, RMSEA:0,036, PClose:1,000). Modelde birden fazla bağımsız değişken olması ve bu bağımsız değişkenlerin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları olması nedeniyle değişkenler arasında orta düzeyde anlamlı korelasyon söz konusudur. Bu anlamlı korelasyon nedeniyle yapısal model analizinden önce çoklu bağıntı problemi SPSS programında varyans genişletme faktörleri (VIF) ve koşul indeksler incelenerek araştırılmıştır. Sonuçlar en yüksek VIF değerinin 2,689 ve en yüksek koşul indeksinin 15,794 olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre değişkenler arasında çoklu bağıntı problemi olmadığı tespit edilmiştir.

En çok olabilirlik yöntemi ile yapılan yapısal model analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Sonuçlara göre erkek ve kadınlar için etkileşim adaleti sosyal cesaret algısını anlamlı bir şekilde yordarken, dağıtım ve işlem adaletinin anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H2a hipotezi kabul edilmiş, H2b ve H2c hipotezleri reddedilmiştir. Erkek ve kadın katılımcılarının yordama gücü karşılaştırıldığında kadın katılımcıların etkileşim adaleti algısındaki bir birimlik değişiminin işyeri sosyal cesaretini erkek katılımcılara göre daha fazla yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca H3a hipotezi kabul edilirken H3b ve H3c hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5. Yapısal Model Analizi Sonuçları

	Erkek			Kadın		
	Standardize Regresyon Katsayısı	St.Hata	p	Standardize Regresyon Katsayısı	St.Hata	p
Sosyal cesaret ← Etkileşim adaleti	0,609	0,154	0,001	0,710	0,149	0,001
Sosyal cesaret ← Dağıtım adaleti	-0,055	0,124	0,648	0,113	0,108	0,195
Sosyal cesaret ← İşlem adaleti	0,121	0,173	0,409	-0,114	0,144	0,282

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada Howard vd. (2017) tarafından geliştirilen işyeri sosyal cesaret ölçeğinin kadın ve erkekler için ölçüm değişmezliğine sahip olup olmadığı örgütsel adaletle olan ilişkisi üzerinden test edilmiştir. Bu maksatla

bankacıardan oluşan örneklem grubundan elde edilen veri seti üzerinden işyeri sosyal cesaret algısının kadın ve erkeklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ve örgütsel adalet algısının işyeri sosyal cesareti yordama gücünün kadın ve erkek katılımcılar açısından değişip değişmediği incelenmiştir.

Kadın ve erkek gruplar arasında işyeri sosyal cesaretinin benzer algılandığını incelemek amacıyla ilk olarak ölçüm değişmezliği kontrol edilmiştir. İşyeri sosyal cesaret, etkileşim, dağıtım ve işlem adaletinden oluşan ölçüm modelinin ve sadece işyeri sosyal cesaret algısından oluşan modellerin ölçüm değişmezliğinin güçlü olduğunu ve dolayısıyla gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmanın mümkün olduğunu göstermektedir. Howard vd. (2017) tarafından oluşturulan, Mert ve Köksal (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan işyeri sosyal cesaret ölçeğinin kadınlarda da erkeklerle aynı yapıyı ölçmede başarılı olduğu ifade edilebilir.

Sonuçlar erkek katılımcıların sosyal cesaret ve örgütsel adalet algılarının anlamlı bir şekilde kadın katılımcılardan daha yüksek olduğunu, örgütsel adaletin diğer boyutlarında ise anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Araştırma bulguları uluslararası literatürdeki çalışma bulguları ile paralel çıktığı ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyete bağlı olarak erkeklere atfedilen hayatta kalmak için gerekli kaynakları bulma rolüne bağlı olarak ortaya çıkan baskın olma, dürtüsel davranma ve emredici olma gibi özellikleri nedeniyle (Carver vd., 2013; Schmid, 1992; Vugt vd., 2007) erkeklerin kendilerini işyerinde daha fazla sosyal açıdan cesur algıladıkları ifade edilebilir. Cinsiyetin işyerinde azınlık olması sosyal cesaret algısı üzerinde etkili olabileceği de ifade edilmektedir (Berdahl, 2007; Howard ve Fox, 2020). Bankacılık sektöründeki örneklemimizde azınlık olarak ifade edilebilecek erkeklerin hem toplumsal cinsiyetleri hem de sayıları açısından işyeri sosyal cesaret algısının yükseldiğini değerlendirmekteyiz.

Son olarak işyeri sosyal cesaret değişkeninin bir önceli olarak örgütsel adalet algısının alt boyutları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda etkileşim, dağıtım ve işlem adaleti ile doğrusal anlamlı korelasyona sahip olması bu boyutların sosyal cesareti başarıyla yordayacağına bir belirtisi olarak yorumlanabilir. Ancak örgütsel adaletin alt boyutları birlikte analize dahil edildiğinde dağıtım ve işlem adaletinin anlamlı bir etkisi kalmadığı görülmektedir. Bu boyutların işyeri sosyal cesarete olan etkilerinin etkileşim adaleti tarafından tam aracılıkla gerçekleştiği şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak etkileşim adaletinin sosyal cesaret algısını anlamlı ve pozitif olarak yordadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yöneticisiyle kurduğu iletişimin adil olduğunu düşünen çalışanların daha fazla sosyal cesaret gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum oldukça beklenebilir bir durumdur. Yöneticinin iletişimde saygılı, dürüst ve karşısındakinin onurunu koruyucu bir şekilde davranması, çalışanların, iş arkadaşlarını uyarma, zorlu görevleri üstlenme, bilgisiz gösterecek olsa bile anlamadığı şeyleri sorma gibi sosyal cesaret olarak atfedilen davranışları gösterme ihtimalini artırmaktadır.

Etkileşim adaletinin sosyal cesarete olan bu olumlu etkisi kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha fazladır. Aslında erkek çalışanların daha fazla sosyal cesaret gösterdiği yönünde bir bulgumuz olsa da yöneticisinin kurmuş olduğu iletişimin kalitesi özellikle kadın çalışanlarda sosyal cesareti daha fazla artırmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden açıklanabilir. Erkekler normalde toplumsal cinsiyetlerine bağlı olarak daha fazla sosyal cesaret göstermeleri beklenirken, kadınların yöneticileriyle kurdukları iletişimin kalitesi onları daha fazla cesur davranışa sevk ettiği değerlendirilmektedir.

Howard ve Fox (2020) yaptıkları çalışmada cinsiyetin sosyal cesaret üzerindeki etkisini incelemişler ancak herhangi bir etki tespit edememişlerdir. Çalışmalarında kadınların özellikle hem azınlık olarak bulunması hem de son dönemde yaşanan taciz olayları nedeniyle daha fazla cesaretli davranmalarını beklediklerini belirtmişlerdir. Kadınların erkeklere göre daha fazla sosyal faydayı ön plana aldıkları bu nedenle (Bono vd., 2017) daha fazla cesaret gösterecekleri ifade edilmiştir. Davranışsal cesaret ile performans arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün incelendiği çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla cesarete bağlı iş performansı gösterdiği tespit edilmiştir (Tkachenko vd., 2020).

Uygulayıcı olarak yöneticiler, çalışanlarla kurdukları iletişimin kalitesini artırarak etkileşim adaleti algısını yükseltebilir. Böylelikle hem erkek hem de kadın çalışanların işyerinde daha fazla sosyal açıdan cesur davranışlar göstermesini sağlayabilir. Çalışanların işyerinde cesur davranması onların yaşam tatminini ve mutluluk düzeylerini artırmakta (Mert vd., 2022), çalışanların örgütteki sorunları dile getirmesini sağlayarak (Howard ve Holmes, 2019) örgütsel sorunların çözülmesi için fırsat yaratmaktadır. Çalışma sonuçları kesitsel çalışma ve kolayda örneklem yöntemleri ile toplanan verilere bağlı olduğundan bulgular sadece örneklem kapsamında değerlendirilebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). Türk kültür ve devlet geleneğinde kadın. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 6(21), 395-411. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.536610>
- Bedük, A., Eryeşil, K. ve Oğuz, H. (2016). Kadın ve erkek girişimcilerin algılama farklılıkları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(41.Yıl Özel Sayısı), 1-15.
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Bono, J. E., Braddy, P. W., Liu, Y., Gilbert, E. K., Fleenor, J. W., Quast, L. N. ve Center, B. A. (2017). Dropped on the way to the top: Gender and managerial derailment. *Personnel Psychology*, 70(4), 729-768. <https://doi.org/10.1111/peps.12184>
- Carver, L. F., Vafaei, A., Guerra, R., Freire, A. ve Phillips, S. P. (2013). Gender differences: Examination of the 12-item bem sex role inventory (BSRI-12) in an older Brazilian population. *PLoS ONE*, 8(10), 1-7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0076356>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. *The Oxford handbook of organizational psychology, Vol. 1.* içinde (s. 526-547). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. ve Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Detert, J. R. ve Bruno, E. A. (2017). Workplace courage: Review, synthesis, and future agenda for a complex construct. *Academy of Management Annals*, 11(2), 593-639. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0155>
- Erbaşı, A., Ünüvar, O. ve Arat, T. (2012). Banka çalışanlarının performansını etkileyen örgütsel stres faktörlerinin ve memnuniyet düzeylerinin tespiti. *Verimlilik Dergisi*, 3, 97-114.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability Advances in Organizational Justice edited by. J. Greenberg ve R. Cropanzano (Ed.), *Advances in Organizational Justice* içinde (s. 3-55). Stanford University.
- Ginevra, M. C., Santilli, S., Camussi, E., Magnano, P., Capozza, D. ve Nota, L. (2020). The Italian adaptation of courage measure. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(3), 457-475. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09412-4>
- Gündüz, A. (2012). Tarihi süreç içerisinde Türk toplumunda ve devletlerinde kadının yeri ve önemi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(5), 129-148. https://doi.org/10.9761/jasss_146
- Gurbuz, S. ve Mert, İ. S. (2009). Validity and reliability testing of organizational justice scale: An empirical study in a public organization. *TODAIÉ's Review of Public Administration*, 3(3), 137-162.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7. Baskı). Pearson Prentice Hall.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Howard, M. C. (2019). Applying the approach/avoidance framework to understand the relationships between social courage, workplace outcomes, and well-being outcomes. *Journal of Positive Psychology, 14*(6), 734-748. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1545043>
- Howard, M. C. (2021). Identifying social courage antecedents and mediating effects: Applying the HEXACO and approach/avoidance frameworks. *Personality and Individual Differences, 173*, 110637. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110637>
- Howard, M. C. ve Cogswell, J. E. (2019). The left side of courage: Three exploratory studies on the antecedents of social courage. *Journal of Positive Psychology, 14*(3), 324-340. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1426780>
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A. ve Gutworth, M. B. (2017). The Creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology, 32*(6), 673-690. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9463-8>
- Howard, M. C. ve Fox, F. R. (2020). Does gender have a significant relationship with social courage? Test of dual sequentially mediated pathways. *Personality and Individual Differences, 159*(February), 109904. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109904>
- Howard, M. C. ve Holmes, P. E. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions. *Journal of Organizational Effectiveness, 7*(1), 53-73. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2019-0034>
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kilmann, R. H., O'Hara, L. A. ve Strauss, J. P. (2010). Developing and Validating a Quantitative Measure of Organizational Courage. *Journal of Business and Psychology, 25*(1), 15-23. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9125-1>
- Kılıç, R., Yumuşak, S. ve Yıldız, H. (2013). Banka çalışanlarının maruz kaldıkları bireysel ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8*(2), 71-92.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling, *Principles and practice of structural equation modeling* (3. Baskı) içinde. Guilford Press.
- Koerner, M. M. (2014). Courage as identity work: Accounts of workplace courage. *Academy of Management Journal, 57*(1), 63-93. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0641>
- Köksal, K. ve Dulay Yangın, D. (2020). İş hukuku ve örgütsel davranış boyutuyla iş-yaşam dengesi. S. Köse ve M. Alp (Ed.), *Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları* içinde (s. 385-421). Seçkin Yayıncılık.
- Köksal, K., Mert, İ. S. ve Gürsoy, A. (2022). İşyeri sosyal cesaretinin etkileşim adaleti ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisi: Hemşireler üzerine bir çalışma. *8. Örgütsel Davranış Kongresi*, 461-472.
- McMillan, T. M. ve Rachman, S. J. (1988). Fearlessness and courage in paratroopers undergoing training. *Personality and Individual Differences, 9*(2), 373-378. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90100-6](https://doi.org/10.1016/0191-8869(88)90100-6)
- Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika, 58*(4), 525-543. <https://doi.org/10.1007/BF02294825>
- Mert, İ. S. (2007). *Cesaret yönetimi*. Hayat Yayınları.
- Mert, İ. S. (2010). Terör yönetimi kuramı ve cesaret: Kavramsal bir tartışma. *Güvenlik Stratejileri Dergisi, 06*(12), 57-81. <https://doi.org/10.17752/gsd.26874>
- Mert, İ. S. (2020). Cesaret ve bileşenlerinin keşfine ilişkin nitel bir araştırma: Eski bir erdemden yeniden keşfi. *İş ve İnsan Dergisi, 8*(April), 19-32. <https://doi.org/10.18394/iid.729238>

- Mert, I. S. ve Aydemir, M. (2019). Yönetmel cesaretin tarihi kaynakları üzerine bir inceleme: Eski Türk yazıtlarında cesaret. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 331-340. <https://doi.org/10.18506/anemon.523718>
- Mert, I. S. ve Koksall, K. (2022). The effect of workplace social courage on life satisfaction: A scale adaptation. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 22(3), 241-252. <https://doi.org/10.21121/eab.943671>
- Mert, I. S., Sen, C. ve Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: The mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116>
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Osswald, S., Frey, D. ve Streicher, B. (2011). Moral courage. E. Kals ve J. Maes (Ed.), *Justice and Conflicts* içinde (s. 391-405). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-19035-3_24
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Pury, C. L. S., Britt, T. W., Zinzow, H. M. ve Raymond, M. A. (2014). Blended courage: Moral and psychological courage elements in mental health treatment seeking by active duty military personnel. *Journal of Positive Psychology*, 9(1), 30-41. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.831466>
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R. ve Sternberg, R. J. (2007). Implicit theories of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 80-98. <https://doi.org/10.1080/17439760701228755>
- Scarre, G. (2012). *On courage* (1. Baskı). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203851982>
- Schmid, W. T. (1992). *On manly courage: A study of Plato's Laches*. SIU Press.
- Şengül, A. (2015). Çanakkale Savaşı'nın yüzüncü yılında türk edebiyatında savaş ve kadın -Türk tiyatrosu örneği-. *Çanakkale Araştırmaları Türk Yılığ*, 13(18), 533-550. <https://doi.org/10.17518/caty.01311>
- Serrano Archimi, C., Reynaud, E., Yasin, H. M. ve Bhatti, Z. A. (2018). How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: the mediating role of organizational trust. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 907-921. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3882-6>
- Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P. ve Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39(1), 263-301. <https://doi.org/10.1177/0149206311422447>
- Sultana, A. (2012). Patriarchy and women's subordination: A theoretical analysis. *Arts Faculty Journal*, 4, 1-18. <https://doi.org/10.3329/afj.v4i0.12929>
- Tkachenko, O., Quast, L. N., Song, W. ve Jang, S. (2020). Courage in the workplace: The effects of organizational level and gender on the relationship between behavioral courage and job performance. *Journal of Management and Organization*, 26(5), 899-915. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.12>
- Türkiye Bankalar Birliğı. (2019). *İstatistiki Raporlar*. Banka Çalışan Sayıları. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59> adresinden 18 Mart 2022 tarihinde alınmıştır
- Vugt, M. van, Cremer, D. de ve Janssen, D. P. (2007). Gender Differences in Cooperation and Competition. *Psychological Science*, 18(1), 19-23. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01842.x>
- Woodard, C. R., ve Pury, C. L. S. (2007). The construct of courage: Categorization and measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 135-147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.59.2.135>
- Zhang, L., Zhang, C. ve Shang, L. (2016). Sensation-seeking and domain-specific risk-taking behavior among adolescents: Risk perceptions and expected benefits as mediators. *Personality and Individual Differences*, 101, 299-305. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.002>