

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİNİ
ALGILAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ:
OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE ŞEYMA ÜNLÜ

KOCAELİ 2020

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİNİ
ALGILAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ:
OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE ŞEYMA ÜNLÜ

Danışman: Doç. Dr. Mine HALİS

KOCAELİ 2020

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİNİ
ALGILAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ:
OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Emine Şeyma ÜNLÜ

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 22.01.2020/02

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Esra ALNİAÇIK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mine HALİS

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur ERSOY

KOCAELİ 2020

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmamı hazırlama sürecimde, kıymetli görüşleriyle desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen sayın danışman hocam Doç.Dr.Mine Halis'e çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Ayrıca değerli zamanını ayırarak belirttiği fikirleriyle yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Muhsin Halis'e desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Her zaman desteklerini gönülden hissettiğim anneme ve babama gösterdikleri ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Ocak -2020

Emine Şeyma ÜNLÜ



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
SİMGE VE KISALTMALAR	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADIN ÇALIŞANLAR VE KADIN ÇALIŞANLARIN KARİYER ENGELLERİ	4
1.1. TARİHSEL SÜRECİYLE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN	4
1.2. İŞGÜCÜ KURAMLARI	6
1.2.1. İkili Rol Yaklaşımları	7
1.2.2. İnsan Sermayesi Kuramı	7
1.2.3. Bölümlenmiş İşgücü Piyasaları Kuramı	8
1.2.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)	9
1.2.5. Feminist Yaklaşım	9
1.3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI	10
1.4. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER	12
1.4.1. Eğitim Durumu	13
1.4.2. Medeni Durum	16
1.4.3. Aile Yapısı	18
1.4.4. Ücret Farkı	19
1.4.5. Kayıt Dışı İstihdam	20

1.4.6. Toplumun Kültürel Özellikleri	22
1.4.7. Yaş Faktörü	24
1.4.8. Ücretsiz Aile İşçisi	26
1.5. OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR.....	27
1.6. KARIYER.....	28
1.6.1. Kariyerin Birey Boyutu.....	29
1.6.2. Kariyerin Örgüt Boyutu	29
1.6.3. Kariyer Yönetimi.....	30
1.6.4. Kariyer Yönetimin Anlamı	30
1.6.5. Kariyer Yönetimin Boyutları	31
1.6.6. Örgüt Açısından Kariyer Yönetimi	31
1.6.7. Bireyler Açısından Kariyer Yönetimi	32
1.6.8. Kariyer Yönetiminde Bireysel ve Örgütsel Amaçların Bütünleştirilmesi	34
1.6.9. Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini	35
1.6.10. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Kariyer Engelleri	36
1.6.11. Bireysel Faktörler	36
1.6.12. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	38
1.6.13. Kadınların Özel Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	45
1.6.14. Kadınlara Dair Kariyer Görüşleriyle İlgili Bir Sınıflama	46

İKİNCİ BÖLÜM

2. KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	48
--	-----------

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARI	51
3.1. SERMAYE VE SERMAYE TURLERİ.....	51

3.1.1. Ekonomik Sermaye	52
3.1.2. İnsan Sermayesi	53
3.1.3. Sosyal Sermaye	54
3.1.4.Kültürel Sermaye	54
3.2. PSİKOLOJİ KAVRAMININ AMACI	55
3.3. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI	55
3.4. PSİKOLOJİK SERMAYE KURAMI	56
3.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI VE ÖNEMİ	57
3.5.1. Umut.....	58
3.5.2. İyimserlik	60
3.5.3. Öz Yeterlilik	61
3.5.4. Dayanıklılık.....	63
3.6. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ	65
3.7. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR. 66	
3.7.1. Bilgi Paylaşımı	66
3.7.2. İş Tatmini.....	67
3.7.3. Performans	69
3.7.4. İşten Ayrılma Eğilimi	71
3.7.5. Yenilikçi Davranışlar.....	72
3.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN SİNERJİ OLUŞTURMA İŞLEVİ.....	73

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	75
---	-----------

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ARAÇLARI.....	78
5.1. ARAŞTIRMA MODELİ	78
5.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	79

5.3. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE ARACI.....	80
5.4. VERİ TOPLAMA ARACININ NORMALLİK SINAMASI, GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÖLÇÜMLERİ.....	81

ALTINCI BÖLÜM

6. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMA BULGULARI.....	87
6.1. ARAŞTIRMANIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN İSTATİSTİKLER.....	87
6.2. PSİKOLOJİK SERMAYE DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	88
6.3. ALGISAL KARIYER ENGELLERİ DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	89
6.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER	90

YEDİNCİ BÖLÜM

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	99
KAYNAKÇA.....	102
EKLER.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	114

KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİNİ ALGILAMADA PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri ile psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyerek psikolojik sermayenin kadınların kariyer engellerini algılamada bir etkisi olup olmadığını görebilmektir.

Araştırma için gerekli veriler, Kocaeli’de olan Otomotiv Sektörü’ndeki kadın çalışanlardan anket yoluyla elde edilmiştir. Kariyer engellerini ölçmek için Women As Manager Scale (WAMS) kullanılmıştır. Bu ölçek 1989 yılında Eker tarafından Türkçe’ye çevrilerek uyarlanmıştır. Psikolojik sermaye için ise Luthans vd.,(2007a,2007b) tarafından geliştirilen likert ölçeği olan “Psikolojik Sermaye Ölçeği (Pyscap Questionnaire-PCQ)” kullanılmıştır. Hazırlan anket formlarının kariyer ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeği bölümlerinde kullanılan kodlama “1=Hiçbir Zaman”, “2=Çok Seyrek”, “3=Ara Sıra”, “4=Sık Sık”, “5=Her Zaman” olacak şekilde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini otomotiv sektöründe çalışan kadınlardan seçilen 156 kadın çalışandan oluşmaktadır.

Araştırmaya ait hipotezleri test etmek için ilk olarak güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ele alınmıştır. Sonrasında ise faktör analizi ölçeklere uyarlanmıştır. Kariyer engelleri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ölçmek için regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarında pozitif bir kısmi etkisinin olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın bulguları özellikle otomotiv sanayide faaliyet gösteren kadınlar üzerinde yapılmış ilk çalışma olması yönünden uygulama açısından değerli ipuçları taşıyarak, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Engelleri, Kadın İstihdamı, Psikolojik Sermaye.

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON OVERCOMING CAREER BARRIERS OF FEMALE EMPLOYEES: AN EXAMPLE IN THE AUTOMOTIVE SECTOR

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between career barriers and of women and sub dimensions psychological capital hope, optimism, self efficacy and resilience to see whether psychological capital has an impact on women's career barriers.

The data required for the research was obtained from the survey of female employees in the Automotive Sector in Kocaeli. Women As Manager Scale (WAMS) was used to measure career barriers. This scale was translated into Turkish by Eker in 1989 and adapted. For the psychological capital, Pyscap Questionnaire-PCQ which is the likert scale developed by Luthans etc (2007a, 2007b). was used. The coding used in the career scale and psychological capital scale sections of the questionnaire forms was made as “1 = Never”, “2 = Very Rare”, “3 = Occasional”, “4 = Frequently”, “5 = Always.” The sample of the study consists of 156 female employees selected from the women working in the automotive sector.

In order to test the hypotheses of the research, firstly, reliability and validity analyzes were considered. Afterwards, factor analysis was adapted to the scales. Regression and correlation analyzes were performed to measure the relationship between career barriers and psychological capital.

According to the analysis results, research show that there is positive and partial relationship between perceptions of the women employees related with their career barriers and their psychological capital.

The findings of this research make an important contribution to the existing literature contribution to the existing literature and organizations in automotive industry. On the other hand it is the first study in this scope.

Keywords:Career Barriers, Women's Employment, Psychological Capital.

SİMGE VE KISALTMALAR

E	: Engeller
Fac	: Faktör
KMO	: Kaise-Meyer-Olkin
LFP	: Labor for Participation (İşgücüne Katılım)
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
OSD	: Otomotiv Sanayi Derneği
PS	: Psikolojik Sermaye
PSCAP	: Positive Psychological Capital (Pozitif Psikolojik Sermaye)
PSQ	: Pyscap Questionnare (Pozitif Psikolojik Sermaye Anketi)
Sig	: Significant
St	: Standart
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Vd	: Ve diğerleri
WAMS	: Women As Manager Scale (Yönetici Olarak Kadınlar Ölçeği)
WDI	: World Development Indicators (Dünya Kalkınma Göstergeleri)

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1	Türkiye'nin Avrupa ve Orta Asya'daki Kadın Çalışan Dağılım Oranları (WDI veri kümesi. 2006/2007 yılına ait veriler)	11
Şekil 2.	Türkiye'de Karşılaştırmalı Ülkelere Göre Kadın İş Gücü Oranı (WDI 2007, 2007 için OECD Stat Özetleri ve Eurostat 2007)	12
Şekil 3.	Bireysel Kariyer Grafiği (Kaynak, Uyargil,2002, s.191).....	33
Şekil 4.	Sermaye türleri (Kesken&Ayyıldız, 2008, s.740).....	52
Şekil 5.	Pozitif Psikolojinin Diğer Kavramlarla İlişkisi (Luthans, 2006)	56
Şekil 6.	Psikolojik Sermaye Sinerjiyi Etkiler (Ward Brain, The Authentic Leader: Losing the Mask,(http://www.affinitymc.com/the_authentic_leader.htm) (Erişim Tarihi: 15/12/2019)	74
Şekil 7.	Kariyer engelleri ve psikolojik sermaye ilişkisinin modellenmesi	79

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranları (15+yaş) (%) 1988-2017 (Tüik, Veri Tabanı İstatistikleri Aile Yapısı)	14
Tablo 2. Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı, 15+yaş (%),1988-2013 (Tüik, Veri Tabanı İşgücü İstatistikleri Aile Yapısı).	16
Tablo 3. Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, Aile Yapısı(%), 2016	18
Tablo 4. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı cinsiyete dayalı ücret farkı, 2010.....	20
Tablo 5. İstihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık dağılımı (%), Ekim 2018,(Tüik, Haber Bülteni İşgücü İstatistikleri).	21
Tablo 6. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine göre işgücüne dâhil olmama oranları (%),2000-2013 (Eğitim-Sen, 2010,s.28).	22
Tablo 7. Kadınların yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı (%),1988-2017 (Eğitim-Sen, 2010, s.28).	24
Tablo 8. Ücretsiz aile işçisi istihdama katılım oranları(%), 2000-2013 (Dayıoğlu&Kırdar, 2010, s.5-11).	26
Tablo 9. Psikolojik Sermaye Ölçeğini Oluşturan Alt Boyutlar	81
Tablo 10. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	82
Tablo 11. Örneklemenin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	87
Tablo 12. Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin İstatistiki Özellikleri.....	88
Tablo 13. Algısal Kariyer Engelleri Değişkenlerinin İstatistiki Özellikleri.....	89
Tablo 14. Algısal kariyer engelleri ile psikolojik sermayenin boyutları arasındaki korelasyon analizinin sonuçları	91
Tablo 15. Umut değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi.....	92
Tablo 16. İyimserlik değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi	92
Tablo 17. Özyeterlilik değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi.....	93
Tablo 18. Dayanıklılık/Psikolojik Mukavemet değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi	94
Tablo 19. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi	94
Tablo 20. Medeni Duruma Değişkenlerin Ortalamaları.....	95
Tablo 21. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi	95
Tablo 22. Yaşa Göre Farklılık Analizi.....	96
Tablo 23. Mesleki Hizmet Süresine Göre Farklılık Analizi	97

GİRİŞ

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısı, Türkiye nüfusunun ise yarısından fazlası kadın nüfusundan oluşmaktadır. Bu sebeple her dönemde gerek toplumsal gerek ekonomik yaşamın bir tarafını kadınlar diğer tarafını ise erkekler teşkil etmişlerdir. Fakat kadınların ekonomik yaşama katılmaları erkekler ile doğru orantılı değildir. Toplumların gelişmişlik düzeyleri ile bağlantı kurulsa da genel olarak kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları kaçınılmaz bir gerçektir. Toplumda olan bu cinsiyet kaynaklı davranış kalıpları ve kadınların geride oldukları gerçeği toplumsal cinsiyet kavramıyla açıklanmıştır.

Toplumsal cinsiyet, sosyal ve kültürel olguların belirlediği rollere karşılık gelmektedir. Bu belirlenen toplumsal roller davranış biçimlerimizi, toplumsal sorumluluklarımızı, kaynaklara ve ayrıcalıklara erişimimizi de doğrudan etkilemektedir. “Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkek arasındaki her türlü sosyal olarak oluşturulan farklılığa hitap ettiği gibi aynı zamanda “kadın vücudunu” “erkek vücudundan” ayıran her türlü ayrımлаştırmayı kapsamaktadır “(Nicholson, 1994, s.43).

Kadınların hem toplumsal hem de ekonomik alanda erkeklere göre ikinci planda olmalarının çeşitli sebepleri mevcuttur. Kadın ile erkek arasında farklılıkların temelinde biyolojik fark olduğu ortadadır fakat bu farklılıklara ek olarak toplumun ayrımлаştırdığı birçok faktör bulunmaktadır. Bu sebepler “erkek egemen” kültürün getirdikleri, kadınlara verilen eğitim fırsatlarının az olması, yasal düzenlemelerdeki eksik kalan noktalar, kadınlara toplum tarafından benimsetilmiş anne, eş, ev işi gibi sorumluluklarının olması, kadınların kendilerine koydukları engeller gibi birçok sebep bulunmaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı kadınlar her alanda haklara sahip olmada ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu ayrımcılık ise kadınları işe girmede, işte kalmada ve iş şartları konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı kılmaktadır. Kadınların sorumluluklarının fazla olması, statü ve mesleklerinde ilerleme fırsatlarını kaçırmalarına veya geciktirmelerine sebep olabilmektedir. Kadınların çalıştıkları örgütler ise kadınların sorumluluklarının fazlalığı sebebiyle kadınların işteki görev ve sorumluluklarını aksatma ihtimallerine karşılık kadınların kariyer gelişimlerini desteklemeyerek kadınlara yeteri kadar fırsat sunmamaktadır. Bu bakış açısıyla yani

bu çerçevede araştırılan konu ile ilgili literatür incelendiğinde bu konunun kariyer engelleri şeklinde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı aynı şekilde genel istihdam içindeki oranı Avrupa Birliği ölçeğine göre sosyal, ekonomik, kültürel vb sebeplerden dolayı oldukça düşüktür. Bu yönden istihdama katılımın az olması yani eksik istihdam sorunu gerek Türkiye gerek diğer ülkeler için ekonomik göstergelerden olan üretim, yatırım, tasarruf, tüketim ve milli gelir yönünden düşünüldüğünde en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. “Küresel ölçekte yapılan araştırmaların sonuçları ve toplumsal cinsiyet eşitliği indeksleri Türkiye’nin dünyanın diğer ülkelerine kıyasla en kötü durumdaki ülkelerden biri olduğunu göstermektedir “(Kumaş&Atalay, 2011, s.249-289).

Psikolojik sermaye; çalışma hayatının gelişimi ve ilerlemesi için günümüzde insan kaynaklarının güçlü tarafları ve psikolojik kapasiteleri üzerinde yapılan çalışmalar ile ortaya çıkmış pozitif yönelimi olan bir kavramdır (Luthans, 2002, s.59). Bu kavramı önemli ve değerli yapan ise hem örgüt hem de çalışan performansına olumlu etki sağlamak amacıyla yönetilebilir, geliştirilebilir ve ölçülebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Psikolojik sermaye kısa ve yoğun uygulamalı grup eğitimleri işe geliştirilebilirken, uzun süreli başarı ile rekabet avantajı sağlamak amacıyla yönetilebilmektedir (Luthans&Youssef, 2004, s.27; Luthans vb., 2006, s.388). Psikolojik sermayenin dört alt boyutu vardır. Bunlar umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olarak sayılabilir. Bu alt boyutların kadınların kariyer engellerini algılamada etkilerinin olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede araştırmanın amacı, kadınların kariyer engelleri ile psikolojik sermaye ve alt boyutları (umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık) arasında ilişkinin olup olmadığını, var ise bu engellerin etkileme derecesinin ölçülmesidir. Araştırmanın temel problemi kadınların kariyer engelleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığıdır. Bu bağlamda araştırmanın temel hipotezi kadınların psikolojik sermaye algılarının kariyer engellerini algılama yolunda pozitif bir etkiye sahip olduğu şeklinde oluşturulmuş ve buna yönelik alt hipotezler geliştirilmiştir. Alt hipotezler ise; psikolojik sermayenin alt boyutları (umut,

iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık/psikolojik mukavemet) ile kariyer engelleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığıdır?

Bu araştırma, Kocaeli’de faal halde bulunan otomotiv sanayide çalışan kadınlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın Türkiye’deki otomotiv sanayi sektörüne ilişkin örneğini inceleyerek kariyer engelleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştıran ilk çalışma olması itibarıyla hem literatüre hem de uygulamaya önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde tarihsel süreçte kadın çalışanlar, kadınların çalışma hayatlarındaki konumu, ve kadınların çalışma hayatına girmesini etkileyen sebepler detaylı olarak incelenmiştir. Aynı zamanda araştırmanın temel değişkenlerinden olan kariyer ve kariyer engelleri kavramı literatürdeki çalışmalarda baz alınarak kavramsal olarak değerlendirilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın diğer değişkeni olan psikolojik sermaye kuramı ve alt boyutları (umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık/psikolojik mukavemet) aynı şekilde literatürdeki çalışmalar da değerlendirilerek kavramsal olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve araçları, dördüncü bölümde verilerin analizi ve araştırma bulguları yer almaktadır. Sonuç bölümünde ise araştırma sonuç bulguları yorumlanarak literatür ve uygulama açısından çıkarımlarda bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADIN ÇALIŞANLAR VE KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ

Çalışmanın bu kısmında, çalışma yaşamındaki kadınlar tarihsel süreç içerisinde incelenecektir. Sonrasında ise kadın çalışanlara yönelik kariyer engelleri, güncel araştırmalar ve birtakım istatistikler ile birlikte gözden geçirilecektir. Son olarak literatürde bu konuyla ilgili olarak daha önce yapılmış benzer çalışmalara yer verilerek sonlandırılacaktır.

1.1. TARİHSEL SÜRECİYLE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Dünyada kadın çalışanların çalışma hayatındaki yerinin tarihsel süreç akışına bakıldığında, kadın çalışanların üretime katılımı ilkel toplumların içerisindeki iş bölümüne kadar gider. İlkel çağda kadınlar “toplayıcı” olarak yer almaktaydı. İlkel toplumlar Paleolitik Çağ’da anaerik aile yapısına sahipti. Kadın bu dönemde aile içerisinde en önemli görevleri üstlenmekteydi, kendinden ve çocuklarından sorumlu bireydi. Ayrıca kadın toplum içerisinde üstün ve önemli statüye sahipti. Tarım devrimi ile birlikte ise kadın üretimde yer almaya başlamıştır fakat tarımsal faaliyetler güç gerektirdiği için kadının emeğini ikinci plana itmiştir. Kentleşme ile birlikte ise kadının emeğinin ikinci plana itilmesi daha fazla hissedilir. Özel mülkiyet kavramının oluşması ve bu özel mülkiyetin erkek egemenliğinde olması ile birlikte kadın arka planda kalmıştır. Bu sebepler cinsiyetler arası eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde kadın emeği ekonomiyeye çeşitli katkılarda bulunmasına rağmen ilk olarak Sanayi Devriminde kadın ücret karşılığı işçi statüsünde yer almıştır. Tüm bu sebeplerden dolayı Sanayi Devrimi kadın çalışanlar için dönüm noktası olmuştur (Ayoğlu,2017, s.8).

Sanayi Devrimiyle birlikte kitle üretimi başlayarak, kapitalist düzene sebebiyet vermiştir. Bu kapitalist düzen ise beraberinde kadınlara uzun çalışma saatlerine karşılık, düşük ücret getirmiştir.

Bu dönemde İkinci Dünya Savaşı’nın kadın iş gücüne etkisi de bilinmelidir. İkinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin savaşa gitmesinden dolayı, kadınların

vatanseverlik duyguları ile savaşa giden erkeklerin yerine çalışmaları, kadınlar için ekonomideki hem işgücü talebi hem de ücretlerin artışı gibi önemli noktaları fırsata çevirmelerine sebebiyet vermiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörü gelişmiştir. Hizmet sektörünün gelişmesi ise kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Ayoğlu,2017, s.8).

İkinci Dünya Savaşı sonrası fordist sistemde verimlilik düşüşlerinin olması küreselleşmenin etkisiyle birlikte esnek üretim sisteminin başarısını hissettirmiştir. Esnek üretim sistemi, fordist sistemin tersine esnek çalışma saatleri, geçici istihdamı getirmiştir. Böylece ev hanımı, anne ve eş görevlerinden çalışma hayatına imkan bulamayan kadınlar esnek üretim sistemiyle yarı zamanlı çalışma fırsatı bulmuşlardır. Esnek üretim sistemiyle gelen esnek çalışma saatleri beraberinde kadınların sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliği beraberinde getirmiştir (Büyüköztürk,2003,s.8).

Küreselleşme birlikte büyüyen ekonomi ile kadın işgücü için gelir eşitsizlikleri artmış, yaşam standartları düşmüş ve yoksulluk artmıştır.

Küreselleşme olgusu ile birlikte tüm dünyada gözlemlenen kadın emeğinin ortak özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Kadınlar, işgücü piyasasında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilebilecek bir emek kaynağı oluşturmaktadır.
2. Ücretli kadın emeği, değeri düşük emektir. İşkollarına ve yapılan işe göre değişmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerin yarısı ile dörtte üçü ücret almaktadırlar.
3. Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek emektir.
4. Kadınlar işgücü piyasasına girerken, işlerin toplumsal cinsiyetine göre ayrıştığı bu piyasada, kendi arzu ettikleri değil, kendileri için önceden belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumundadırlar.

İşgücü piyasasında kadınların alınması uygun olan sektörler, işkolları ve meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili normlar saptanmıştır. Sanayi sektörü özellikle

bu ayrışma, sektörler arası eşitsiz dağılımı ve bazı sektörlerde yoğunlaşmayı gerektirmektedir. Bu sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir.

5. Toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ve ayrımcılığın ikinci aşaması gerçekleşmektedir. Her iki cinsten de çalışanın bulunduğu işyerindeki iş bölümünde, kadınların düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, vasıfsız oldukları, yönetici görevlerde çok seyrek bulundukları görülmektedir. Ayrıca işe alma sırasında, iş yerinde görev ve sorumluluklar dağıtılırken, iş eğilimi ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede, otorite, denetim ve kontrole tabi oluşt, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

6. Kadınların ücretli işçiler olarak kolektif örgütlenmeleri güçlü bir şekilde gelişmemiştir. Sendikalarda öğrendikleri durumlarda da yönetime katılmaları zayıf, sendikaların karar alıcı ve politika saptayıcı birimlerinde sayıları azdır. Tüm sendikalı işçileri değil, özel olarak kadınları ilgilendiren sorunlar sendika politikalarına yansımamaktadır “ (Ayoğlu, 2017, s.10).

Değişen ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerle ilgili olarak kadının çalışma yaşamındaki konumu her çağda oldukça etkilenmiştir. Bu etki hem olumlu hem de olumsuz olmuş olup günümüzde hala hissedilmektedir. Kadının çalışma yaşamındaki mücadelesi dönemler boyunca devam etmiştir. Her dönemde ikinci plana atılan kadın emeği, değersizleştirilmeye devam edilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sürekli varolmuştur. Dünyada toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı ülke malesef yoktur.

1.2. İŞGÜCÜ KURAMLARI

Ücret karşılığı çalışan kadın çalışan işgücü ile ilgili kavramlar ilk olarak kadınların çalışma hayatına katılmalarının sonuçlarının neler olduğunu ve bu sonuçlara sebep olan etmenleri açıklığa kavuşturmak için geliştirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada; ikili rol yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasası, insan sermayesi, Marksist yaklaşım ve feminist yaklaşım açıklanacaktır.

1.2.1. İkili Rol Yaklaşımları

Ücret karşılığı çalışan kadınların, işgücü piyasasındaki yerini belirlemek için geliştirilen ilk kuramdır. Kadınların çalışma hayatına başlamasıyla ailesinde üstlendiği anne, eş gibi sıfatlarının yanına bir de çalışan kadın rolü eklenmiştir. Bu kavram kadınların aile yaşamındaki rolü ile çalışma hayatındaki rolünü birbiriyle daha uyumlu, kadınların aile ilişkisini yıpratıp zarar vermeden nasıl uyumlu hale getireceği sorusunu cevap aramaktadır. Bulunan çözüm tavsiyeleri ataerkil düzenin savunucusu olup ve kadını çalışma hayatında değersiz hale getirmektedir. İkili rol yaklaşımı kadının çalışma hayatını ikinci plana atmasının kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bu kavram, kadınların neden düşük ücretle çalışmayı kabul ettiklerini belirtmektedir. Bu ifadeye göre bazı kadınlar sadece çocuklarına yetecek kadar para kazanmaktadır ve asıl hayattaki hedefleri kariyer sahibi olmak değil ev hayatlarıdır. Tüm bu nedenlerden dolayı bu kuram kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ücret beklentilerinin düşük olduğunu, kariyerlerini aile yaşamlarının arkasına aldıklarını ve işleri erkekler kadar önemsemeyip ikinci planda tuttuklarını ifade etmektedir (Uygun, 2011, s.46).

1.2.2. İnsan Sermayesi Kuramı

İnsan sermayesi kuramı, insanların çalışma deneyimi, eğitim ve diğer faaliyetler aracılığıyla kendileri geliştirecek yönde yatırım yapmaları ve hayat boyu kazançlarını artırarak gelecekteki gelirlerini artırma gerçekliğini desteklemektedir. İnsan ilişkileri kuramında gelir belirleyicilerinin temel parametreleri eğitim ve deneyim olarak alınmıştır. Kadınlar ise bu kurama göre aile rollerinden dolayı enerjilerini daha fazla aile yaşamlarına harcadıkları için erkekler kadar kendilerine yatırım yapamadıklarını savunmaktadır. Bu sebeplerden ötürü insan sermayesi kuramı kadınların iş hayatından düşük statülerde çalışıp erkeklere göre az ücret almalarını ve işverenlerin kadınların evlilik, doğum gibi kadının çalışmasına engel olarak gördükleri bazı kısıtlar sebebiyle erkekleri tercih etmelerinin normal olduğu savunmaktadır. İnsan sermayesi kuramı kadınların daha az çalışma tecrübesi ve eğitime sahip oldukları için düşük ücret aldıklarını ve farklı statülerde çalıştıklarını açıklarken, aynı çalışma tecrübesine ve eğitime sahip olan kadınların neden erkekler ile aynı değil de farklı ücretler aldıklarını ve farklı statüde çalıştıklarını açıklayamamaktadır (Güler, Üçdoğruk, 2007, s.573).

“Son olarak bu kuram, ücretli kadın emeği sorunsalı içinde sadece iki noktaya, cinsel ayrımlaşmaya ve düşük ücrete eğildiği için, diğer sorunlara ilişkin saptamalar yapamaz. Aktif kadın nüfusu içinde işsizliğin daha yaygın olması konusunda, kadınların gönüllü olarak işsizle ordusuna katıldıkları, işgücü piyasasına giriş-çıkışlarının kendi seçimleriyle gerçekleştiği savunularak, işsizlik kadın için “sorun” olarak görülmez. Onların kişisel tercihleri sonucu oluşmuş bir toplumsal olgu gibi gösterilir” (Ecevit, 1985, s.80).

1.2.3. Bölümlenmiş İşgücü Piyasaları Kuramı

Bölümlendirilmiş işgücü piyasaları kuramı birincil ve ikincil işgücü piyasası olmak üzere ayrılmaktadır. “Kurama göre birincil işgücü piyasasının ayırt edici özelliklerinden en önemlileri, ücretlerin ve ücret benzeri yan gelirlerin yüksekliği, çalışma koşullarının iyiliği, yükselme olanaklarının varlığı, çalışma güvencesinin sağlamlığıdır. İkincil işgücü piyasası, birincinin tersi özellikler taşır. Bu piyasadaki işler düşük sermayeli küçük işletmelerde, kötü çalışma koşulları olan, çalışanı yoksulluktan kurtaramayacak ücretlerin ödendiği, çalışma güvencesinin az ve yükselme olanaklarının zayıf olduğu, çoğu kez de süreklilik arz etmeyen işlerdir. Bu işlerde çalışanın hem sendikal hem de sosyal haklardan yararlanma imkanı sınırlıdır” (Ecevit, 1985, s.80-81).

Bu kavram, sadece işgücü piyasası için değil bu piyasada çalışan işgörenleri birincil ve ikincil işgücü piyasalarına göre ayırmaktadır. Bu kavrama göre kadınlar ikincil işgücü piyasası içindedir.

Neden olarak, kadınların iş hayatına kesikli olarak devam etmeleri ve işlerine bağlılıklarının düşük olması, turnoverın yüksek olması, toplumsal statüleri, erkeklere göre eğitim seviyelerinin düşük olması sebepli uzmanlaşma ve beceri isteyen birincil işgücü piyasasında statülü ve yüksek ücretli erkek işi olarak belirlenen işlerde çalışmaları uygun görülmemektedir. Bu kavram kadınları ikincil iş gücü piyasasına dahil etmektedir. İkincil işgücü piyasasında kadınların olmasının nedeni kadınların ev sorumlulukları, aile içi rolleri gibi sebeplerle açıklama getirilen bu kavramda diğer nedenler göz ardı edilmektedir.

1.2.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)

Marksist yaklaşım, Karl Marx tarafından kullanılmıştır. Bu kavram kapitalist düzenin yedek işgücü ordusuyla işgücü piyasasını kontrol altına aldıklarını ifade etmektedir. Bu sistem işçilere her daim işlerini kaybedecekleri korkusunu vererek ücret maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir (Omay, 2011, s.139). “İşveren, daha yüksek ve daha iyi çalışma koşulları talebiyle kendisine başvuran işçilerin bu taleplerini geri çevirmek için kendilerinin sahip oldukları işleri yapmaya hazır birçok işsiz dışarıda beklemekte olduğunu iddia eder. Gerçekten de sanayi toplumlarında her zaman emek piyasasının dışında kalan ve çalışmaya hazır bir nüfus olmuştur.

İşte bu kurama göre, kadınlar yedek sanayi ordusunun bir bölümünü oluştururlar. Beechey (1977), kadınların büyük bir yedek grup oluşturduklarını, üstelik esnek bir özellik taşıdıklarını söylerler. Esneklikten kastettiği, ekonominin canlı ve istihdam artışının hızlı olduğu dönemlerde piyasaya çekilebilmeleri, kriz dönemlerinde ise piyasadan rahatça çıkarılabilmektedir “(Ecevit, 2015, s.34-35).

Kapitalist sistem her zaman duruma göre hareket eder. Yeri geldiğinde ihtiyaç doğrultusunda kadını işgücü piyasasına dahil eder yeri geldiğinde ise çıkarları yönünde emek piyasasından dışlamak konusunda oldukça başarılı olmuştur (Ayoğul, 2017, s.16).

“Bu yaklaşım, kadınların emek piyasına giriş çıkışlarıyla ilgili olarak sağladığı bu açıklama kolaylığı, ücretli kadın emeğinin diğer niteliklerini irdelemede sağlayamaz. Örneğin, niçin kadınların sanayinin belli sektörlerinde ve bu sektörlerin düşük seviyeli işlerinde yoğunlaştıklarını aydınlatamaz. Ancak diğer yaklaşımlara göre ücretli kadın emeğini irdeleme konusunda daha tutarlı ve faydalıdır” (Ecevit, 1985, s.85).

1.2.5. Feminist Yaklaşım

Feminist yaklaşım, gerek toplum gerek de aile yapısında erkekleri kadınlardan üstün gören anlayışa karşı çıkmakta, yukarıda belirtilen yaklaşımların tarafsız olmadıklarını emek piyasasında toplumsal cinsiyet rollerinin etkili olduğunu ifade etmektedir (Ayoğul, 2017, s.16).

19.yüzyıldan itibaren feminist yaklaşım bilinci;

- 1) Kadınların bağımlı toplumsal grup içinde olduklarını ve bu grubun içinde olmaları sebebiyle haksızlığa uğramış olduklarının bilincinde olmalarını;
- 2) Kadınların bağımlı konumlarının doğal oluşmuş bir olgu değil, toplumsal/kültürel olarak belirlenmiş bir olgu olduğunu bilmeleri;
- 3) Tüm bunların değiştirilmesi için bağımsız mücadele izleminin ve hedeflerin tanımlanması;
- 4) Hedeflere erişmek açısından kadınlar arası dayanışma duygusunun oluşturulması;
- 5) Geleceğe yönelik alternatif bir gelecek vizyonu belirlenmesini içerir (Berktaş, 2015,s.3).

Feminist yaklaşım özünde cinsiyet ile ilgili bir ifade olsa da içinde radikal, liberal, marksist ve sosyalist feminizm gibi birçok farklı ifadeyi barındırmaktadır (Çetinel,Yılmaz,2016,

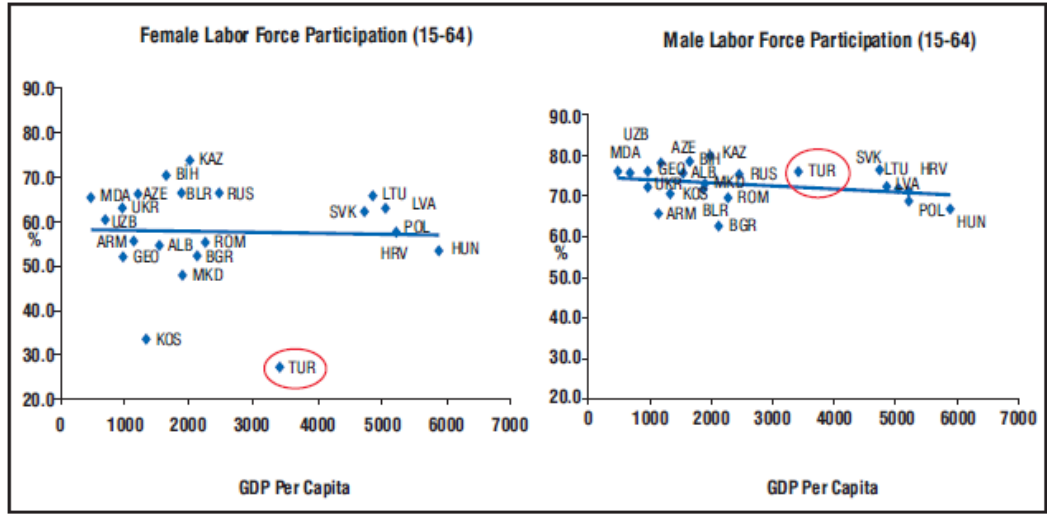
[http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/923450542_IIBF417-SON\(InPress\).pdf](http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/923450542_IIBF417-SON(InPress).pdf))

(Erişim tarihi: 30.10.2019).

1.3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye’de yıllar içinde artma trendinde olan kadın istihdamı 2002 yılından sonra düşme trendi göstermiştir. Sektörel bazdan kıyaslama yapacak olursak kadın çalışanların tarım sektöründe istihdam oranlarının düştüğü görülürken, hizmet sektöründeki istihdam oranları artmıştır. Bu durum kadınların ailesi için çalışan ücretsiz işçi olmaktan çıkarmış, ücret olan ve yevmiyeli çalışan çalışan olma durumuna geçirmiştir (Berber, Eser, 2008, s.1).

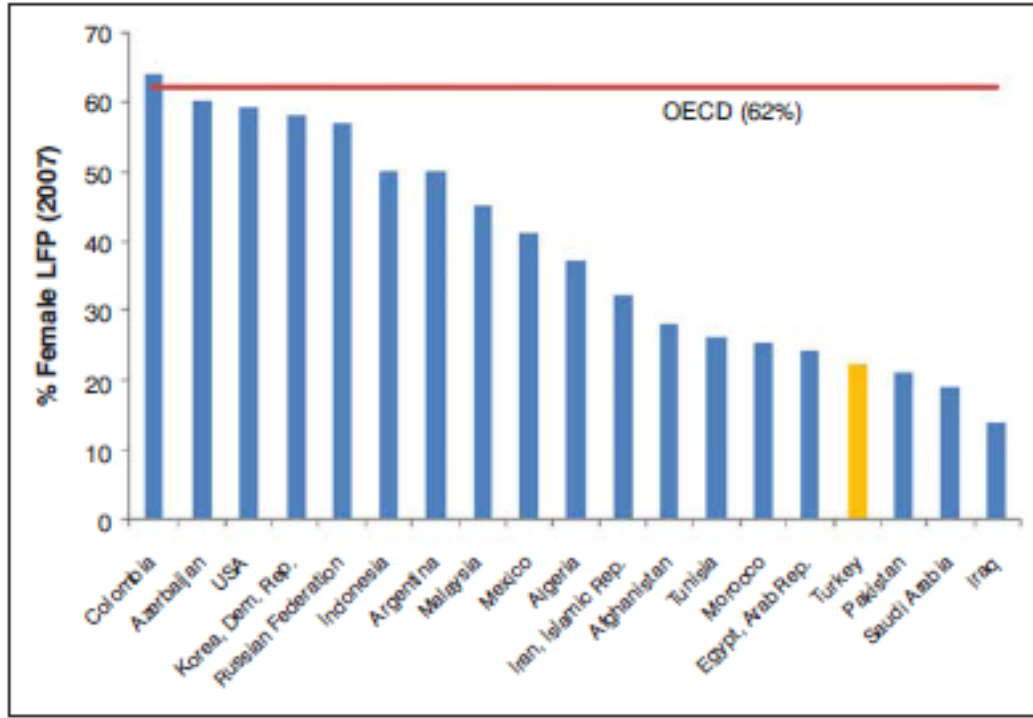
Türkiye iş gücü piyasasına baktığımız zaman işgücü piyasasının en belirgin özelliklerinden biri Avrupa standartlarına göre daha düşük iş gücüne katılım oranlarıdır. Türkiye, Avrupa ve Orta Asya’daki herhangi bir ülkenin en düşük kadın çalışan sayısına sahiptir (Human Development Sector Unit, 2009, s.16).



Şekil 1. Türkiye'nin Avrupa ve Orta Asya'daki Kadın Çalışan Dağılım Oranları (WDI veri kümesi. 2006/2007 yılına ait veriler)

Ocak 2009'da kadın çalışanların işgücüne katılım oranları yüzde 23,5'tir. Bir referans olarak, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Avrupa Birliği ölçülerine bakıldığı zaman 19 ülke arasından kadınların iş gücüne katılımı 2007 yılında yüzde 62'dir (Human Development Sector Unit, 2009, s.16).

Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması çoğu zaman sosyo-kültürel faktörlere bağlı olduğundan, OECD ve ECA'nın Türkiye gibi bir ülke için doğru karşılaştırma testi olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, seçilen ağırlıklı olarak İslami ülkeler grubuyla karşılaştırıldığında, Türkiye hala kadınların ortalama katılım düzeylerinden daha düşüktür. Bununla birlikte, İslam ülkeleri havuzları arasında, Türkiye'nin kadın alt işgücünün seviyesi illa ki bir üstünlük değildir. Nitekim, İslam ülkeleri arasında kadın alt işgücüne katılım, Tunus, Fas, Egipt, Pakistan ve Suudi Arabistan gibi diğer gelişmekte olan ekonomilerle birlikte büyük ölçüde değişmektedir. (diğerleri arasında); Türkiye'deki kadınlara kıyasla benzer (ve hatta daha düşük) kadın alt işgücü seviyelerini gösterir.



Şekil 2. Türkiye’de Karşılaştırmalı Ülkelere Göre Kadın İş Gücü Oranı (WDI 2007, 2007 için OECD Stat Özetleri ve Eurostat 2007)

1.4. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Türkiye’de kadın istihdamı yönünden başlıca sorunlardan birini oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılımları Türkiye’de oldukça düşüktür. Kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlamak için kadının işgücü piyasasındaki durumunu belirleyen faktörleri gözden geçirmek gerekmektedir (Uzkurt, 2019, s.10).

Talep ve arz yönlü sebepler olarak kadınların işgücüne giriş durumu incelenebilir. Sanayileşme sonrası tarım ekonomisi öneminin azalması ve kırdan kente göç sebebiyle yeterli derecede iş imkanı olmamasından dolayı kadınların işgücü isteklerinin az olması talep yönlü faktörler olarak söylenebilir. Kadınların küçük yaşlarda evlendirilmesi, kadınlara verilen eğitimin eksikliği, niteliksel gelişimlerinin azlığı, toplumsal bakış açısı gibi sebepler ise arz yönlü faktörler olarak sayılabilir. Düşük ücretler ile sosyal güvencesi olmadan çalışmak da kadınların iş gücünü katılımını etkileyen farklı bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzkurt, 2019, s.11).

1.4.1. Eğitim Durumu

İşgücü piyasasına katılımı etkileyen en önemli sebep olarak eğitim faktörüdür. İş gücü istihdamına katılmak için o işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak gerekmektedir. İş gücü piyasasına giriş eğitim ile doğru orantılı şekildedir. İstihdam ve eğitim durumu cinsiyet bazında kırılımı yapıldığında eğitimin erkeklere göre kadınların iş gücüne katılım oranını daha fazla etkilediği söylenebilir. Kadın istihdamı için en önemli etken eğitimidir. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılımları da artmaktadır (Uzkurt, 2019, s.11).

2016 yılında adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre okuryazarlık durumuna cinsiyet bazlı bakıldığında zaman erkeklerin %98,8'i okuma yazma bilirken, kadınlarda bu oran %93,5 olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzkurt, 2019, s.11).

Kadın ve erkeklerde doğu bölgelerinden batı bölgelerine ve kırsal nüfustan kentsel nüfusa, ileri yaştan genç yaşa doğru gidilince okuma yazma bilenlerin oranı artış göstermektedir. Fakat yaş ortalaması ve bölgesel olarak okuma yazma oranı yine erkeklerden daha fazla kadınları etkilemektedir. Türkiye'de okula gitme oranları zorunlu eğitim sürelerinin toplamda oniki yıla çıkarılmasıyla yükseliş göstermiştir. Tüm bunlara rağmen kızların okullu olma oranları, erkeklerin okullu olma oranına göre daha düşük seviyelerde kalmaktadır (Uzkurt, 2019, s.11).

2017 yılı TÜİK işgücü istatistik verilerine göre yüksekokul mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı %72,7, erkeklerde ise %86,5'tir. Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %34,3 iken, erkeklerde bu oran %71,6'dır. Ortaokul veya dengi mesleki okul mezunu kadınlarda işgücüne katılım oranı %19,6 erkeklerde %56,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun nedenleri arasında erkeklerin eğitimlerinin önceliklendirilmesi, sosyo-kültürel bakış açısı, düzensiz yerleşmenin sebep olduğu okullaşmada yaşanan sorunlar olarak belirlenebilir (Uzkurt, 2019, s.12).

Aşağıda verilen tablodan 1988 ile 2017 yılları arasında eğitim düzeylerine göre kadınların işgücüne katılım oranlarını nasıl etkilediğini görebiliriz. 1988-2017 yıllarında okuma yazma bilmeyen kadınların istihdama katılım oranları %32,3'ten %15,9'a düşmüştür bunun yanında okuma yazma bilen fakat bir okuldan mezun olamayan kadın sayısı %31,7'den %22,1'e düşmüştür. İlkokul mezunu kadınların

istihdam oranı %34,3'ten %30,8'e düşmüştür. Ortaokul veya buna denk okullardan mezun olan kadınlar için istihdam oranında belirli bir değişim gözlenmemiştir. Yıllar geçtikçe lise ve yüksekokul mezunlarının sayısı artmasına rağmen işgücüne katılım oranları bununla paralel olarak artış göstermemiştir. İşgücüne katılım oranı lise mezunlarında %46'dan %34,3'e düşerken, üniversite mezunlarında ise %83,3'ten %72,7'ye düştüğü görülmüştür. Buna rağmen eğitim seviyesi yükseldikçe yani yüksekokul ve fakülte mezunlarının istihdam oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranları (15+yaş) (%) 1988-2017 (Tüik, Veri Tabanı İstatistikleri Aile Yapısı)

Yıllar	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
1988	32.3	31.7	34.3	19.5	45.7	52.5	82.5
1989	33.9	36.0	36.8	21.7	43.2	46.4	81.3
1995	28.4	25.0	31.8	15.9	34.9	46.4	73.8
1996	27.6	26.6	31.6	14.1	33.0	44.9	72.6
1997	24.2	21.3	28.9	15.7	33.4	49.0	72.7
1998	25,1	22.2	29.4	15.7	32.6	47.1	75.3
1999	26.8	24.9	29.9	17.2	32.2	42.5	71.4
2000	25.2	22.2	24.5	15.3	28.1	42.4	70.1
2001	24.8	24.2	26.0	15.7	27.2	40.3	70.8
2002	24.4	22.4	26.7	18.4	28.5	39.0	71.5
2003	23.6	21.1	24.8	19.9	25.2	36.4	69.5
2004	16.6	17.9	21.4	20.6	26.1	39.4	70.3
2005	15.6	18.2	20.9	22.7	26.9	36.8	69.1
2006	14.7	18.0	21.1	22.9	27.9	36.2	68.8
2007	14.4	17.3	20.5	22.7	28.4	36.4	69.4
2008	14.5	18.5	21.1	21.6	29.1	38.3	70.0

Tablo 1.(Devam) Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranları (15+yaş) (%) 1988-2017 (Tük, Veri Tabanı İstatistikleri Aile Yapısı)

Yıllar	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2009	15.0	19.2	23.3	22.8	30.4	39.1	70.8
2010	16.3	20.4	25.7	24.6	30.4	39.8	71.0
2011	17.1	21.4	27.5	25.4	30.3	39.2	70.8
2012	16.7	20.7	28.3	27.9	30.6	38.1	70.9
2013	17.4	20.8	29.5	27.5	32.1	39.3	72.2
2014	16	21.3	28.1	22.7	31.9	39.8	71.3
2015	16.1	21.6	28.9	20.3	32.7	40.8	71.6
2016	15.2	21.7	29.6	19.5	33.7	41.4	71.3
2017	15.9	22.1	30.8	19.6	34.3	42.6	72.7

İşgücüne katılımı etkileyen en önemli faktörlerin başında eğitim gelmektedir. Eğitim oranının artması, ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilerken aynı zamanda yoksulluk oranını da azaltmaktadır (Uzkurt, 2019, s.13). Türkiye’de kadınların yeterli düzeyde eğitim almamaları nitelikli işgücüne aktarılamadığı için kadınların istihdam oranı azalmaktadır ayrıca bunun yanında kadınların düşük ücret ile sosyal güvencesiz koşullarda çalışma ihtimali de artırmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip olan kadınlar evdeki sorumluluklarını göz önünde bulundurarak işgücü piyasasına katılmayı tercih etmemekte, yüksek eğitim düzeyine sahip olan kadınlar ise bunun parasal karşılığı alacakları için çalışmayı tercih etmektedirler. Özet ile eğitim düzeyi yükselen kadınların işgücüne katılma ihtimalleri de artmaktadır (Uzkurt, 2019, s.14).

Evli kadınlar için sadece kendisinin değil eşlerinin de eğitim seviyeleri kadınların işgücüne katılım oranlarını etkiler. Şöyleki kadınların eşleri eğer düşük eğitim seviyesine sahip ise bu kişilerin çalışacağı işler de niteliksiz ve düşük ücretli işler olacaktır bu durumda evin geçimini sağlamak için kadın da işgücüne katılmak zorunda kalabilir. Bu durumun tersi olarak kadınların eşlerinin yüksek eğitim

seviyesine sahip olup yüksek maaş alması durumunda kadının işgücüne katılımı kadının eğitime bağlı olacaktır. Bu istatistik ise kentsel bölgelerde yaşayan kadınlar için geçerli iken, kırsal bölgelerde yaşayan kadınlarda eşlerinin eğitim düzeylerinin kadınların istihdama katılmalarında önemli bir etkisi olmadığı istatistiksel olarak görülmektedir (Uzkurt, 2019, s.14).

1.4.2. Medeni Durum

Erkeklerin aksine kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi de medeni durumdur. Toplumlara göre düzeyleri değişse de kadına çocuk bakımı, ev sorumlulukları yüklenirken erkeklere evi geçindirme görevi yüklenmiştir. Kadın kendisine yüklenmiş olan bu görevlerin ağırlığı kadınların işgücüne katılım oranını etkilemektedir. Gelişmiş toplumlar kadın istihdamını artırmak için kadına yüklenmiş sorumlulukların azaltılması için destekler vermektedir.

Kadının evlenmesiyle toplum kadına farklı bir statü ve rol verir. Bu durum kadının işgücü piyasasına katılım kararını ciddi ölçüde etkiler. Kadınların işgücü piyasalarına katılmama nedenlerinin başında kadınların nişanlanmaları veya evlenmeleri gelmektedir.

Evli kadınların istihdama katılma oranları kendileri dışında işverenin bakış açısıyla da ilgilidir. İşveren bakış açısına göre kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında iş yerinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanırlar bu sebeple işverenler kadın çalışan alma eğiliminden kaçınabilirler.

Tablo 2. Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı, 15+yaş (%),1988-2013 (Tüik, Veri Tabanı İşgücü İstatistikleri Aile Yapısı).

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1988	47.8	32	41.5	16
1989	48.5	34.2	48	16.5
1990	46.6	32.5	41.7	14.4
1991	47	32.1	43.5	14.2
1992	44.3	30.8	45.7	14

Tablo 2. (Devam) Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı, 15+yaş (%),1988-2013 (Tüik, Veri Tabanı İşgücü İstatistikleri Aile Yapısı).

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1993	37.5	24.7	42.7	10.9
1994	42.3	29.3	39.7	14.1
1995	41	29	43.7	14.5
1996	40.9	28.7	40.5	14.1
1997	38.9	26.8	44.5	13.7
1998	39.5	27.1	43.3	14.5
1999	39.9	27.9	46.7	15.3
2000	35	25.2	41	11.5
2001	35.1	25.9	43.5	12.8
2002	36.8	26.4	42.1	12.4
2003	35	25.3	41.2	11.5
2004	33.2	21.6	40.9	9.1
2005	33.6	21.3	42.7	9.2
2006	34.3	21.5	41.4	8.7
2007	34.4	21.6	40.6	8.1
2008	35.3	22.4	42.9	8.6
2009	36.2	24.3	45.8	9
2010	36.6	26.4	47.8	9.2
2011	36.5	28.1	49.1	10.1
2012	35.8	29.3	49.5	9.4
2013	37.9	30.5	50.9	9.0

Tabloya göre 1988-2013 yılları arasında medeni duruma göre, hiç evlenmeyen, evli olan, eşi ölen kadınların hepsinde işgücüne katılım oranı azalmıştır. Evli olmayan ve boşanmış kadınlara göre evli kadınların işgücüne katılım oranları daha düşük düzeydedir. Bu verilere bakıldığı zaman kadınların evli olması işgücüne katılım

oranını düşürmektedir. Bunun sebepleri arasında okul öncesi dönemde kadının çocuk sahibi olması, bakmak zorunda olduğu kişilerin olması, ev işi gibi sorumluluklarının olması sayılabilir (Uzkurt, 2019, s.17).

Türkiye’de kadınlar evli oldukları dönemde çalışmamayı tercih edebilirken, boşanma sonrası ekonomik yönden düşüşe geçtikleri için işgücüne katılım oranları artmaktadır (Uzkurt, 2019, s.17).

1.4.3. Aile Yapısı

Kadına toplum tarafından atfedilen görevlerin başında çocuk bakımı gelmektedir. Çocuğun özellikle bakıma ihtiyacı olduğu 0-5 yaş zaman dilimi kadınların işgücüne katılımı için belirleyici faktör olmaktadır.

TÜİK’in verilerine göre küçük çocuk bakımlarını %86’lık gibi yüksek bir oranla anne üstlenmektedir. Toplumsal yapıya bakıldığında zaman babanın çocuk bakımı konusunda herhangi bir kayda değer sorumluluğu yoktur, bu sorumluluk anne için uygun görülmektedir.

Tablo 3. Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, Aile Yapısı(%), 2016

Annesi	Anneannesi	Kreş veya	Bakıcısı	Diğer Yakın	Birden Fazla
				Akraba veya	Gündüz
	Babaannesi	Anaokulu		Komşusu	Bakımı Olan
86,0	7,4	2,8	1,5	1,3	1,0

Kadının çalışmasını kolaylaştıracak kreş ve anaokulları %2,8 oranla beklentilerin oldukça altındadır. Kadınların çocuklarını kreşe göndermek yerine kendilerinin bakmasının iki sebebi vardır. Bakım noktasında kreşlerin ailelerin güvenini suistimal edilme durumu vardır. Çünkü küçük çocuklar kendileri ifade etme ve koruma yeterliliğine sahip değildir. Diğer sebep ise kadınların kreş için ödediği

paradan sonra kalan maaşının tatminkar olup olmamasıyla alakalıdır (Kormaz&Korkut, 2012,s.41-65).

TÜİK 2016 verilerine göre çocuğun annenin eğitim, iş hayatı, sosyal hayatını %54,6 oranında olumsuz etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda TÜİK verilerine göre kadının doğurganlık hızı 2000 yılında %2,53 iken, 2017 yılında %2,10 olarak gerçekleşmiştir yani zaman içinde azalan bir eğilim sergilemiştir. 2025 yılında ise azalan bir eğilim göstererek %2,9 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu doğurganlık hızının azalmasına karşılık kadınların işgücü piyasasına katılımı artış gösterebilir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=113&locale=tr>, erişim tarihi: 25/10/2019).

Çocuk sahibi kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak için özellikle çocuklarının bakıma ihtiyacı oldukları dönemde kadınlara çalışma saatlerinde kolaylıklar sağlanabilir, kadınlara esnek çalışma imkanları sunulabilir böylece kadınlar iş hayatından tamamen kopmadıkları için çocukları belli bir yaşa geldiklerinde tamamen dönmeleri kolaylaşabilir (Önder, 2013, s.35-61).

Kadınların işgücüne katılım oranları annelik durumuna göre kıyaslandığında, kentsel alanlardaki çocuk sahibi kadınların kırsal alandaki çocuk sahibi kadınlara göre daha düşük katılım oranlarına sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise kırsal alanda olan kadınların genellikle ücretsiz aile işçisi oldukları için yanlarında çocuklarını götürebilme şansları vardır. Kentsel alanda yaşayan kadınların katlanması gereken çocuk bakım maliyeti bu durumda kırsal alanda yaşayan kadınların katlanması gereken çocuk bakım maliyetinden daha fazla olduğu için, kırsal alanda yaşayan kadınlar daha avantajlı konuma geçmektedirler (Mercanlıoğlu, 2009, s.35-44).

1.4.4. Ücret Farkı

Kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları dezavantajlı durumların başında ücret farkları gelmektedir. Eşit işe eşit ücret verilmesi doğrultusunda kadın erkek eşitliği sağlandığı için kadınların istihdam oranları artacaktır böylece kadının istihdamda kalıcının artması beklenen durum olarak karşımıza çıkar (Kormaz&Korkut, 2012, s.41-65).

4857 sayılı İş Kanunu Türkiye’de iş dünyasında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak amacıyla çıkarılmıştır

Tablo 4. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı cinsiyete dayalı ücret farkı, 2010 (Berber&Eser, 2008, s.1-16).

	İlkokul	İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi	Yüksek Okul ve Üstü	Toplam
Yıllık ortalama brüt ücret (Erkek)	12 597	12 571	15 531	19 442	33 574	17 837
Yıllık ortalama brüt ücret (Kadın)	10 519	10 470	13 969	15 647	28 184	18 029
Yıllık ortalama brüt ücret (Toplam)	12 237	12 192	15 117	18 759	31 486	17 884
Ücret farkı (%)						
Cinsiyete dayalı	16,5	16,7	10,1	19,5	16,1	-1,1

Tablodan cinsiyete dayalı eğitim durumlarına bakıldığı zaman her koşulda kadınların aleyhine bir durum görülmektedir. Lise mezunlarında ücret seviyesi en düşük farka ulaşırken, meslek lisesi mezunlarında fark daha fazla artmaktadır. Üst düzey eğitim seviyesine sahip olan kadınlarda bile erkekler ile eşitlik sağlanamazken ücret farkı %16,1 olarak gerçekleşmiştir. Tüm bu durum ülkemizde cinsiyete dayalı eşitsizliği gidermek için çıkarılan iş kanununa karşı ücretlerde hala cinsiyet faktörünün etkili olduğunu göstermektedir.

1.4.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam ülkemizin ekonomisi için genel bir sorundur fakat bu sorun erkeklerden daha çok kadınları etkilemektedir. Çalışan kadınların kayıtlı olmaması kadınların işgücüne katılımını negatif yönde etkilemektedir.

2018 TÜİK sonuçlarına göre %33,7 lik kısım Türkiye’de istihdam olarak kayıtlı değildir. Bu oranın %30,1’inin erkekler, %41,5’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu orana bakıldığı zaman kayıt dışı çalışan kadınların oranı erkeklere göre daha yüksektir. Sosyal güvencesiz çalışmak zorunda olan kadınların işgücüne katılımı düşük olarak seyretmektedir.

Tablo 5. İstihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık dağılımı (%), Ekim 2018,(Tüik, Haber Bülteni İşgücü İstatistikleri).

	Kadın	Erkek	Toplam
İstihdam (Tarım)	9 127	2 959	5 347
Kayıt Dışı Çalışan (Tarım)	2 180	2 279	4 459
Kayıt Dışılık Oranı (Tarım) %	91.3	77	83.4
İstihdam (Tarım Dışı)	6 740	16 784	23 524
Kayıt Dışı Çalışan (Tarım Dışı)	1 612	3 506	5 270
Kayıt Dışılık Oranı (Tarım Dışı) %	23.9	21.8	22.4
Toplam İstihdam	9 127	19 743	28 870
Toplam Kayıt Dışı Çalışan	3 792	5 936	9 728
Toplam Kayıt Dışılık Oranı (%)	41.5	30.1	33.7

Yukarıda tabloda kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı incelenmiştir. Tarım sektörü kayıt dışı istihdam oranının en yüksek olan sektördür bu alanı kırsal kesimde çalışan bu çalışma karşılığı herhangi bir ücret almayan ve sosyal güvencesi olmayan kadınlar oluşturmaktadır. Bu sektörde çalışan erkeklerin %77'si kayıt dışı çalışırken, kadınların %91,3'ü kayıt dışı çalışmaktadır.

Tarım sektörün haricinde kadın ve erkeklerin kayıt oranlarında gözle görülür bir fark bulunmamaktadır fakat yine de çalışan kadınlardan %23,9'unun kayıt altında değildir. Kayıtlı çalışan kadınlar nitelikli işlerde çalışırken, kayıtsız olarak çalışan

kadınlar niteliği olmayan, emek yoğun işlerde çalışan kadınlardır. Kentlerde yaşayan kadınlarda kayıt dışı çalışan kadın sayısını tespit etmek için kısıtlar vardır. Şöyleki örneğin tekstil giyim fabrikaları için evde parça başı iş yapan kadınlar kendilerini genellikle çalışmıyor olarak beyan ederler fakat aslında bu kadınların da kayıt dışı çalışan olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014, s.3).

1.4.6. Toplumun Kültürel Özellikleri

Toplumsal yapı gereği cinsiyetçi yaklaşımla erkekten ev geçindirme kadından ise ev işi gibi sorumlulukları üstlenmesi beklenmektedir. Bu yaklaşımda kadından beklenen sorumluluklar gereği kadının işgücüne katılımı olumsuz yönde olmaktadır (Özkaplan, 2009, s.15-24). Bu yaklaşım kadın için “çalışma” olarak nitelendirilmeyen, karşılığında ücret alınmadan emek vermesine sebep olurken doğal görülen bu durum sonucu kadınların bazıları çalışmamaktadır. Kadınların ev sorumluluklarını ve çocuk bakım işlerini karşılığında para almadan yerine getirmesi kadının emeğini gözardı ederek görünmez kılmaktadır (Eğitim-Sen, 2010, s.28). Aşağıdaki tablodan da kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında ev işleri sorumlulukların olması görülmektedir.

Tablo 6. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine göre işgücüne dâhil olmama oranları (%),2000-2013 (Eğitim-Sen, 2010,s.28).

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleri ile Meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü Hasta veya Yaşlı	Ailevi ve Kişisel Nedenler
2000	0.6	2.6	53.3	12.5	9.8	9.4	5.0
2001	0.5	3.2	52.2	12.8	10.4	9.5	5.1
2002	0.3	3.4	50.4	13.2	11.2	10.1	5.9
2003	0.3	3.5	49.8	13.7	11.8	9.8	6.2
2004	1.2	1.5	51.1	13.4	12.2	11.3	4.2
2005	1.9	1.5	49.0	13.3	12.0	12.0	3.7
2006	2.4	1.3	47.0	13.6	12.3	12.5	3.8
2007	2.3	1.1	45.1	13.7	13.1	12.0	5.2

Tablo 6.(Devam) İşgücüne dâhil olmama nedenlerine göre işgücüne dâhil olmama oranları (%),2000-2013 (Eğitim-Sen, 2010,s.28).

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleri ile Meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü Hasta veya Yaşlı	Ailevi ve Kişisel Nedenler
2008	2.3	1.2	45.2	13.9	12.9	12.7	4.7
2009	2.8	0.3	44.9	14.7	13.4	12.6	5.4
2010	2.7	0.2	44.3	15.3	13.3	12.6	5.5
2011	2.5	0.2	44.2	15.7	13.5	12.7	5.4
2012	2.5	0.2	43.8	16.1	13.9	12.6	5.0
2013	2.3	0.2	41.9	16.3	14.0	13.4	5.4

Kadınların ev işi gibi sorumluluklarının parasal bir karşılığı olmadığı için piyasa dışı olarak görülmektedir. Kadın emeğinin değersiz ve ikincil emek olmasına sebep olan bu durum kadın istihdamını negatif olarak etkilemektedir. Kadınların evdeki sorumluluklarının ağırlıklarından dolayı, iş yaşamında verimli olamayacakları görüşü yaygındır (<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul>, erişim tarihi: 25.10.2019).

Kadınların işgücü piyasasında tıpkı evde yaptığı işlere benzeyen işlerin uzantılarında çalışmaları beklenir bunlar “kadın işi” olarak adlandırılan temizlik ve bakım işlerinde yoğun olarak kadınların çalıştığı görülmektedir (Ulutaş, 2009, s.25-40).

Toplumlardaki cinsiyetçi bakış açısı kadın erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiye neden olmaktadır. Kadınların cinsiyetçi bakış açısı sebebiyle yaşadıkları dezavantajları gidermek amaçlı toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde toplumsal bir değişim akımı gerekmektedir (Koray, 2011, s.13-53).

2002 yılında Medeni Kanun’da kadınların lehine Türkiye’de bazı düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerin amacı cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaktır. Medeni Kanun’da yürürlüğe giren düzenleme ile aile reisi ifadesi kaldırılarak, kadın ve erkelere eşit haklar verilmiştir. Ayrıca medeni kanunla eşlerin

evlilikleri süresinde edindikleri malların yükümlülükleri güvence altına alınarak, boşanma durumlarında eşit paylaşılmasını zorunlu kılmıştır (Bozkaya, 2013, s.69-89).

1.4.7. Yaş Faktörü

Yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranları değişkenlik göstermektedir. Anne olmak, kadınların eğitim durumları yaş faktörünü etkilemektedir.

Tablo 7. Kadınların yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı (%),1988-2017 (Eğitim-Sen, 2010, s.28).

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	40.5	40.8	35.9	36.4	36.5	34.5	34.3	34.1	27.3	19.8	10.1
1989	41.3	41.8	37.2	39.3	39.8	38.6	36.1	34.2	31.3	25.0	10.9
1990	38.4	40.7	35.8	36.3	37.4	37.0	35.4	33.1	30.3	22.2	9.3
1991	39.8	40.8	34.3	35.7	35.6	36.0	35.8	35.3	34.1	20.6	8.4
1992	35.0	40.6	33.8	34.5	36.4	35.5	33.9	31.8	29.6	20.1	9.7
1993	29.1	33.6	29.6	28.7	30.1	28.9	27.4	24.4	20.8	15.9	6.5
1994	33.6	38.1	33.4	33.4	33.5	32.8	33.2	31.0	28.3	20.3	9.8
1995	32.3	36.2	34.1	33.1	33.6	34.7	31.0	30.1	27.9	21.8	11.0
1996	32.1	36.2	32.1	31.5	33.7	33.1	30.4	30.9	29.1	24.5	11.6
1997	28.4	36.1	31.1	30.0	30.8	30.7	29.9	27.5	28.0	22.2	11.2
1998	28.4	35.0	33.3	29.4	32.1	31.6	28.7	28.8	28.0	22.9	13.2
1999	28.8	37.6	32.1	32.0	32.5	32.3	28.2	27.3	26.4	26.3	15.1
2000	24.4	31.5	31.7	29.4	29.7	28.3	25.5	25.6	24.3	18.6	11.3
2001	23.1	33.5	30.9	30.9	30.5	29.4	27.1	26.2	23.1	19.7	12.4
2002	23.1	34.5	32.6	32.4	31.2	30.2	28.5	25.5	23.2	22.6	11.5
2003	20.9	32.3	32.1	31.0	31.1	29.5	27.1	23.7	23.1	19.4	10.5
2004	17.6	32.1	30.5	28.0	29.1	26.1	22.7	19.2	18.0	15.0	7.3
2005	17.1	31.7	31.3	28.2	29.5	27.2	23.6	19.4	16.0	13.3	6.5

Tablo 7.(Devam) Kadınların yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı (%),1988-2017 (Eğitim-Sen, 2010, s.28).

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2006	17.3	31.3	31.9	29.7	30.5	28.1	23.0	19.8	16.6	12.9	5.7
2007	16.6	32.1	31.8	30.3	30.7	28.0	23.1	19.3	15.9	13.3	5.8
2008	17.1	33.2	33.3	31.5	32.4	28.7	24.7	20.3	16.4	13.1	5.8
2009	17.3	34.5	35.8	34.8	34.1	32.1	25.7	21.7	17.8	14.4	5.9
2010	17.0	36.0	38.0	35.7	37.4	36.0	28.7	23.4	19.1	15.0	5.9
2011	17.0	37.1	38.3	37.5	39.0	37.7	32.5	25.1	20.2	15.7	6.6
2012	15.8	36.7	40.3	39.6	40.0	39.9	33.3	26.4	20.1	16.0	6.4
2013	16.6	39.5	41.4	41.3	42.4	41.8	35.2	26.9	20.7	16.2	6.2
2014	17.1	39.1	43.3	41.9	42.3	40.7	33.9	25.8	20.2	15.1	5.4
2015	18.4	42.2	44.2	42.7	44.2	42.9	36	27.7	21.2	14.9	5.8
2016	18.8	43	46.3	44.7	45.6	45	38.2	27.9	21.3	15.7	5.5
2017	18.1	45.1	48.4	45.7	47.5	46.2	40.6	30.4	21.8	16.5	5.6

Kadınların yaş gruplarına göre iş gücüne katılım oranları tabloya göre incelendiğinde kadınların 15-19 yaşları arasında işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu görülmüştür bunun sebebi arasında zorunlu eğitimin 12 yıla çıkması kadınların bu dönemde eğitim alması sayılabilir yine aynı şekilde yükseköğretimin yaygınlık kazanması sebebiyle 20-24 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranı düşük göstermektedir.

20 yaşından 45 yaşına kadar kadınların işgücüne katılım oranları yüksekken, 45 yaş sonrasında kadınların işgücüne katılım oranları azalan bir yapı göstermektedir. Kadınların eskisine göre daha geç yaşta evlenmeleri, çocuk sayılarının az olması, değişiklik gösteren sosyal hayat yapısı ve aldıkları eğitimin kalitesinin ve süresinin artması sonucu kadınların işgücüne katılım oranlarında da artış gerçekleşmiştir. 45 yaş sonrası ise kadınların işgücüne katılım oranlarının düşme sebepleri arasında erken emeklilik ve sağlık sorunları sayılabilir (Dayıoğlu&Kırdar, 2010, s.11).

1.4.8. Ücretsiz Aile İşçisi

Eş, çocuk, anne, baba gibi aile fertlerine ait işletmelerde çalışan ve herhangi bir ücret almayan kişiler ücretsiz aile işçisidir. Türk Medeni Kanunu'nun 185. Maddesine göre eşler evlilikleri süresinde maddi çıkar gözetmeksizin birbirlerine yardım etmeli, ev işi ve çocuk bakım işlerinde ortak sorumlu olmalıdırlar. Bu kanun maddesi nedeniyle ev işleri sigorta kapsamına alınmayarak 5520 sayılı SSGS kanununa göre işverenin çalışanın eşi, sigortalı sayılmamıştır (Çelikkalp&Saraçoğlu&Yorulmaz, 2014,s.233-240).

Ülkemizde kadın işgücü piyasasında ücretsiz aile işçiliğinin önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Bu kadınlar daha çok kırsal kesimlerde yoğunlaşmıştır. Kentsel kesimde ise bu kadınlar daha çok eşlerine ait olan küçük esnaf işletmelerinde aile bireylerine yardım amaçlı ve az sayıda bulunmaktadır (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014, s.20-21).

Ücretsiz aile işçilerinin zaman içindeki durumlarına bakıldığında kadın ve erkeklerin her ikisi için de azalan bir eğilim göstermektedir. Ülkemizde kırsal alandaki tarımlaşma oranı azaldığı için dolayısıyla tarım istihdamı azalış göstermiştir. Bu durumla birlikte kadınların en yoğun çalıştığı tarım sektöründeki istihdamın azalmasıyla kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak yer alan kadın çalışan oranı da düşmüştür.

Tablo 8. Ücretsiz aile işçisi istihdama katılım oranları(%), 2000-2013 (Dayıoğlu&Kırdar, 2010, s.5-11).

Yıllar	Kadın	Erkek
2000	52.1	10.4
2001	53.3	10.8
2002	49.6	9.3
2003	49.0	8.2
2004	44.5	7.7
2005	37.6	6.1
2006	35.4	5.4

Tablo 8.(Devam) Ücretsiz aile işçisi istihdama katılım oranları(%), 2000-2013 (Dayıoğlu&Kırdar, 2010, s.5-11).

Yıllar	Kadın	Erkek
2007	34.6	5.0
2008	34.4	4.9
2009	34.8	5.4
2010	35.2	5.1
2011	35.5	4.9
2012	33.7	4.6
2013	31.4	4.5

Tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği şeklinde olan istihdam biçimi kayıt dışı çalışanların en fazla olduğu bölümdür (Şahinli&Şahbaz, 2013, s.85-103). Bu orana bakıldığı zaman kadınlar erkeklere göre daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ayrıca bu durumun sonucu olarak kayıt dışı çalıştıklarından dolayı kadınlar sosyal güvence haklarına sahip olamamaktadırlar.

1.5. OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR

Kadın istihdam oranı Türkiye’de %29,3’tür. %14’lük çalışan kadınlar sanayi sektöründe çalışmayı tercih etmiştir. Çalışan kadınlar sanayi sektöründeki toplam işgücünün %23’ünü oluşturmaktadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2017). Otomotiv sanayinde çalışan beyaz yakalıları içinde kadın çalışan oranı %25’tir (OSD Analizi).

Kadınlar hem Türkiye’de hem de dünyada otomotiv sektöründe yeterince temsil edilemediklerini düşünmektedirler. Üst seviye yöneticilik rollerinde kadınların azlığı ise; temel olarak sektörün genel algısına, yöneticilik ve liderlik kademeleri için erkeklere öncelik tanınmasına, erkek egemen kültüre ve iş özel hayat dengesini sağlamanın kadınlar için güç olmasına bağlanmaktadır. İş dünyası feminen bir yapı yerine maskülen bir yapıyı tercih etmektedir.

1.6. KARİYER

Günümüz çalışma yaşamında kariyer kavramı genellikle yükselmek ve ilerlemek olarak görülmektedir fakat kariyer kavramını farklı olarak tanımlamakta mümkündür. Bu kapsamda kariyer, “bir kişinin tüm hayatı boyunca yaptığı işlerin tümünü; kişilerin hayat süreleri boyunca kişisel ve örgütsel hedeflerini yönlendirmede çalışma tecrübelerini ve etkinlikleriyle ilgili belirli bir süre veya bireyim iş hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanması” olarak ifade edilmektedir. En çok kullanılan kariyer kavramı ise “çalışma hayatında ilerlemek ve bunun neticesinde daha fazla statü, daha fazla para kazanarak saygınlık ve güç elde etmek olarak tanımlanabilir. “Küreselleşme kapsamında ise kariyer günümüzde “çalışma tecrübesi sonucu ilerlemek yerine, yapılan işin yeniden yapılandırılması yoluyla kişiler için anlamlı ve psikolojik olarak kişiyi tatmin edici, bilgi edinilen bir proses” olarak ifade edilmektedir (Sosyal, 2003).

Kariyer yolu kişiler için psikoloji olarak kişileri tatmin eden ve anlamlı bir süreçtir. Bu kariyer yolculuğunda, çapraz fonksiyonlar ve yatay transferler kullanılarak kişilerin kariyerinin çeşitlenmesini ve ilerlemesini sağlamaktadır. Günümüzde kariyer Bird’e göre, çalışma tecrübesi sonucu ilerleme yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte elde edilen bilgi, kişilerin çalışma deneyimleri sırasında elde ettiği becerileri, ilişkiler ağını ve uzmanlığı kapsamaktadır (Erdoğan&Doğan, 2003).

Bakılırsa aslında kişi üzerine yoğunlaşan öznel ve nesnel bir görünüm bulunmaktadır. Kariyer görüldüğü gibi, değişik kişiler için farklı anlamlar ifade etmektedir. Kariyerin çeşitli anlamlarını birkaç şekilde özetleyerek ifade etmek mümkündür (Aytaç, 1997, s.19).

İlerleme, gelişme:

Bu fikre göre kariyer bir şirkette sürekli yukarıya doğru ilerlemeyi bir hareket olarak ifade etmektedir. Bu fikre göre kariyer başarısı, maaş ve terfi ile ölçülmektedir.

Yaşam süresince birbiri ardına girilen işler:

Bu fikre göre kariyer kişisel bir iş tarihçesi olarak ele alınmaktadır.

Meslek, iş:

Bu fikre göre bazı meslekler kariyer olarak görülürken, diğer kalanlar ise iş olarak ele alınmaktadır. Örneğin hukuk, tıp, yöneticilik kariyer olarak görülmekte iken, memurluk, işçilik, daktiloculuk, garsonluk ise iş olarak görülmektedir.

Kisisel olarak elde edilen isle ilgili davranışlar ve tutumlar:

Bu fikre göre kariyer, bir bireyin yaşamında, işle ilgili tecrübeler ve faaliyetlerle bağlantılı, bireysel olarak elde edilmiş davranış ve tutumlardır. Bu tanıma göre kişinin başarı seviyesi, başkalarınınkini ile değil, o bireyin kendi özdeğeriyle bağlantı kurulmalıdır (Kaynak, 2002, s.179). Kariyerin boyutları iki ana başlık altında incelenmektedir.

1.6.1. Kariyerin Birey Boyutu

İlk boyut, bireyin kendi kişiliğinde olan kariyer planlama durumudur. Kişi, iş yaşamında ve içinde bulunduğu örgütteki konumunu anlayıp kavrama bunun yanında gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini ayarlama durumunda olacaktır (Kaynak, 2002, s.179).

Kariyerin merkezinde kişiler vardır. Kişiler çalışma deneyimleri boyunca kariyerlerini gerek bireysel gerek de örgütün desteğini alarak planlamaya çalışırlar (Anafarta, 2001, s.3). Karşılarına çıkan fırsatların bazılarını değerlendirerek bazılarını ise reddederek kariyerlerini şekillendirirler (Kuzgun, 2003, s.3). Çalışanlar kendileri geliştirip ilerlemek ve daha iyi bir yerde görmek isterler. Bu istedikleri hedef olarak belirledikleri konuma gelmek için ise çaba harcarlar.

Özetle kariyer, bireylerin hedefleridir. Bireyleri göz önüne katmadan kariyer ile ilgili her yapılan çalışma anlamsız olarak eksik kalacaktı çünkü kariyerin asıl kaynağı bireylerdir (Tanyeli, 2008, s.25).

1.6.2. Kariyerin Örgüt Boyutu

Kariyerin örgüt boyutu, kişiye özgü kariyerlerin örgütsel yönden incelenip irdelenmesi ve örgütsel yönlendirme ile gerçekleşecektir. İlk olarak şu durumun belirlenmesi gerekecektir. Bireylerin kişisel amaç ve hedefleri ile işletmenin kendi amaç ve yönelimleri ortak olacak şekilde ilerlerlenmelidir. Bu durum literatürde

“amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla tanımlanarak yer almaktadır. Örgütsel diğer bir anlamıyla organizasyonel amaçlar ile bireysel amaçlar birbirleriyle bütünleşerek özdeşmelidir. Örgüt bu özdeşmeyi sağlayamadığı sürece, özellikle üst kademedeki pozisyonlar işletme amaçlarıyla uyumlu, yetkinliği yüksek yöneticilerle doldurulamaz (Kaynak, 2002, s.179).

Bu düşünce yapısı, insan kaynak yönetimi ile personel yönetimi kavramlarını birbirlerinden farklılaştırarak ayırmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı örgütün isteklerini yerine getirirken çalışanın isteklerini de yerine getirmektir. Bu sebeple kurumlar kariyerin önemli bir motivasyon aracı olduğunu bilerek üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler (Tanyeli, 2008, s.25).

1.6.3. Kariyer Yönetimi

Günümüzde kişiler kariyerlerini şekillendirmede örgütler kadar söz sahibidir ve etkin rol oynamaktadır. “Kariyer yönetimi kurumlar kadar çalışanlarının da sorumluluğundadır. “, şeklindeki ifadeler günümüzde artmaktadır (Zaimler, 2002).

Doğru bir kariyer yönetimi yönetsel olarak ele alındığında, kurumların büyümesi kolaylaştıran, önemli ve kritik pozisyonda çalışanları elde tutmaya yarayan, kurumların pazardaki yerini sağlamlaştıran, verimliliğin artmasını sağlayan bir unsur olarak görülebilir. Doğru ve etkin bir kariyer yönetimi, gelecekte kurumların başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayacak, strateji ve hedefler ile uyumlu beceri, bilgi ve davranışları önceliklendirecektir (Barutçugil, 2004, s.321).

1.6.4. Kariyer Yönetimin Anlamı

Kariyer yönetimi, çalışanın kurum amacı ile örtüşmesi, kurum kültürünü benimsemesi, iş doyumunu ve çalışan bağlılığı için temel belirleyici etkidir. Ayrıca bu yaklaşım çalışanların potansiyellerini artırmak için yapılan bir uygulamadır (Uzun, 2006). Bireylerin çalışma hayatına yönelik yaptığı planlardır. Kişilerin meslek hayatını planlaması bireylerin hayatı için çok önemlidir çünkü bireyler hayatlarının büyük bir kısmını işte geçirir (Bayraktaroğlu, 2003, s.124).

Kariyer yönetimi çalışanın istek ve beklentileri ile örgütün ihtiyaçları arasındaki uzlaşmayı ifade eder. Bu uzlaşma çalışanlara gerek eğitim, gerek transfer ve gerek terfiye yönelik kararlarla yansıtılır (Saumah, 2006, s.18). Kariyer yönetimi;

- Kişiyeye özgü ayarlanmış çalışan yönetimine uygun değeriendirme sisteminin kurulması,
- Şirket politikaları ile kariyer planlaması yapılması,
- Çalışanların takibi (işten ayrılma, atıl çalışan (emek fazlalılığı), emelilik, dönemlik çalışanlar), örgütün ihtiyaçlarına göre işgücü dengelemesinin yapılmasını gerektirir.

Tüm bunlardan hareketle kariyer yönetiminin “insan kaynakları planlaması, performas sistemi, astlara kariyer danışmanlığı, çalışma tecrübelerinin artırılması ve eğitim programlarının ayarlanmasını” kapsadığını belirtmek doğru olacaktır (Barutçugil, 2004, s.321).

1.6.5. Kariyer Yönetimin Boyutları

Kariyer yönetiminin bireysel açıdan ve örgütsel açıdan olmak üzere iki boyutundan söz edilebilir. Fakat bunların sonrasında örgütsel istekler ve amaçlar doğrultusunda diğeri üçüncü boyutu oluşturacağını bilmek gerekir (Şimşek, 2005, s.358).

1.6.6. Örgüt Açısından Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi örgüt açısından dört aşamalı bir yaklaşımla incelenebilir (Şimşek, 2005, s.358-359).

- Kariyer Planlamasında Kapsanacak Personelin Belirlenmesi

Örgütte çalışan tüm bireylerin kariyer planlama modeline dahil edilmesi en ideal durumdur. Ancak amaç bu olmasına rağmen bu model dışında kalan bazı gruplar da olabilir. Model dışında kalan gruplar örgütsel yapıda terfi edemeyenler, yükselmeyi ve gelişmeyi isteyip amaçlamayanlar ve emeklilik zamanı gelmiş kişiler olarak sayılabilir (Şimşek, 2005, s.358).

- Kariyer (Palitikasının) Yörüngesinin Çizilmesi

Örgütler yüksek kademelere gelecek bireyleri tesadüflere bırakmazlar. Yüksелеcek bireyleri belirlerler ve ilerlemeleri için yardımcı olurlar. Bu ilerleme aşamalarına kariyer yörüngesi denilebilir. Kariyer yörüngesinin oluşturulmasındaki ilk süreç örgütteki herbir pozisyon için fonsiyonel niteliklerin belirlenmesidir. Kariyer

yörüngesinin belirlenmesindeki ikinci süreç, farklı pozisyonlar arasındaki ortak noktaların araştırılarak ortaya çıkarılmasıdır. Daha sonrasında ortak noktaları olan işler “iş aileleri” kapsamında birleştirilir. Son olarak ortaklaştırılmış işler arasında mantıksal bağlar kurulur. Bu sayede alt kademedeki kişiler bir üst pozisyon için işin gerektirdiği özelliklere göre hazırlanıp yetiştirilebileceklerdir. Bu kavram kişiye özel kariyer yörüngesinde üst kademelere doğru ilerlemesi şeklinde olacaktır (Şimsek, 2005, s.358).

- Kariyer Danışmanlarının Atanması

Örgüt doğru kişileri doğru pozisyonlara atamak istiyorsa danışman atama konusunda daha duyarlı olmalıdır. Atanacak danışmanlar kurum içi veya kurum dışı kişilerden seçilebilir (Tanyeli, 2008, s.28).

- Bireysel Planlar Geliştirmek

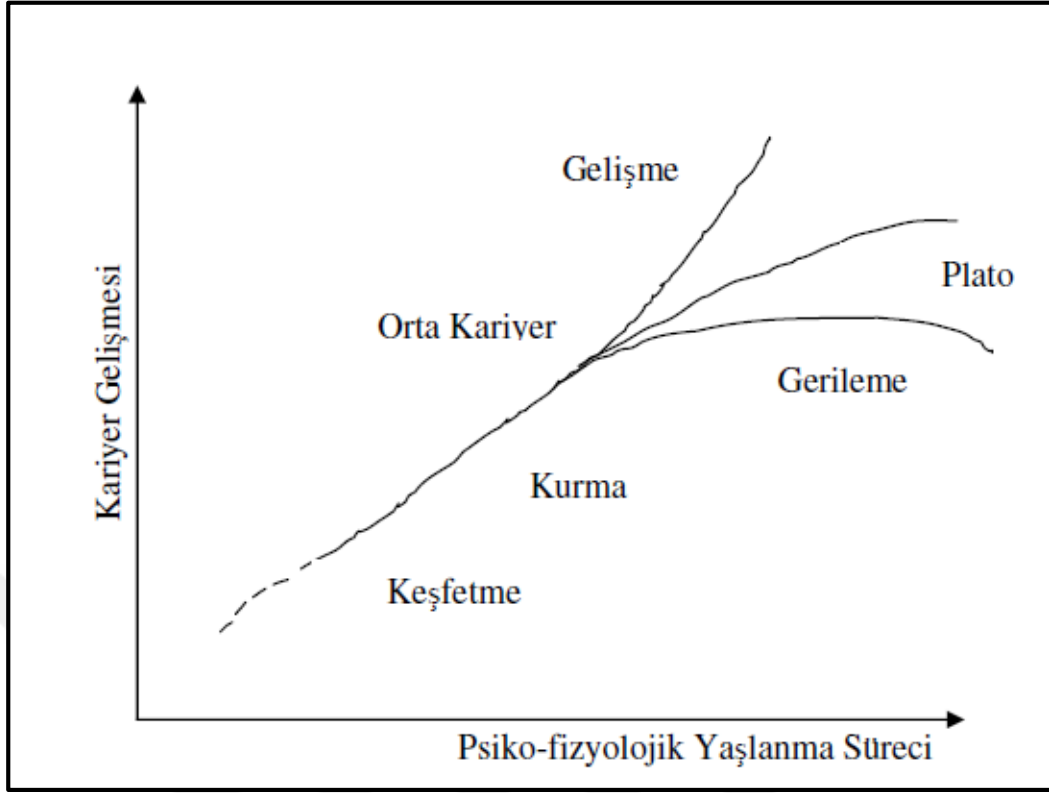
Kariyer danışmanlarının görevleri işlerin fonksiyonel özelliklerini belirlemek, benzer özellikteki işler için iş aileleri oluşturmak, çalışanların bireysel planlarının oluşturulup geliştirilmesine katkıda bulunmak olarak söylenebilir (Şimsek, 2005, s.359).

Kariyer danışmanları, “çalışan profilini belirlemek, nesnel veriler toplamak, çalışanların potansiyel yetkinliklerini belirlemek, çalışanlara yönlendirmede bulunmak, çalışanların karşısına çıkacak fırsatlar hakkında bilgi vermek” gibi farklı yönlerden çalışanların kişisel planlarını geliştirirler (Kaynak, 2002, s.189-190).

1.6.7. Bireyler Açısından Kariyer Yönetimi

Bireyin kariyerini belirlemede ve kariyer sürecinde klavuzluk yapan farklı etmenler vardır. Bu etmenler içsel etmen ve dışsal etmen olarak ikiye ayrılabilir (Kaynak, 2002, s.190).

- Kişilerin kişilik özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan ilgi alanları kariyer yollarının şekillendirilmesinde önemli etken olacaktır. Özetle içsel faktörler arasında en önemli şekillendirici faktör kişilik özellikleridir.
- Dışsal faktörler arasında en önemli etmen ise kişinin “sosyal geçmişi” dir. Sosyal geçmişi oluşturan etmenler ise aile, çevre, sosyo-ekonomik olgular, eğitim olarak sıralanabilir.



Şekil 3. Bireysel Kariyer Grafiği (Kaynak, Uyargil,2002, s.191).

Kariyer aşamaları bireyler açısından Şekil 1.3'de belirtilmiştir. Bu aşamaları özetle ifade etmek gerekirse;

1.6.7.1. Keşfetme (Kendini Tanıma)

Kişi bu aşamada kendini tanıyarak, kendini keşfetmeye ilgi alanlarını bulmaya çalışır. Kendisinin swot analizini yaparak güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini bulmaya çalışır. Kişiliğini tanıyıp geliştirerek hangi işte başarılı olacağını keşfeder (Kaynak, 2002, s.191).

1.6.7.2. Kurma

İş arama süreciyle kurma aşaması başlar ve ilk işe başlama, ilk işi öğrenme, iş dünyasının gerçekleriyle buluşma sürecini içerir. Kariyer hedefini belirleyen birey, bu hedefe ulaşmak için emek verir ve fırsatı oldukça daha ileri gitmek için çabalar (Sabuncuoğlu, 2000, s.150).

1.6.7.3.Orta ve Geç Kariyer Aşamaları

Birey kendini keşfedip kariyeri kurma aşamasından sonra kariyerinde belli bir noktaya gelmiştir. Kazanmış olduğu konumu bundan sonra daha rahat bir şekilde koruyabilecektir. Bu aşamada kişinin daha fazla görev ve sorumlulukları vardır. Kişi bu aşamadan öğrenci gibi öğrenen bir sıfattan daha çok öğrendiklerini uygulayan uygulayıcı sıfatına geçmiştir. Daha sonraki aşamalarda bireylerin çalışmaları onların “geç kariyer” yapısını belirleyecektir (Sabuncuoğlu, 2000, s.150-151).

Birey geç kariyerini aşağıdaki yöntemler ile şekillendirebilir (Kaynak, 2002, s.192).

Bireyin başarısı sürdürülebilir olur ise “ gelişme” eğrisini aşarak, yükselmeye ve ilerlemeye devam ederek insan temel ihtiyaç piraminde olan kendini gerçekleştirme, saygı ve takdir görme gibi gereksinimlerini karşılayabilecektir.

Birey geç kariyer dönemi sürecinde platoya da erişebilir. Platoya ulaşma durumu yüksek bir yamacı tırmanan kişinin bir süre sonra doruğa erişip sıradan şekilde devam eden yayla gibi bir düzlüğe gelme durumudur ve artık yükselme sona ermiştir.Yani bu durumda kişinin yükselme aşamaları biterek, monoton bir iş hayatı kişiyi karşılamıştır.

Diğer bir durum olan üçüncü durumda ise orta kariyer aşamasının sonlarına doğru kişi ilerlemek yerine gerileme sürecine girmiştir. Bu aşamada kişi gerek bedensel gerek psikolojik olarak gerileme göstermektedir böylece aşağıya doğru inen grafik göstermektedir (Kaynak, 2002, s.192).

1.6.8. Kariyer Yönetiminde Bireysel ve Örgütsel Amaçların Bütünleştirilmesi

Bireysel ve örgütsel açıdan ele alınan kariyer boyutlarının ortak bir paydada birleştirilmesi gerekmektedir. Yani bireysel amaçlar ile örgütsel amaçlar bütünleştirilmelidir.

Kariyer yönetimin aşamalarından bireysel ve örgütsel aşamalarının yanı sıra bu ikisinin birleştiği noktada kariyer danışmanlarına büyük sorumluluk düşmektedir. Kariyer danışmanları örgüt ve bireyin amaçlarını bir arada toplayıp, etkileşim

sağladıktan sonra aradan çekilecektir. Bu sayede birey ve örgüt karşılıklı etkileşim ile birbirini güçlendirerek sonsuz bir beraberliği gerçekleştirecektir (Şimşek, 2005, s.360).

1.6.9. Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplum kavramından söz edildiği zaman, yürürlükte olan toplumsal normlar, değerler, davranış kuralları ve bu toplum tarafından belirlenmiş değerlere uyan bireyler bütünü akla gelmektedir. Toplumsal değerler yazılı kurallar değildirler, yasa olarak geçmezler. Değerler bulundukları konumlarda zaman ile kalıcı hale gelerek toplum hafızasında oluşmaktadır. Ataerkil toplumlara baktığımız zaman toplumsal değerleri belirleyen erkekler olmuştur (Sözer, 1993, s.9-10).

Toplumsal cinsiyet kavramının ele alınması bu konuda yapılan çalışmaların hızlanması, aile, toplumsal ve ekonomik rolün, toplumsal ilişkilerin ve kadının yasal yerinin gibi tüm öğelerin birlikte değerlendirilmesiyle şekillendirilmiştir (Tanyeli, 2008,s.32).

1960’lardan sonra toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık kavramları ön plana çıkmıştır. Bu iki kavram zaman zaman birbirleri yerin geçmiştir (Özkanlı, 2009, s.9). Kadın ve erkek arasında olan farklılık biyolojik farklılıktır. Toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkeğe ayrı ayrı yüklenen toplumsal kimlik, statü, rol ve sorumluluklara göre belirlenmiş farklılıklardır. Karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet sosyo-ekonomik bir kavramdır (Tanyeli, 2008, s.32).

Geleneksel yapıda kadınlar ev işlerinden, erkekler ise evin geçiminden sorumludur. Fakat son zamanlarda kadınlar da iş hayatında yer almaya başlarak kadın çalışanların sayıları artmıştır böylece kadınlar ailenin geçimine ekonomik olarak katkıda bulunmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına katılması geleneksel yapıdan olan kadınların ev işi sorumluluklarını neredeyse değiştirmeyip hala kadınlar ev işlerinin büyük bir kısmını üstlenmektedirler (Bayraktar, 1989, s.1).

Yıllarca örgütlerdeki işleyiş toplumsal cinsiyet rolüne göre uyumlu halde yürütülmüştür. Bu süreç normaldir çünkü örgütler çoğunlukla erkekler tarafından yönetilmiştir. Fakat kadınların gerek toplumsal hayatta gerek iş hayatında daha fazla

yer almaya başlamasıyla geleneksel erkek egemen toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş örgütlerde problemler artmaya başlamış örgütsel yaşamdaki iktidar sorgulanmıştır (Bacacı, 2000, s.323).

1.6.10. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Kariyer Engelleri

Literatürde kadınların cinsiyet ayrımcılığına dayanan sorunlar üç ana başlıkta açıklanmıştır. Bu üç ana başlık, bireysel faktörler, iş yaşamında karşılaşılan sorunlar ve aile yaşamında karşılaşılan sorunlardır.

1.6.11. Bireysel Faktörler

Kadınların kariyer engellerine neden olan sebepler arasında kadınların çoklu rol üstlenmesi durumu vardır. Bu roller kadınların hem ailesine hem de çalışma hayatında sahip olduğu rollerdir. Diğer bir sebep ise kadınların kariyeri içi önündeki engelleri bilip bunları yaşamak istemediği için kişisel tercih ve algılarını içermektedir.

1.6.11.1. Çoklu Rol Üstlenme

Çoğunlukla toplumda çalışan kadınlar aile sorumluluklarını bırakmamaktadırlar. Kadın, çalışma hayatının yanında ev işleri ve anne olmak gibi sorumlulukları üstlenmekte iş hayatıyla beraber yürütmeye çalışmaktadır bu nedenle cinsiyete dayalı iş bölümünde neredeyse hiç değişim olmamaktadır. Dolayısıyla çocuk sahibi olan veya evlenen kadınlar bu çok rolü kaldıramadıkları için işten ayrılma oranları artmaktadır veya yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 1995, s.31-33).

Kadınların çalışan kadın, anne, eş gibi çoklu rol üstlenmesi kadınlar için üç çeşit zorluk yaşanmasına sebep olmaktadır (Aytaç, 2001,s.50).

- Zaman baskısı nedenli zorluk,
- Çatışan roller kaynaklı zorluk,
- Herbir rolün birbirinden farklı davranış gereksindirmesinden dolayı yaşanan zorluk

İş hayatıyla beraber çoklu rollerini üstlenen kadınlar üzerlerinde ağır zaman baskısı hissetmektedir. Bu zorluk kadınların kariyer geliştirme şansını kaçırmasına veya kadınların kariyerlerini ötelemesine sebep olmaktadır. Kadınlar bu çoklu rol çatışması sebebiyle ilk alternatif olarak evlenmeyi dışlayarak, evlenmeyi ertelemektedir veya hiç düşünmemektedir. Bu sebep toplumumuzda yaygın olmayan bir seçenektir. İkinci seçenek olarak “süper kadın” olmak için her şeyi en iyi şekilde yapmaya uğraşmaktadır bu da kadınlar için psikolojik ve fiziki sorunlara neden olmaktadır. Tüm bu sebepler kadınlar için kariyer engelli oluşturmaktadır (Aytaç,2001, s.75).

1.6.11.2. Kişisel Tercihler ve Algılar

Kadınların karşısına çıkan kariyer engellerinden bir tanesi de kadınların kendilerine ait olan kişisel algı ve tercihleridir. Toplumsal algı cinsiyete göre ayırmıştır yaparak kadın ile erkeğin rollerini ayırmıştır. Kadın ev sorumlulukları önceliklendirdiği için uzun çalışma saatlerinde çalışamama, seyahat edememe gibi kişisel isteklerinden ötürü erkeklere göre kariyer fırsatlarını kaçırarak, geride kalmaktadırlar. Ayrıca steotip düşünceler sebebiyle kadınlar kendilerini yöneticilik vasıflarına uygun görmeyerek, kendileri için kariyer engelleri oluşturmaktadırlar (Wirth, 2001).

Kadınların bireysel algılarından kaynaklanan kariyer engelleri risk alamama, kurtarma ve dürüstlük yönünden kategorize edilebilir. Kadınlar yeterli donanıma sahip oldukları halde risk alma konusunda çekingen oldukları için yüksek görevlerde yeteri sayıda yer almamaktadırlar. Kurtarma sebepli kariyer engeli ise kadınların aşırı dozda sahip oldukları sorumluluk duygusundan kaynaklanmaktadır. Kurum içinde fazla sorumluluk alarak enerji ve zamanlarını detay konulara harcadıkları için önemli konulara ise gerekli enerji ve zamanları kalmamaktadır. Dürüstlük yönünden bakıldığında ise kadınlar genel itibarıyla dobra, anlaşılır, dürüst olmalarına rağmen esnekli ve objektiflik konusunda daha toleransı ve duygusal kontrol mekanizması az kişilerdir (Öğüt, 2006, s.56-78).

Kadınların kariyerlerini engelleyen zihinsel davranış şekilleri aşağıdaki gibi ayrılmıştır. Bunlar;

- Mağduriyet hissiyat durumu
- Kişisel kısıtlayıcı düşünce yapısı
- Sabit fikir anlayışı
- Statükoya verilen önem

İş hayatındaki kadın kendisi ile aynı konumdaki erkeği farklı algılamaktadır bu sebeple daha fazla yükselmek istemeyerek orta düzey yönetim seviyesini kendisi için uygun görmektedir. Üst düzey yöneticilik için kadınlar algı olarak erkekleri uygun bulurken, kendilerini yeterli ve uygun bulmamaktadırlar. Ayrıca kadınlar bu pozisyonun getireceği ağır sorumluluğu, gerilimleri ve zorlukları göze alamamakta bu durumların aile huzurlarını bozacağı kaygısı yaşamaktadırlar (Karaca, 2007). Kadınlar kendilerini duygusal olarak nitelendirerek, başarabileceklerine olan inanç eksikliklerinden dolayı yönetmekten ziyade yönetilme doğrultusunda hareket etmektedirler. Ayrıca toplumsal düzen kadının gücüne değil, güçsüzlüğüne inanan bir yapıdır. Birçok kadın belirli bir kariyer stratejisini eksikliği nedeniyle terfi edememektedir. Kadınlar kariyerlerinin başında kariyer sahibi olmak gibi farkındalıkları olmamsına rağmen yükseldikçe ne istediklerini anlayabilmektedirler. Bazen ise kadınlar kariyerin kendilerine getireceği yükselmenin zorlukları, sorumlulukları ve gerginlikleri nedeni yükselmeyi istememektedirler (Karaca, 2007).

1.6.12. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve terfide eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, cinsel ve duygusal taciz, cam tavan sendromudur.

1.6.12.1.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

İkinci Dünya Savaşından sonra çalışma yaşamına katılan kadın sayısı büyük bir artış göstermiştir. Çünkü İkinci Dünya Şavası ile kadınlar, erkeklerin savaşa katılmasıyla işleri sürdürmeye çalışmışlardır. Bu durum her ne kadar savaş gibi zor bir durumdan dolayı olsa da, eğitim kalitesinin yükselmesi ile kadınlar çalışma hayatında kendilerini ispatlamaya çalışmışlardır. Bu durum kadına ev kadını rolünün yanı sıra çalışan kadın rolü de eklemiştir (Savran,1998,s.82).

Kadınların ev ve iş hayatı arasında denge kurmaya çalışması, kadınların feminen meslek olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Bununla birlikte erkeksi ve kadınsı olarak meslek ayrımı ortaya çıkmıştır (Koray, 1993b,s. 27-34).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, çoğunlukla erkeklerden daha fazla olarak sigortacılık, reklamcılık, finans, hizmet sektöründe, toptan veya perakende satış işlemlerinde yer almaktadırlar. Kadınların kilit pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu yargısı endüstri sektöründe mevcuttur. Özel sektörde çalışan üst yönetim kademeleri için kadınlar kariyer yolu olmayan geleneksel kadın çalışma bölümleri olarak adlandırılan insan kaynakları, şirket iletişimi, pazarlama ve halkla ilişkiler gibi sadece personel pozisyonlarında çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık, Gökkaya, 2005,s.13).

Baktığımız zaman, günümüzde kadınlar az para kazanılan tekdüze mesleklere yoğunlaşmaktadırlar (Giddens,2000,s.340). Kadın yöneticilerin sayısının az olmasının sebebi cinsiyet ayrımcılığına dayalı eğitimdeki eğitimde fırsat eşitliğinin tam sağlanamaması sonucu kadınların gerekli bilgi ve beceri donanımına sahip olmamalarıdır (Ersöz, 1994,s27).

Bakmakla sorumlu oldukları çocuklarının olup olmaması kadınların işgücüne katılımında esas etkindir. Bütün sosyo ekonomik gruplarda kadınların evlerinde çocuk yoksa, kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Erkelere oranla baktığımızda ise kadınların yarım zamanlı işlerde çalışan sayısı çok daha fazladır (www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 30.10.2019).

1.6.12.2. İş Bulma, Yerleştirme ve Terfide Eşitsizlik

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten, kişinin gelişmesini ve yükselme başarısını anlatan bir yolculuktur (Aytaç, 1997, s.19). Kariyer insanın tüm çalışma hayatı boyunca kazandığı deneyimler, basamaksal mevkiler ve bulunduğu konum ile ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir.

İşverenlerde yaygın olarak düşünülen görüşe göre genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla işleri daha az önemsedikleri, olası hamilelik, ev

işleri ve işten çıkma sebepleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamakları için kariyer yollarının açılmaması görüşü yaygındır. Kadınlardan ilk olarak anne ve eş olarak toplumsal rol beklenirken, kariyer yolu ve mesleki yükselme ikinci planda kalmaktadır (www.tisk.org.tr).

Nitekim çeşitli ülkelerde kadınların, yönetim kademesindeki oranlarına baktığımız zaman kadınların işe seçilme, yerleştirilme ve yükselme süreçlerinde erkeklere göre eşit olmayan farklı bir yaklaşımla değerlendirildikleri göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalar çocuk sahibi ve evli olmak kadınların kariyer engellerinin en temel sebepleri olarak gösterilmektedir (Kocacık, Gökkaya, 2005,s.13).

Toplum içerisinde kadınlara uygun görülen merhametli, uyumlu, duygusal ve fedekar olmak gibi davranışlar iş hayatının gerektirdiği hırslı, rekabetçi ve mücadeleci olmak gibi davranışlara uygun olmamaktadır. Bundan dolayı işler kadınlara göre, erkeklere göre şeklinde ayrılmıştır. Yönetici olmak için gereken özelliklerin erkeklerde var olduğu düşüncesi kadınların için bir sınırlama olup, kadınlara kariyer engeli oluşturmaktadır (Ayoğlu, 2017, s.35).

1.6.12.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ortaya çıkan ücret farklılıklarına neden olan ayrımcılığın farklı sebepleri olabilmektedir. Kadınların düşük ücretli kurum ve işlere yönelmelerinden dolayı ücret farklılıkları oluşmaktadır. İşe alma sürecinden başlayıp terfi etme sürecinde kadar devam eden bir ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık tipine ise dağılım ayrımcılığı sebepli ücret ayrımcılığı denmektedir. İkinci olarak aynı işe karşılık kadınların erkeklerden daha az ücret almasıdır buna işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı denir. Üçüncüsü, erkek egemen sektörde erkekler ağırlıklı çalıştığı için kadınların erkeklerden daha düşük almalarıdır ki bu duruma değersel ayrımcılık denmektedir (Özkan, 2010,s. 6).

Cinsiyet açısından kadın çalışanların, erkeklere göre fiziksel olarak daha güçlü olması, toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadınlara ev işi, çocukları ve işi gibi roller yüklemektedir. Kadınların bu şekilde farklı uğraşlarla ilgilenmesi işlerine daha az enerji ya da dikkat ve özen göstermesine neden olmaktadır. Kadınlar biyolojik

dezavantajlarının sonucu olarak iş hayatında hak ettiklerinden daha az ücret alabilmektedirler (Özkan, 2010, 6).

1.6.12.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Grev hakları, sosyal güvenlik, sendial örgütlenme, grev hakları gibi unsurlar sosyal haklar kapsamındadır. Kadınların sosyal haklardan yararlanma konusunda da erkeklerden geride olduğu bilinmektedir. 2. Dünya Savaş'ından sonra kadınların çalışma hayatına katılmasına rağmen örgütlenmeleri erkekler kadar olmamış sendikal örgütler erkeklere özgü olarak görülmüştür (www.tisk.org.tr).

Sosyal güvenceden yoksun bırakılan kadınlar birçok doğum yardımı, sağlık güvencesi gibi birçok haklardan yararlanamayıp düşük ücret yüksek çalışma saatleri gibi koşullarda iş hayatında yer almak zorunda kalmışlardır (Aydoğdu, 2017, s.39).

1.6.12.5. Cinsel ve Duygusal Taciz

Kadınların iş yerlerinde yaşadıkları cinsel taciz kadınların çalışma haklarını ve ekonomik özgürlüklerini engellerken onları başkalarına bağımlı kılmaya zorunlu hale getirmektedir. İşyerinde cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığına dayalı olup, cinsiyet hiyerarşisine dayanmaktadır (Ayoğlu, 2017, s.40). İşveren veya amir konumuna sahip kişiler tarafından gerçekleştirildiği durumda verilen hukuken verilen yetkinin ve aynı zamanda güvenin kötü yönde kullanılması anlamına gelir (Bakırcı, 2000, http://www.turkhukusitesi.com/makale_25.htm).

İş yerlerinde cinsel tacizin yanı sıra kadınlar duygusal yönden de zarar görmektedirler. Özellikle duygusal olan kadınlar duygusal tacize daha fazla maruz kalmaktadır. Duygusal taciz kişiyi başkaları önünde küçük düşürmek, yetersiz ve başarısız hissettirmek, aşağılamak, hakkında dedikodu çıkarmak, iş yükünü artırmak, eleştirmek, tehdit etmek, kişinin iletişim kurmasını engellemek gibi çeşitli yollarla yapılmaktadır.

1.6.12.6. Cam Tavan Sendromu

Bilimadamları pireleri 30 cm yükseklikte olan bir cam fanusa yerleştirirler. Sonrasında yavaş yavaş zemin ısıtılır sıcaktan etkilenip rahatsız olanlar zıplayarak

kaçmak isterler. Sürekli başlarını fanus camına vuran pireler, sonunda bulundukları yerden 30 cm'den fazla zıplamamayı öğrenirler. Yapılan deneyin ikinci aşamasında tavanda olan cam çıkarılır. Cam kaldırıktan sonra zemin tekrar ısıtılmaya başlar. Pireler tıpkı daha önceki zıpladıkları gibi eşit yükseklikte, 30 cm zıplar! Artık üzerlerinde cam yoktur daha yükseğe zıplama fırsatları vardır ama bu duruma cesaret edemezler. Çünkü engel artık deneyin ortamında değil pirelerin zihinlerindedir. Bu bilimsel deney tüm canlıların neyi başaramayacaklarını canların ne şekilde öğrendiklerini göstermektedir. Bu deneyde pirelerin deneyimledikleri olaya “ cam tavan sendromu” denilir (Aksakal, 2006).

Wirth'in tanımıyla cam tavan sendromu kadınların bir üst pozisyona yükselmeleri için karşılaştıkları görünmez engellerdir. Karşılaştıkları engellerin sebepleri ise bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden dolayıdır (Wirth, 2001,s. 42).

Cam tavan sendromuna sebep olan etmenleri sıralayacak olursak;

- Kadınların kendilerine koydukları engeller
- Erkeklerin kadınlara koyduğu engeller
- Kadının anne, eş rolünü üstlenmesi
- İş dünyasındaki cinsiyete dayalı stereotipler
- Kadınların kişisel tercih ve algıları
- Örgütten kaynaklanan engeller (örgüt kültürü ve politikası)
- Cinsiyet ayrımcılığın olması
- Kadınların kararsız ve ne istediğini bilmemesi
- Kadınlara karşı olan olumsuz önyargıları kabul etmek
- Kariyerde dikey yükselme yerine yatay pozisyonda kalmayı tercih etmek
- İş-aile çatışması
- Sistemi değiştirmek yerine sistemi destekleme zorunluluğunu hissetmek
- Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve sorumluluklarını göze alamamak
- Öğrenilmiş çaresizlik
- Kadınların hemcinslerini yönetim kademesinde istememeleri
- Kadınların iş dünyasının nitelendirdiği sıfatlara uygun olmadığı düşünülmesi

Yukarıda sıralanan engellerden üç ana engel vardır ki kadınlar bu engeller doğrultusunda kariyer gelişimlerini belirlemektedir (Aycan, 2000). Bunları sırayla detaylandıracak olursak;

1.6.12.6.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Cam tavan araştırmasında en çok kadınlara erkekler tarafından konulan engellerden söz edilmektedir.

Koruma, kollama içgüdüsü (iyi niyetli ayrımcılık): Kadının birtakım mazaratsel sebeplerle (“kadınlar için ailesi önemli, çok iş yükü olmasın” gibi) kadının ayrılması durumudur.

Kadınlara yönelik önyargılar: Kadınların üst düzey işleri yapamayacağı gibi görüşleri içeren genellikle negatif yönde olan fikir ve görüşlerdir. Kadınlar kararlılık, kişilik ve çaba yönünden yetersiz olarak algılanmaktadır.

Kadınlara kuruluna iletişimin zorluğu: Erkek yöneticiler eğer kadınların yönetici pozisyonlarına getirecek olurlar ise birlikte çalışma zorunda kalacaklardır fakat bu onlar arasındaki uyumu zorlaştıracaktır. Örneğin erkek yöneticiler hep beraber eğlencelere, futbol oynamaya giderler fakat kadın yöneticilerin bu iletişim kanalına giremeyeceklerini düşünürler.

Gücü elde tutma istediği: Erkekler gücün kadınlar yerine kendilerinde olmasını isterler (Aycan, 2000).

1.6.12.6.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kadınların %50’sinden fazlası çoğunlukla erkek yöneticilerle birlikte çalışmak istemekteydiler. Literatürde genellikle erkek yöneticilerin koyduğu engeller konuşulurken kadın yöneticilerin koyduğu engeller göz ardı edilmektedir.

Kendini referans alma yanılgısı: Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki özel bir efora gerek yok, benim gibi herkes aynı şekilde bu seviyeye gelebilir mantığı.

Kadına yönelik önyargılar: Kadınları kadınları yetersiz olarak görmesi.

Çok boyutlu kıskançlık, çok boyutlu kıyaslama: Kadın çalışanların diğer kadın çalışanları fiziksel özellikler, dış görünüş, aile yaşamı gibi çeşitli sebeplerle bir çeşit tehdit etmeni olarak görmesi.

Erkekler gibi düşünerek, onlardan biri olduğunu gösterme çabası: Bu durum genellikle anti-feminist durumla sonuçlanmaktadır.

Kraliçe arı sendromu başarıyı yüceltme ihtiyacı: Üst yönetimde tek kadın olmanın bir ayrıcalık ve başarı göstergesi olduğuna olan inaçtır (Aycan, 2000).

1.6.12.6.3. Kadınların Kendi Kendilerine Koyduğu Engeller

- Cinsiyet rollerine yönelik davranışlar: “Kadının konumu nerede?”
- Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek: Kadınlara karşı olan eleştirileri, olumsuz önyargıları kabul etme, benimse.
- İş aile dengesi ve suçluluk duygusu ile baş edememek.
- Kendine güven sorunu, sürekli bir kararsızlık, bir türlü ne istediğini bilememek.
- Sistemi değiştiremeyeceğine inanmak.
- Sistemi değiştirmek yapmak yerine, destekleme zorunluluğu hissetmek.
- Kariyer yönelimli olmamak, kariyerinde ilerlemeyi tercih etmemek.
- Kariyerde ilerlemenin gereksinimlerini ve zorluklarını göze almamak (Aycan, 2000).

1.6.12.6.4. Mobing

Kişilerin çalışma hayatlarında oluşan ve kişilerin kariyerlerini negatif yönde etkileyen önem derecesi yüksek bir problemdir. Mobing kişinin saygı ve itibarını zedelemeye yönelik yapılan, kişinin bulunduğu ortamda huzursuz olmasına sebep olan, işi bırakmasına kadar süren bir baskı çeşididir. Mobing bireyin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyip, bozan davranışları içerir. Mobinge uğrayan kadınlarda sağlık sorunları, motivasyon kaybı, işe bağlılıklarında azalma gibi olumsuz durumlar yaşanırken hatta işlerine ara verme veya işi bırakma gibi durumlar da yaşanabilir.

1.6.13. Kadınların Özel Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların aile yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar çeşitli konu başlıkları kapsamında incelenecektir.

1.6.13.1. İş-Aile Çatışması, Ev İşleri ve Çocuk Bakım Sorunu

Kadınların çalışma yaşamında katılması kadınlara ekonomik özgürlük ve toplumsal değer kazandırmasına rağmen kadınlara ait olarak görülen geleneksel değerler kavramında bir değişiklik pek yaşanmamıştır. Günümüzde hala çocuk bakımı, ev işleri gibi tüm sorumluluklar kadınlara ait görev olarak görülmektedir.

Kadınların aile içi sorumluluklara önem vermeleri kadınların kariyerleri önünde engel teşkil etmektedir. Kadınlar kariyerleri için gereken enerjiyi ve zamanı yeterince ayıramamaktadır. Hem iş hem de aile sorumluluğu arasında kalan kadınlar her ikisini birden yürütmekte zorlanmaktadır. Aile içinde erkekler yerine kariyerlerden ödün vermek zorunda olanlar kesinlikle kadınlar olmaktadır (Ayoğlu, 2017, s.46).

Bazen erkeklerde eşlerinin çalışmasını ataerkil anlayışın getirdiği otoriteye zarar verecek düşüncesi ile tehdit olarak görmektedirler (Ayoğlu, 2017,s. 46).

1.6.13.2. Çift Kariyerli Eşler

Kariyer yolculuğuna iki farklı kariyer alanında ilerlenmesine çift kariyerlilik denir. Eforunu her ikisine birden dağıtmaya çalışan kişi bir takım sorunlar yaşayacak olup, başarıya ulaşmada zorlanacaktır. Kişi bu iki kariyer yolundan seçim yapıp motivasyonunu yüksek tutabilecek, başarılı olabileceği işe yönelmelidir (Dündar, 2015, s.294).

Çift kariyerli eş kavramında baktığımız zaman ise eşlerinin ikisin de kariyer sahibi olması ile ilgilidir. Karşılıklı anlayışının olmadığı durumlar çatışmaya yol açtığı gibi özellikle kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engelleyip erkeklerin öncelikli olmasına sebebiyet vermektedir. Kadınlar bu tarz durumlarda sosyal ve psikolojik engeller ile karşılaşmaktadır (Karadoğan, 2009, s.145).

1.6.13.3. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı sorunu kişinin gelirinin yetersiz olması durumunda yaptığı iş dışında ek bir iş yapması durumunu ifade eder. Ay ışığı sorununun kariyer engeli olarak görülmesinin nedeni ise kişinin enerjisini farklı bir yere yaşamasından kaynaklı sorunlardır. Örneğin yaptığı işte yeterli performans sağlayamaması, işe geç gelmesi, devamsızlık yapmak zorunda kalması gibi. Bu durumlar ise kişinin örgüt içinde yükselerek kariyer yapmasını engellemektedir (Barutçugil, 2002,s. 127).

1.6.13.4. Kariyer Platosu

Kariyer platosu kişinin kariyerinin belli döneminde ya da dönemlerinde ilerleyememe durumudur yani kişinin kariyerinde yaşadığı durağanlık dönemidir. Örgüt içinde kariyer ilerlemesini engelleyecek birçok sebep bulunabilir. Örgüt içindeki çalışan sayısının fazla olması, yüksek kademeler için boş pozisyon olmaması, yancılık, stres kaynaklı veya mobing kaynaklı bazı olumsuz sebepler, kişinin kendisini yetersiz hissetmesi, potansiyelinin yetersiz düşünülmesi gibi sıralanabilir (Aytaç, 2005,s.280).

Kadın çalışanlar için yukarıdaki sebeplere ek olarak kadının hamilelik döneminde işten ayrılıp ara vermek zorunda olması sonrasında yaşadığı çocuk bakım sorunu, ailesinde hasta bir birey varsa bakma zorunluluğu kadınların kariyerlerinde duraklama ya da devam edememe problemine sebep olmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların eşlerinin maddi olarak daha iyi fırsatlarda iş bulması kadınların işe bırakmalarına sebebiyet verebilmektedir. Kadınların iş hayatlarına devam ederken yaşadığı sorunlardan bir tanesi erkek yöneticilerin kadınların yüksemelerine fırsat vermemeleri seçim haklarında erkekleri tercih etmeleridir. Daha işe alımlardan kadınların tercih edilmemesi kadınların kariyerleri için engel teşkil etmektedir (Bayrak & Yücel, 2000, s.127).

1.6.14. Kadınlara Dair Kariyer Görüşleriyle İlgili Bir Sınıflama

- Denge Kadını

Bu durumdaki amaç çok belirgindir. Kadınlar sevecekleri bir mesleğe sahip olmak ama aynı zamanda mutlu aile hayatından da vazgeçmemek isterler (Tanyeli, 2008,s.39).

- **Gerçek Kariyer Kadını**

Kadın bu arada amacını net bir şekilde belirlemiştir, kadın çalışan en tepeye ulaşmak istemektedir (Tanyeli, 2008,s.39).

- **İşinde Rahatlık Arayan Kadın**

Bu durumdaki amaç kariyer derdinde olan kadınların tam tersi yönündedir. Zorunluluktan dolayı veya kendi isteğiyle çalışmak ister fakat kendi hayatlarına zaman ayırabilmek onlar için birinci önceliklidir (Tanyeli, 2008,s.39).

- **Gözbebeklerinde “Dolar İşareti” Olan Kadın**

Buradaki amaç çok para kazanmaktır (Tanyeli, 2008,s.39).

- **Evcimen Kadın**

Amaç evde olup, anne ve eş rolünü oynayarak hayatını ailesine adamaktır (Tanyeli, 2008,s.39).

- **SüperKadın Sendromu**

Günümüzde super kadın sendromu yaşayan oldukça fazla kadın mevcuttur. Kadın üstlendiği her rolü en iyi şekilde yapma zorunluluğu hissetmektedir (Tanyeli, 2008,s.39).

International Hospital Psikiyatri Uzmanı Dr. Muzaffer Uyar, kadınlara “ Her şeyin en iyisini yapmak zorunda değilsiniz, bazı görevleri reddedebilirsiniz” tavsiyesinde bulunmaktadır. Çünkü kadınlar her şeyin en iyisi yapmaya çalışırken bunalıma sürüklenebilmektedir.

Dr Uyar, kadınların süper kadın ile zorlayıcı kadın arasındaki fark öğrenmeleri gerektiğini savunmaktadır. Süper olmanın ideal olmakla aynı olmadığını söyler. İdeal kadın, sınırlı kapasitesinin olduğunu bilir. İdeal kadın olaylara gerçekçi yönden bakar, kendisini üstün veya agresif hissetmez. İdeal kadın yaptığı işe en iyisini yapmak olarak bakmaz, elinden geleni en iyisini yapmak olarak bakar. Dr Uyar’a göre “ Hedef ve istekler” küçültülmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Literatür taraması yapıldığında kadınların kariyer engelleri ile ilgili çalışmalar incelendiği zaman kadınlara ait kariyer engellerinin olmadığı ile ilgili bir sonuca ulaşılmamış olup, kadınların kariyer engellerinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmaları kronolojik sıraya göre inceleyecek olursak;

Bell ve diğerlerinin kadın çalışanlarla ilgili çalışmalarında, kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kaldıkları ve bunun yanı sıra cinsel tacize uğradıkları belirtilmiş ve bunların engellenmesi için yeni uygulamaların yapılması gerektiğini bildirmiştir (2002).

Kuzgun ve Sevim tarafından kadınların çalışma hayatına katılması eskiye göre olumlu görülse de hala kadınların eşi, babası, kardeşleri gibi aile üyeleri tarafından engellenebildikleri ortaya konulmuştur (Kuzgun, Sevim, 2004, s.17).

Başka bir araştırmaya göre cam tavan sendromu kapsamında kadın çalışanların yönetim pozisyonlarına çıkarken karşılaştıkları sorunlar, 103'ü erkek 97'si kadın toplamda 200 kişiye yapılan ankete göre, kadınların yöneticilerin ve liderlik özelliklerinin sınırlı olması, ailevi rol ve sorumluluklarının erkeklere göre fazla olması ve kraliçe arı sendromu olarak belirlenmiştir (Kılıç, 2007, s.117).

Türkiye'de kamu sektöründe çalışan kadınların sadece kadın çalışanların kadın oldukları için maruz kaldıkları taciz ve ayrımcılık, üstleriyle ilgili yönetsel problemler, fiziki çalışma şartlarıyla ilgili problemler kadınları iş yerlerinde olumsuz yönde etkilediği çalışma ortamında geçirdikleri süreleri aza indirdiğini bunun yanı sıra sıklıkla işyeri değiştirmelerine neden olduğu sonucuna varılmıştır. Yüksek eğitim alan kadınların bile kariyerler basamaklarını çıkarken erkeklere göre cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları belirlenmiştir (İzci, 2008, s.111).

Ersoy yaptığı çalışmada kadın ve erkek davranışlarını geleneksel olarak devam eden toplumsal norm ve değerlerin etkilediği tespit etmiştir (2009).

Irmak araştırmasında çalışan kadın sayısındaki artışın önemli olduğunu vurgulamıştır. Çalışan kadın sayısının artmasıyla toplumsal algının olumlu yönde etkilenecek çevresindekinin alışmasını sağladığını vurgulamıştır. Böylece bu kabullenme çalışan kadınların iş özel hayat dengesini iyi yönde etkilemiştir (2010).

Bingöl ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada kadınların çalışma yaşamında önyargıya maruz kaldıkları, ayrımcılığa uğradıklarını, mentorluk ilişkisinden yararlanamadıklarını, biçimsel olmayan (informel) iletişim ağlarına katılamadıklarını, örgüt kültürünün kadınların kariyer için engel oluşturduğunu tespit etmişlerdir (2011).

Negiz ve Yemen'in araştırmalarına göre kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı hem iş hayatına başlangıçta hem de iş hayatına başladıktan sonra yükselirken kısıtlandıklarını vurgulamıştır. Yaptığı bir diğer tespite göre erkek çalışanların kadın yöneticilerle çalışmak istemediklerini belirlemiştir (Negiz, Yemen, 2011, s.213).

Başka bir araştırmada kadın müdürlerin çoğu kadınların yükselmeleri için erkeklerden daha fazla performans göstermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Erkek müdürler ise kadınların belirttiği bu görüşe katılmamıştır. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre müdürlerin çoğu yükselmek için eğitim düzeyinin ve insanlarla iletişimin önemli olduğunu belirtmişlerdir (Çek, Şenol, 2013, s.157-158). Ayrıca toplumsal önyargının azalması için okul öncesi çağından başlayarak eğitimler verilmesi, insanların bilinçlendirilmesinin önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Bir diğer araştırmada üst yönetim kademelerine seçimlerin adil ve şeffaf olmaması, üniversiteler başta olmak üzere kurumların erkek egemenliğinde olması, kadınların yükselmeleri için destekleyici faktörlerin azlığı, kadınların cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldıkları toplumsal değerleri benimsemeleri ve kadınların içsel yaşadıkları rol çatışmalarının olduğu vurgulanmıştır (Ünnü, Baybars, Kesken, 2014, s.121-134).

Ezzedeen ve diğerleri yaptıkları çalışmada, istekler, kültürel değerler, medya iletileri ve kariyer endişelerini kariyer engellerine sebep olan faktörler olarak belirlemiştir (2015).

Yapılan başka bir araştırma devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadın çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırma tespitlerine göre, akademik seviyede kadınların ayrımcılığa maruz kalmadıkları fakat akademik pozisyon dışında üst yönetim pozisyonlarına karşılaştıkları engeller sebebiyle uzak durdukları tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada kadınların belirgin bir ayrımcılığa maruz olmadıkları ancak üstü kapalı ayrımcı politikanın varlığından bahsedilmektedir. Karar alma süreçlerinden erkeklere öncelik verilmesi kadınları üst yönetim pozisyonlarına ilgisiz yapmıştır. Araştırmadaki başka bir görüş kadınların ancak erkeksi tavırlar sergilediği zaman üst yönetim kademelerinde başarılı olduğudur. Bu belirtilen görüş kadınların yönetim pozisyonlarında olmasının kadınlar için zorluğuna işaret etmektedir (Suğur, Cangöz, 2016, s.110-111-112).

Hong'un yaptığı çalışmada ise iş yaşamında kadın çalışanların engellerle karşılaşması onları zihinsel olarak olumsuz yönde etkilerken yıpratmadır (2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ALT BOYUTLARI

Çalışmanın bu bölümünde pozitif psikoloji, psikolojik sermaye ve psikolojik Sermayenin boyutları incelenecektir.

3.1. SERMAYE VE SERMAYE TÜRLERİ

Sermaye kavramı günümüzde ekonomik değerler olarak görülmektedir. Fakat sermaye kavramının ekonomik değer anlamı dışında farklı anlamları da bulunmaktadır. Sermaye kavramı kullanıldığı alana farklı anlamlar kazanmaktadır (Anık, 2018, s.10).

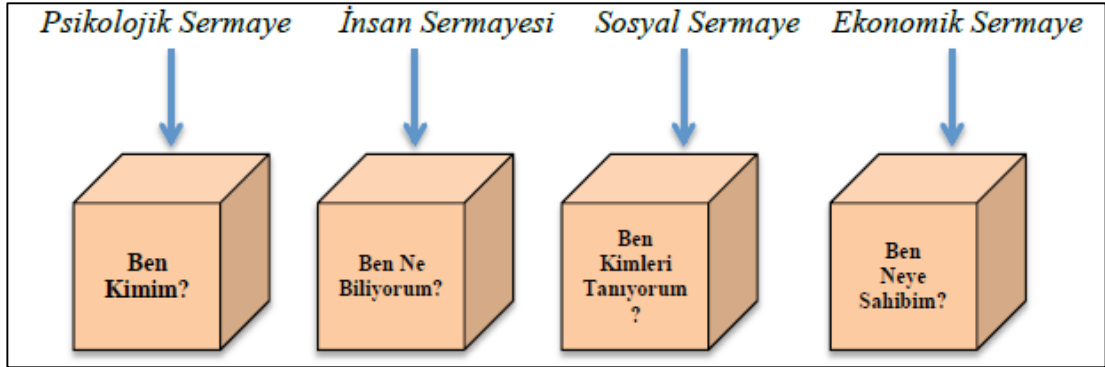
Smith ve Kulynch ilk kez Roma hukukunda sermaye kavramıyla denk geldiğini, kavramın para miktarı getirisinden ayrıca mevcut anapara kısmını belirttiğini ifade etmiştir. Genel bakıldığı zaman ekonomik bir terim olarak sermaye kavramı bu anlamıyla 17.yy'dan beri kullanılmıştır (Wolf, 2004, s.75).

Sürmeli'ye göre sermaye kavramı günlük anlamından literatürdeki anlamına kadar değişiklikler içermektedir. Fakat sermayenin ekonomideki karşılığı “insanlar aracılığıyla yapılmış üretim araçları” olarak belirtilmiştir. Ayrıca işletmedeki sermaye tanımı da sermayenin “ işletmenin hedef ve faaliyetlerine göre bir arada olan maddi ve maddi olmayan varlıkların tümü” olarak ifade edilmiştir (Anık, 2018, s.10).

Bourdieu da aynı şekilde sermaye kavramının farklı anlamları olduğunu belirtmiştir. Bourdieu'ya göre sermaye kavramının sadece ekonomik anlamı yoktur bunun yanında insanların iç dünyaları ile ilgili anlamları da kapsamaktadır. Böylece sermaye kavramı kültürel, dinsel, siyasal, eğitsel, sosyal, akademik, simgesel, fiziksel gibi farklı anlamları da içermektedir (Yüce, 2007, s.48).

Bourdieu sermaye kavramını sadece bir anlamla sınırlandırmamıştır ve farklı kullanım alanlarına dikkat çekmiştir. Bu kapsam çerçevesinde birden çok sermaye çeşidinden söz edilmektedir. Bunlar dinsel, simgesel, kültürel, siyasal, dilsel, ekonomik, fiziksel, sosyal sermaye çeşitlerinin yanı sıra saygınlık, okul, akademik gibi sermaye çeşitleri de sayılabilir.

Çoğunlukla ekonomik anlamıyla anılan sermaye kavramı bu anlamı dışında farklı anlamlarda da kullanılabilmektedir.



Şekil 4. Sermaye türleri (Kesken&Ayyıldız, 2008, s.740).

Şekil 2.1’de gösterildiği gibi sosyal sermaye “ Ben kimleri tanıyorum?”, insan sermayesi “ Ben ne biliyorum?”, ekonomik sermaye “ Ben neye sahibim?” sorularına yanıt bulmaya çalışırken psikolojik sermaye ise “ Ben kimim?” sorusuna yanıt aramaya çalışmaktadır. “ Ben kimim?” sorusu kişinin kendisini bilmesi, tanıması için kendisine sorması gereken ilk sorularını başında gelmektedir. Birey için kendisini tanımak, yetkinliklerini bilmek çok önemlidir. Kendisini tanıyan birey, kendisinde olan potansiyelleri verimli kullanabileceğinden diğer sermayeleri de olumlu bir yönde etkileyecektir. Sırasıyla bu araştırmada ekonomik sermaye, insan sermayesi, sosyal, kültürel ve psikolojik sermaye detaylandırılmıştır.

3.1.1. Ekonomik Sermaye

Ekonomik sermayenin bir diğer adı finansal sermayedir. Bu sermaye çeşiti “neye sahipsin?” sorusuna yanıt bulmaya çalışmaktadır. Bireylerin rekabet edebilecekleri kaynakları yani bireylere ait olan varlıkları sorgulamaktadır. Finansal sermaye kişilerin sahip oldukları maddi kaynakları diğer sermayeler üzerinde belirleyici nitelikleriyle incelemektedir (Kösemen, 2010, s.17).

Finansal sermayede bireylerin gelir ve giderleri sonrası ellerinde kalanlar kar olarak ortaya çıkmaktadır. Yani bu kavram bireylerin tüketimleri dışında gelirlerini artırmak için varlıklarını ifade etmektedir (Smith, 2017, s.355).

Ekonomik sermaye örgütlere ait olan somut bir sermaye türüdür. Bu sermaye çeşidi örgütlerin gelişimi ve büyümesi için çok önemlidir. Çünkü örgütlerin büyümesi

ve gelişmesi için nakit kaynaklara ihtiyaç vardır bu ise ekonomik sermaye ile sağlanır. Ekonomik sermaye parasal hacimleri somut olan bir varlık çeşididir (Karakuş ve Çobanoğlu, 2013).

Bourdieu ekonomik sermaye hakkında eleştirel bir bakış açısına sahip olsa da bütün sermaye çeşitlerinin temelinde finansal sermayenin olduğunu ve önemli rol oynadığını belirtmiştir (Ünal, 2004, s.3).

3.1.2. İnsan Sermayesi

İnsan sermayesi işgücüne katılan bireylerin niteliklerini dikkate alır. Bu kavram bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri, deneyim, yetenek ve enerji gibi olumlu niteliklere yoğunlaşır. İş gücüne katılan bu çalışanlar sayesinde bireyler hem sosyal hem de ekonomik değerlerin oluşmasına katkı sağlarlar (Healy&Cote, 2001,s.18).

İnsan sermayesi, insanların sonradan aldıkları öğrenim sürecine dikkat çekerek bunun yanı sıra bireylerin doğuştan sahip oldukları zeka ve yeteneğe de değinmiştir. Doğuştan sahip olunan özellikler ile alınan eğitimler sayesinde üretim faaliyetlerine daha pozitif katkılar sunulabilmektedir. Günümüz rekabet dünyasında güçlü bir insan sermayesine sahip olmak çok büyük bir önem arz etmektedir ancak bu sayede işletmeler verimli hale gelip karlılığını artırmaktadır (Ertaş, 2010, s.4).

Schultz insan sermayesinin temel niteliklerini aşağıdaki şekillerde belirtmiştir.

- 1)İnsan sermayesi insana yatırım yapılması gerektiğini savunur.
- 2)İnsan sermayesi aktarılamaz, kişinin tamamen kendisine özgüdür bir başkasına verilemez. Örneğin fiziki sermaye aktarılabilirken, insan sermayesi aktarılamaz.
- 3)İnsan sermayesi sonradan kazanılan özellikler ile bireyin doğuştan sahip olduğu özellikleri içermektedir.
- 4) İnsan sermayesi fiziki sermaye gibi gözlemlenemez ancak insan sermayesinin etkileri oluşan neticeler olarak gözlemlenebilmektedir. Bu etkiler ise iki şekilde anlatılabilir.

a. İçsel etkiler: Kişilerin ve kişilerin ailelerine ait olan ekonomik varlıklar, eğitim durumları gibi niteliklerdir. Bu belirtilen niteliklerin etkisi daha çok kişilerin kendileri ile sınırlı kalmaktadır.

b. Dışsal etkiler: İnsan sermayesinin niteliklerinin, tecrübesinin ekonomik büyümeye yansımaları sonucu ortaya çıkan etkidir (Ertaş, 2010, s.5-6).

3.1.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kişiler, gruplar ve örgütler arası ilişkileri içermektedir. Sosyal sermaye için ilişkiler, bağlar önemlidir (Luthans&Youssef, 2004).

Sosyal sermaye esasında sosyolojiyi referans almaktadır. Rekabet dünyasında fark yaratmak için strateji ve örgüt yapılanmalarında insan ve sosyal sermaye göz önüne katılmaktadır (Larson&Luthans, 2006).

3.1.4.Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye kavramı kişilerin sosyalleşme sonrası kazandığı birikimdir. Kişiler kültür öğelerini iki şekilde aktarmaktadırlar. İlki okul gibi kurumlarda resmi yoldan elde edilendir bunun sonucu diploma ve eğitim sertifikaları olarak görülebilir. Diğer ise kişilerin yaşadıkları aile, iş ortamı, arkadaş gibi sosyal çevre ile etkileşimleri neticesinde kazandıkları kültür öğeleri olarak söylenebilir. Özet ile kişinin elde ettiği manevi değerler ile, deneyimleri sonucunda kazandıkları entelektüel birikim kültürel sermayeye karşılık gelmektedir (Akçay, 2011, s.19). Rossel ve Collins (2001) kültürel sermayeyi iki şekilde ifade etmişlerdir.

1) Genelleştirilmiş Kültürel Sermaye: Kişilerin tarzlarını, sohbet konularını, davranışlarını, zevklerini içermekte olup sosyal grup üyeleri açısından paydaşlık oluşturmaktadır.

2) Özelleştirilmiş Kültürel Sermaye: Bireylerin durumlarını içermektedir. Tüm bunlar kişilerin yaşam deneyimleri, anıları, kişilerin sahip oldukları alışkanlıkları ve sosyal yerlerini belirtmektedir.

Kültürel sermaye kavramı topluma ait ahlak, inanç, gelenek, görenek, iş yapma tarzı, sanat gibi toplumun entelektüel birikimini ifade etmektedir. Kültürel sermaye ekonomik sermayeyi pozitif yönde etkileyecek özellikler taşımaktadır. Yani her ne

kadar kültürel sermaye manevi olarak görülse de ekonomik sermayeyi etkilemektedir (Aksoy&Enlil, 2011, s.25).

3.2. PSİKOLOJİ KAVRAMININ AMACI

Psikoloji insan davranışlarını ve insanın zihinsel süreçlerini inceleyip araştıran bir bilim dalıdır. İnsan ile ilgili her şey bu tanımın içinde yer alabilir. İnsanın davranış eylemi direk gözlemlenebilirken insanın zihinsel eylemi direk gözlemlenemez çünkü insanın zihinsel eylemi duygu ve düşüncelerden oluşur (Özyakışır,2012, s.2).

Psikoloji kavramı insanın sağlıklı zihinsel düşünce yapısına sahip olabilmesi için ona yardım eder. İş yaşamında ise psikoloji bilimi bazı bilimsel tekniklerle ise doğru işe doğru insan alımına, iş ve insanların yönetimine katkı sağlar (Eren, 1984, s.3).

3.3. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

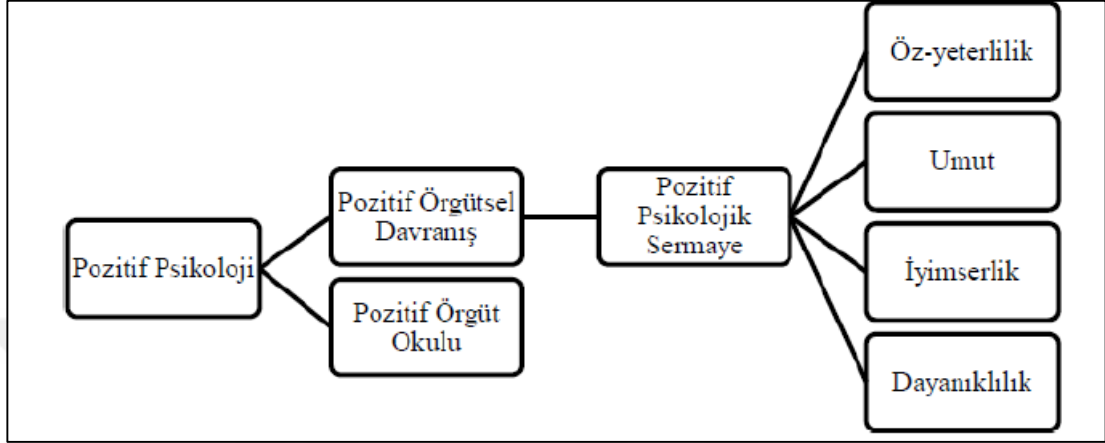
Tarihsel süreç içerisinde psikolojinin amacı ruhsal hastalıkları tedavi etmek, ruhsal açıdan iyi olan bireylerde ise daha yaşanılabilir bir yaşam için katkı sağlamak ve bireylerin potansiyel performanslarını açığa çıkarmaktır (Hodges, 2010,s.3).

İkinci Dünya Savaşı'ndan 20.yüzyıla kadar olan süreçte psikologlar zarar görmüş beyinleri, çocukluk dönemi sorunlarını, olumsuz davranışlar gibi problemleri tedavi etmeye çalışmışlardır (Seligman, 2015, s.217).

Kişilerin yaşadığı ruhsal problemlere çözüm bulmanın yanı sıra onların daha mutlu ve pozitif bir hayat yaşaması için psikolojinin önemini ortaya çıkararak pozitif psikoloji terimi 1960'lı yıllarda ilk defa Abraham H. Maslow, Erich Fromm ve Carl Rogers tarafından ifade edilmiştir. 1998 senesinde ise bu yaklaşıma Amerikan Psikologlar Birliği Başkanı Martin E.P. Seligman yaklaşıma pozitif psikoloji adını vermiştir. Pozitif psikoloji kötü kavramı yerine iyi kavramı üzerinde odaklıdır (Güler, 2008, s.199).

Pozitif psikoloji alanında çalışmalar yapan araştırmalar pozitif psikolojiyi üç boyutuyla incelerler. Bu boyutlardan bir tanesi kişinin olumlu ve iyi olma hali, mutluluk, sevinç gibi kavramları içerir. Pozitif duygulara sahip olmak hayatı daha

güzel hale getirir. İkinci boyut kişinin sahip olduğu sevmeye, azim, özyeterlilik, pozitiflik gibi kişiye ait olumlu özelliklerdir. Üçüncü boyut ise örgütlerde kullanılabilir olan saygı, kibarlık, sorumluluk alma, diğer çalışanlarla olumlu iletişim kurma, iş etiği gibi pozitif özellikleri içermektedir (Fineman, 2006)



Şekil 5. Pozitif Psikolojinin Diğer Kavramlarla İlişkisi (Luthans, 2006)

Şekil 2.2’den görüldüğü üzere pozitif psikoloji kavramı pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu kavramlarını oluşturmaktadır. Bunların toplamı pozitif psikolojik sermaye olarak adlandırılırken, pozitif psikolojik sermaye kendi içerisinde öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak sınıflandırılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kuramının anlaşılabilmesi için pozitif örgütsel davranışın, pozitif örgüt okulunun farkları ve benzerlikleri bilinmelidir (Kutanis ve Oruc, 2014, s.147).

3.4. PSİKOLOJİK SERMAYE KURAMI

2004 yılında pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikoloji akımlarını referans alarak odaklanan psikolojik sermaye kuramını açıklamışlardır. Psikolojik sermaye kuramını açıkladıktan sonra bu kavramın ölçülebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir olduğunu belirlemişlerdir. 2005 yılında, psikolojik sermayenin kişilerin amaçları yönünde ekonomik, sosyal ve insan sermayenin ötesinde bir kavram olduğunu tespit ettiler. 2007 yılında ise psikolojik sermaye ve alt boyutlarını (umut, iyimserlik, özyeterlilik, dayanıklı olma) kapsamlı bir şekilde açıklamışlardır (Zhou&Hou, 2009, s.35-36).

İş dünyasının artan rekabetçi yaklaşımında teknoloji, finansal ve fiziksel sermaye kavramları önemli olan kavramlar olmasına rağmen yeterliliklerini

yitirmişlerdir. Rekabetçi dünyada öne çıkabilmek için bunların yanı sıra insan ile ilişkili olan beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye gibi insan odaklı faktörler önem kazanmıştır (Özyakışır, 2011, s.37).

Psikolojik sermaye bireylerin olumlu özelliklerini ortaya çıkararak, bireylerin daha pozitif, daha mutlu, başarılı ve iyi olabileceğini öğretmeye yönelik çalışmaktadır. İşteki performansı arttırdığı bilindiği için psikolojik sermaye iş dünyasında popüler bir konu haline gelmeye başlamıştır. Pozitif psikolojik sermaye bireylerin olaylara olumlu bakarak kendilerini geliştirmesini ifade etmektedir. Bireyler olumsuz durumlarla karşılaşsa bile bunları nasıl aşabileceğini bilir, geleceğe umutla bakarak kendilerini sürekli geliştirmeye devam ederler. Başarılı olacaklarına inanırlar ve bu başarı için gerekli özgüven ve özyeterliliğe sahip olurlar (Luthans, 2007, s.3).

İş yaşamında bireylerin olumlu özelliklerinin gözardı edilip olumsuz özelliklerine odaklanması bireylerin üretkenliğini azaltıp işteki performansını düşürmektedir. Kişi kendisini yetersiz hissetmekte ve bu durum kendisini kötü hissetmesine sebep olup farklı çözümler üretmesini engellemekte ve örgüte bağlılığını azaltmaktadır. Oysaki pozitif psikoloji sermaye kuramına göre çalışanlar akıllı, yenilikçi, teknik ve beşeri donanıma sahip olma çabası içindedirler. Pozitif psikoloji çalışanların olumsuz yanları yerine olumlu yanlarını referans almaktadır. Çalışanların olumlu yanlarını referans alan örgütlerde ise yenilikçi fikirler ortaya çıkarmakta, çalışanlar kendilerini değerli hissetmekte, örgüte bağlılıkları artmakta ve başarmak için ellerinden gelenin en iyilerini yapmaktadırlar (Özyakışır, 2011, s.38).

Psikolojik sermayenin belli düzeyde olduğu örgütlerde çalışanlar birbirine güven duyar, çalışanların iş performansları artar, devamsızlık azalır, işten ayrılma oranları düşer, insanlar kibar ve nezaket kurallarına uygun bir şekilde birbirlerine davranır. Örgüt çıktıları olumlu yönde etkilenir (Savur, 2013, s.32).

3.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI VE ÖNEMİ

Psikolojik sermayenin literatürde yer alan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere yer alan konuları aşağıdaki başlıklarda incelenerek öneminden bahsedilecektir.

3.5.1. Umut

Umut kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar 13. yy.'a kadar gitmektedir. 13.yy'da din bilimcisi Aquinas umut kavramını ele almıştır. Daha sonraki zamanlarda ise Hume ve Kant gibi filozoflar, insan özünde olan temel duygulardan biri olarak umut kavramından söz etmişlerdir (Synder, 2000, s.98).

Umut kişinin belirlediği amaçlara ulaşmak için gösterdiği emek, azim ve kararlılık, bu amaçlara ulaşırken alternatif seçenekleri belirlemesidir (Jensen&Luthans, 2006, s.261).

Umut kişinin kendisine koyduğu hedeflere ulaşabileceğine olan inancıdır. Geleceğe pozitif yönde bakmaktır. Umut ile bakan bireylere karşılına çıkan engellerle nasıl savaşıacaklarını bilirler ve tüm zorluklara rağmen pes etmeden yollarına devam ederler. Umutun iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi amaca yönelik pozitif enerji iken diğeri ise amaca götüren yolların varlığına olan inaçtır (Luthans, 2007, s.67).

Umut prensibine göre kişi engellerle karşılaştığı zaman içinden çıkamayacağını düşünür ise öğrenilmiş çaresizlik yaşar. Umut ile bakan kişiler ise engel ile karşılaşsa bile mutlaka alternatif olarak bir çözüm yolu olduğuna inanır (Luthans, 2007, s.67).

Olaylara daha umutlu bakan yöneticilerin çalışanları ile karşılıklı olarak başarılı olup daha yüksek performans elde ettikleri gözlenmektedir (Luthans, 2009, s.681).

Pozitif psikolojide iyimserlik kavramı önemli rol oynarken, pozitif örgütsel davranışta umut kavramı önemli rol oynayıp daha öncelikli bir hale gelmektedir. Birçok insan için umut, insanın kötü zamanında verilen nasihatlar ve sözler olarak bilinmektedir. Klinik psikolojide ise umut bireyin amaçlarına ulaşma yolundaki genel algısıdır (Frank, 2005, s.383). Pozitif örgütsel davranışta umut kavramına yer veren Snyder bunu iki boyutlu olarak tanımlamıştır. Snyder ve arkadaşlarına göre umut pozitif bir kavram olup, bireyin hedeflerine ulaşma yolunda ona pozitif enerji verir (Snyder&Urwing&Anderson, 1991, s.287). Özetle istek gücü ve hedefe ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans, 2007, s.66).

Umut kavramı pozitif enerji veren, bireylere motivasyon kaynağı olan bir durumdur. Yüksek umut seviyesine sahip olan işgörenler, hedeflerine ulaşma yolunda çeşitli alternatif seçenekler belirlerler ve olumsuz duygular yerine olumlu duyguları daha yoğun hissederler (Akman, Korkut, 1993, s.193-194).

Yapılan araştırmalar yüksek umutlu bireylerin daha yüksek performans sergilediklerini ortaya koymuştur. Çünkü umutlu bireyler bir şeye yapabileceklerine dair kendilerine güvenirler, zorluklar karşısında pes etmek yerine alternatif yollar ararlar (Luthans&Jensen, 2002, s.314).

Oregon Üniversitesi'nden Paul Slovic umut devresinin beynimizde yer aldığını savunmaktadırlar. Paul Slovic beynimizdeki umut devresini harekete geçirebileceğimizi ve bu umut devresinin harekete geçmesi ile hedeflerimizi sabır ve çalışkanlıkla gerçekleştireceğimizi savunmaktadır. Paul Slovic'in varsayımından yola çıkarak Japonya'da fareler üzerinde umudun etkisi üzerine bir deney yapmışlardır. Yapılan deneyde su, sukroz ve elektrik şok ile fare beynindeki duyuşal tamalusunu uyarılmışlardır. Bu uyarıdan sonra farelerde umut etmeyi aktive etmişlerdir. Deney sırasında farelerin beynine alacakları ödöl ile ilgili işaret gönderilmiştir. Bu işaretin anlamını farelerin gelecekte ödöl alabilecekleri ile ilgilir. Bu ödöl işaretinden sonra farelerin beynindeki nöronlar birbirleri ile etkileşime geçmiş hatta ödöl büyüdükçe nöron hareketleri de hızlanmıştır. Büyük bir parça peynir ile ödüllendirilen fareler, bunu öğrenerek gelecekte de bu ödöl için işaret aldıklarında büyük ödöl için beklentileri oluşmuş ve umut devresini aktif etmişlerdir.

Japonya'da çalışan ekip yaptıkları deney dışında bu sefer umut devresinin devredışı kaldığında sonuçlarını görmek için çalışmışlardır. Bu çalışmadan yola çıkarak bazı farelerin umut devresinin bulunduğu alana zarar vermişlerdir böylece o bölge devredışı kalmıştır. Daha sonra fare gruplarını umut bölgesi zarar görenler ve görmeyenler olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. Her iki fare grubunu pençeyle basabilecekleri iki kol bulunan odacıklara bırakmışlardır. Kolların birine basıldığı zaman tek şeker gelirken, diğer kolda ise ilk başta hiç şeker gelmez iken on saniye sonrasında gelen şeker sayısı dört olmuştur. Beyni hasara uğramış fareler tek şekerin geldiği kola basarken, beyni hasara uğramamış olan fareler on saniye beklemeyi göze alarak dört şekerin geldiği kola basmışlardır. Sonuç olarak umut devreleri olmayan

fareler kısa vadeli ödüle sabırları ve iradeleri olmadığı için odaklanmışlardır (<http://www.kariyeryolum.com/>).

3.5.2. İyimserlik

İyimserlik bireylerin yaşadığı olumlu deneyimleri içsel bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimleri ise dışsal olarak adlandırmasıdır. İyimser kişiler en kötü durumlarda bile dayanıklı olarak üstesinden nasıl geleceklerini bilirler (Luthans&Yourself, 2004, s.21)

İyimserliği yalnız bir kişilik özelliği olarak görmek doğru değildir. Yani iyimserlik sadece kişiye olumlu bir kişilik özelliği katmaz, iyimser kişiler engellerle karşılaştıkları zaman bu yaklaşımla nasıl çözebileceklerini bilirler (Scheier&Carver, 1992, s.202).

İyimserliğin de belirli bir ölçütü olmalıdır, yaşadıkları her olaya iyimser yönden bakan yöneticiler bazı durumları gözdardı edebilir bu da işletmeleri zarara uğratabilir. Psikolojik sermayede bahsedilen iyimserlik kavramı daha ölçütü olan gerçekçi bir iyimserlik kavramı olup kişinin motivasyonunu olumlu yönde tetiklererek ilerlemesini sağlar (Luthans&Diğerleri,2007).

Literatürde bahsedilen bir diğer kavram ise öğrenilmiş iyimserliktir. Bu kavram iyimserliğin kişilik özelliği olmasının yanı sıra iyimserliğin sonradan öğrenilecek bir kavram olduğunu savunur (Luthans&Arkadaşları, 2010, s.46).

İnsanın yaşadığı başarısızlıklar sabit ve kalıcı bir sebebe bağlanırsa örneğin cinsiyet gibi bu sebep gelecekte de aynı olacağından kişi bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Yaşanan başarısızlıklar genellenebilir durumlara bağlanırsa örneğin şansız bir birey olduğu düşünülüyorsa yine aynı şekilde bu durum bireyin geleceğini etkileyecektir. Başarısızlıklar yukarıdaki anlatılanların tersine kalıcı bir durum yerine olaysal, anlık veya dışsal bir durum olarak yorumlanırsa bireyler bu durumdan negatif yönde etkilenmeyeceklerdir, geleceğe yönelik pozitif bakış açısını koruyacaktır (Carver&Scheier, 2002, s.233).

İyimser bireyler yaşadıkları en olumsuz durumlarda bile geleceğe pozitif bir bakış açısıyla bakarak daha kaliteli daha mutlu bir yaşam sürdürürler. İyimser bireylere

probleme odaklanmak yerine çözüme odaklanırlar. Problem devam etse bile o problemin etkilerini daha aza nasıl indirip kendime psikolojik açıdan zarar vermeden yaşama devam edebilirim diye düşünür. Örneğin ömrünün az kaldığını öğrenen iyimser bir birey bu kalan kısa yaşamında neleri yapacağına daha kaliteli nasıl geçireceğine odaklanır, uzun vadeli isteklerini iptal ederler (Carver&Scheier, 2002, s.235).

Psikologların çoğunluğu, iyimserliği bireysel farklılık olarak görmektedir çünkü bireyselliğin bireylerin doğasında var olan özellik olarak görmektedirler. Psikoloji bilimi iyimserliği olumlu yüklemeler, olumlu olaylar neticesinde kazanılmış bilişsel karakteristik özellik olarak ifade etmektedir (Coleman, 1995, s.89).

3.5.3. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik unsuru Bandura'nın "sosyal bilişsel öğrenme teorisine" dayanmaktadır. Öz yeterlilik kavramı kişilerin sahip olduğu özellikleri bilmesi ve bu özelliklerin davranışlarına olan yansımasıdır. Bandura kişileri motive eden davranış şekillerine özyeterlilik unsurunu da eklemiştir (Akçay, 2011, s.81).

Özyeterlilik, bir çeşit bilinen yetenek türlerinden değildir. Yetenek bireysel kapasiteyi kapsayan, insanların neyi nasıl yapacaklarını bildikleri durumlardır. Özyeterlilik ise yetenekten farklı olarak kişinin kendine olan inancıyla yapabilecekleridir. Donald'a göre özyeterlilik için kilit cümle "Bu işi başarabilir miyim?" sorusu ile başlayan cümlelerdir. Özyeterliliği yüksek olan bireyler zor bir görev ile karşılaştıkları zaman bu durumdan kaçmayı tercih etmek yerine nasıl bu durumu başarabileceklerini, zorlukların üstesinden nasıl gelebileceklerini düşünürler (Bıkmaz, 2014, s.314).

Öz yeterlilik insanların kendi yeteneklerine olan inançlarıyla istenen sonuçları elde edebilmesidir. Bu olay kişilerin gelecekte yapabileceklere değil, gelecekte yapabileceklerine olan inancımı ifade eder. Öz yeterlilik olumsuz davranışları durdurup yerine olumlu davranışları koymak için önemlidir (Maddux, 2000,s.335).

Öz yeterlilik görülen bir yetenek değil kişiye ait olan yetenekler ile belli durum şartlarında ne yapabileceğiyle ilgilenir. Esasen bireyin sahip olduğu yetenekler ile

değil bu yetenekleri hangi durumda nasıl kullanabileceğini belirleyen bir inançtır (Maddux, 2002, s.279). Öz yeterlilik doğuştan genetik olarak aktarılan bir özellik değil, deneyimlerle sonradan geliştirilebilen bir özelliktir (Maddux, 2002, s.279).

Öz yeterlilik çekim, güç ve genellik olmak üzere üç başlıkta incelenebilir. Çekim başlığı yapılan işin kompleks ve güç olup olmamasıyla ilgilenir. Güç bireyin bir işi başarıp başaramayacağı konusunda kendisine olan inancıyla ilgilidir. Genellik ise bir işteki başarının duruma göre ne ölçüde geçerli olacağı ile ilgilidir (Stajkovic&Luthans, 1998a, s.67).

Bandura'ya göre hayat boyu devam eden özyeterlilik sürecinin dört boyutu vardır (Bandura, 1994, Keser, 2013, s.76)

- Performans tecrübeleri
- Başkalarını örnek alma
- Sosyal ikna
- Psikolojik tepkiler
- Performans Deneyimleri

Bireylerin yaşadığı tecrübeler özyeterlilik sürecinin en etkilisidir. Birey başarıya ulaşmak için defalarca olsa bile dener asla pes etmez, hatalarından ders çıkarır. Sonuçta başarılı algılanıyorsa özyeterliliği yüksek başarısız olarak algılanıyorsa özyeterliliği düşük olarak algılanır (Kara, 2014, s.17).

- Başkalarını Örnek Alma

Performans tecrübesi doğrudan elde edilen bir deneyim iken başkalarını örnek alarak tecrübe kazanmak dolaylı bir deneyimleme şeklidir.

Başkalarının bir işte gösterdiği gayret gözlemlenerek ya da başkalarının olaylara bakış açısı gözlemlenerek özyeterlilik oluşturulabilir (Battal, 2013, s.8).

- Sosyal İkna

Yaşadığımız ortam her durumda bizim kararlarımızı etkileyebilir. Çevreden gelen olumlu yargılar özyeterliliğimizi geliştirirken, olumsuz yargılar özyeterliliğimizi aşağıya çeker (Kara, 2014, s.17).

- Psikolojik Tepkiler

Özyeterlilik inançları bireylerin hedeflerine ulaşmadaki çabasını, başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkiler. Kişinin tecrübe ettiği başarılar kişinin kendisiyle ilgili olumlu inançlar oluşturmalarını sağlar (Üstün&Tekin, 2009, s.36).

3.5.4. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık kişinin yaşadığı birçok zorluğun üstesinden gelebilme durumudur (Keleş, 2011, s.348).

Dayanıklılığı yüksek olan bireyler stresli bir ortamda bile psikolojik durumlarını korurlar. Ayrıca bireyler duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak kendilerini oluşturmaya çalışırlar (Terzi, 2008, s.2).

Dayanıklılık zor ve stresli bir durum gerçekleştiğinde ölçülebilir. Dayanıklılık güç olaylar karşısında kişinin durumla baş edebilme özelliği olmasından dolayı son yıllarda önemi giderek artmıştır (Richardson, 2002, s.307).

3.derece yanık yaşayan çocuklar gözlemlendiği zaman yandıktan sonra duruma karşı dayanıklılık düzeyi yüksek olanların stres ile baş edebilme özelliklerinin, diğer insanlar ile iletişim yeteneklerinin, liderlik vasıflarının diğer çocuklara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Holaday& McPhearson, 1997, s.346).

Kişilerin iş hayatlarında karşılaştıkları problemleri, güçlükleri nasıl değerlendirdikleri de dayanıklılığın bir unsurudur (Harland, 2005, s.2). İşletmeler her zaman başarılı ve her şeyin stabil olduğu süreçlerden geçmez, bazen işletmeler düşüş veya kriz dönemlerine geçerler işte bu durumda sorunlarla baş edebilen, dayanıklılığı yüksek olan işletmeler ayakta kalır (Hamel&Valikangas, 2003, s.1).

Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler travmatik olaylarla karşılaşsalar bile olay sırasında sakinliklerini korur ve çözüm odaklı davranırlar. Olay sonrasında ise gündelik yaşamlarına ve iş hayatlarına devam ederler (Freeman&Carson, 2006, s.116).

Travmatik olaylar iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar bir tanesi önemli olan diğeri kritik olan olaylardır. Önemli olaylar çalışanı duygusal yönden etkileyen, çalışma hayatında karşılaşılabilen unsurlardır (örgütlerin yenilenmesi, rotasyon, terfi gibi). Kritik olaylar ise doğal afet, kriz gibi aniden oluşan ve yoğun stres

yaratan olaylardır. İş hayatında yönetim kademelerinde alınan eğitimlerle olaylara daha bilinçli yaklaşılabilirdiği görülmüştür böylelikle devamsız oranının arttığı, işe geri geliş sürelerinin kısaldığı, dayanıklılık seviyelerinin arttığı gözlemlenmiştir (Freeman & Carson, 2006, s.113).

Çalışmalar geçmişte yaşanan psikolojik sorunların, eğitim yetersizliğinin, aile yapısının, maddi sorunların dayanıklılık unsurunu olumsuz yönde tetiklediğini bu sebeple bu etmenlerin iyileştirilmesinin de dayanıklılığı artıracağını belirtmiştir (Bonanno, 2004, s.25).

Çalışanların dayanıklılığını artırmak için iş yerlerinde çeşitli yöntemler uygulanabilir. Çalışanın iş yerinde kendisini değerli hissedebilmesi, çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurabilmesi, sevilip sayılması çalışanın iş yerine olan bağlılığını artırırken dayanıklılığının artmasına da olumlu yönde katkıda bulunur. Sorunların çözümünde elbirliği yaklaşımının benimsenmesi çalışanların stres faktörünü azaltır. Çalışanların iş özel hayat dengesini sağlaması, iş yaşamı dışında mutlu olabileceği, kendisini iyi hissedebileceği hobilerinin olması da iş yaşamındaki dayanıklılığı doğrudan etkileyen unsurlardır (Jackson, Firtko&Edenborough, 2007, s.6). Tüm bu anlatılanları yapılan çalışmalar dayanıklılığı artıran faktörler olarak 3 başlık altında incelemişlerdir (Luthans, 2007, 116-120). Bu başlıklar,

1)Varlıklar: Kişilerin karakterleri (espirili olması,hayata pozitif bakış, olumlu düşünce yapısı vb.) yaşadıkları durumlara karşı vereceği tepkiyi belirlemektedir (Masten ve Reed, 2002, s.76).

2)Risk Faktörleri: Beklenmedik bir anda beklenmeyen etmenlerin ortaya çıkabilme durumudur (Masten&Reed,2002,s.76).İnsanlar karşılaştıkları risklerle başa çıkabilmek için sahip oldukları varlıkları yani kişilik özelliklerini kullanırlar. Kişilik özelliği daha güçlü olan kişiler riski yöneterek riskli durumun olmaması için gerekli tedbirleri alır.

3)Değerler ve İnanç: Kişilerin sahip olduğu değerler ve inançlar karşılıkları zorluklar karşısında davranışları şekillendiren unsurlardır. Luthans'a göre özyeterlilik, iyimserlik, umut kavramlarına ek olarak dayanıklılığı yüksek olan bireyler engeller ile kolayca baş edebilme yeteneğine sahip olurlar (Luthans, 2007a, s.120-122)

Farklı bir yönden bakıldığında zor durumları kısa sürede atlatıp normal haline dönmeyi başaran bireyler, deneyimledikleri olumsuz durumdan sonra normal hallerinden daha iyi performans düzeylerini yakalamamanın ötesinde eskisinden daha iyi performans sergilemektedirler (Luthans&Youssef, 2004, s.154).

3.6. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ

Psikolojik sermaye çözüm odaklı bir yaklaşımdır. Psikolojik sermaye kurumlarda çıkan sorunlara karşın nasıl yol izlenebileceğine yardım eder. Yenilikçi, değişebilen bir kavramdır. Bu kapsamda psikolojik sermaye örgütün insan kaynağının potansiyelinin gelişimini ve daha etkili kullanılmasını sağlar (Luthans&Youseff, 2004, s.338).

Psikolojik sermaye örgütlere beşeri, sosyal, finansal sermayenin yanı sıra daha fazla değer katmaktadır. Örgütler için beşeri, sosyal ve finansal sermaye gereklidir ve önemlidir fakat günümüz iş dünyasının rekabetçi doğasında yeterli değildir. Psikolojik sermayenin çalışanlar üzerindeki olumlu etkisi beşeri ve sosyal sermayeden daha iyi ifade edebileceğini göstermiştir (Larsons&Luthans, 2006, s.48).

Seligman ve Peterson kişilik özellikleri temelli pozitif psikoloji kavramını ortaya atmışlardır. Kişiliğe dayanan özellikler zeka, yetenek, pozitif bakış açısı, pozitif düşünce yapısı gibi sıralanabilir. Psikolojik sermaye ise duyuşsal esaslı kavramları ifade eder, durum temellidir. Kişinin mutlu olması, karamsar olmaması, iyi olma hali, cesur olması gibi özellikleri psikolojik sermayenin inceleme alanına girmektedir. Psikolojik sermaye kişilik özelliklerine göre daha değişime açıktır, daha kolay değiştirilebilir (Walumbwa&ark,2011, s.11).

Psikolojik sermaye ölçülebilen bir değer olup tıpkı örgüt finansal sonuç çıktılarını görebildikleri gibi, psikolojik sermayenin de çıktılarını görebilirler (Luthans, Yourseff&Avolio, 2007, s.10).

Psikolojik sermayenin insanın performansını etkileyen bir unsur olması psikolojik sermayeye olan ilgiyi artırarak stratejik kaynak olarak görülmesini sağlamıştır. Dolayısıyla psikolojik sermaye çalışanların performanslarını ölçmeye yarayan bir kaynaktır (Polatçı&Akdoğan, 2014, s.10).

Psikolojik sermaye olumlu tutumlarla ilgilidir. Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler geleceğe yönelik kaygı taşımazlar aksine geleceğe güvenle, pozitif bir şekilde bakarlar. Yaşadıkları olumsuz olayları bile hayatlarına değer katan tecrübeler olarak görerek yollarına devam ederler. Bu kapsamda Avey ve çalışma arkadaşları (2011) yaptıkları araştırmalarda psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, performans, işe devam, işe ve insana değer gibi kavramlar ile ilgili olduğunu saptamışlardır.

3.7. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

Psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar kapsamında bilgi paylaşımı, iş tatmini, performans, işten ayrılma eğilimi, yenilikçi davranışlar ve bunlar arasındaki etkileşim araştırılmıştır.

3.7.1. Bilgi Paylaşımı

İşletmeler için bilgi çok önemli ve değerli bir kavramdır. Bilgiye sahip olmak önemli ve bundan da daha değerlisi bu bilgiyi paylaşarak üzerine değer katıp tüm çalışanların bilinçlenmesini artırmaktır. Yalnız işletmelerde bilgi paylaşımı güç bir konudur. İnsanlar rekabet koşullarından dolayı sahip olduğu bilgiyi paylaşmak istemezler (Özçınar, 2008, s.19).

İşletmelerin ilerleyebilmesi, karşılaştıkları problemlere çözüm bulabilmesi, pazar payını artırabilmesi, çalışanların yetkinliklerini artırabilmesi için bireylerin bilgi paylaşımını desteklemesi gerekmektedir. Günümüz şartlarında bilgi işletmenin sahip olduğu en değerli varlıklardan bir tanesidir (Savur, 2013, s.23).

Bilgi paylaştıkça çoğalır ve anamlanır. İşletmeler bu bilince vararak bilgi paylaşımını desteklemelidir. İnsanların bilgi paylaşımını desteklemesi için güven ortamında çalıştıklarını hissetmeleri gerekir. Yöneticiler bilgi paylaşımını önemsemeli ve çalışanlarının bilgi paylaşmasını teşvik etmelidir. Bunun yanı sıra bilginin kişiselliğine de önem vermeli, çalışanların istemeden paylaşması için zorlanmamalıdır (Deniz, 2012, s.19)

Yapılan literatür taramasında psikolojik sermaye ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki saptanamamıştır. Demirel (2007) yaptığı çalışmada bankacılık sektörü için bilgi paylaşımı ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bilgi paylaşımı

arttıkça performansın arttığını gözlemlemiştir, aralarında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bilgi paylaşımının işletmenin performansı ile doğrudan ilgili olduğu sonucuna varmıştır.

3.7.2. İş Tatmini

İş tatmini kişinin yaptığı işten mutluluk duymasını, aldığı ücretin yaptığı işin karşılığı olduğuna inanmasını, işin özellikleri ile kendi özelliklerini birbirine uymasını kapsayan bir olgudur. En temel tanımıyla iş tatmini denilince kişi yaptığı işi severek ve isteyerek yapar, çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde çalışır ve bunun karşılığında hak ettiği ücreti alır (Şimsek vd.,2005, s.150). Yapılan iş çalışanan mutluluk vermiyorsa, olumlu bir etki oluşturmuyorsa bu çalışanda iş tatminsizliğine sebep olur. Böyle durumlarda çalışanlar iş tatmininin artması için neler yapabileceğini gözden geçirmesi gerekir. Örneğin farklı bir departmana rotasyon yapmak gibi. İşletmeler ise çalışanların iş tatminini artırmak için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. Örneğin çalışanları takdir etmek, ödüllendirmek, maaş zammı, kariyer olanakları sağlamak, iş koşullarını iyileştirmek gibi (Demirel, 2007, s.239).

İş tatmin unsuru çalışan bağlılığı, turnover'ın azalması, performans ve verimliliğin artması için önemlidir. İş tatmini çalışanın yaptığı işe karşı olan olumlu duygularıdır. Çalışan yaptığı işe karşı pozitif duygu besler ve bu çalışanın davranışlarına yansır çıktısında performansı yüksek bir çalışan işletmeye kazandırılmış olur. Farklı kaynaklarda yapılmış olan bir diğer açıklama ise “iş tatmini, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları duyguların toplamıdır.” şeklinde ifade edilmiştir (Deniz, 2012, s.19).

Herbir birey olayları farklı duygusal boyutta algılar. Bireylerin farklı duygusal özellikleri yapılan işi, örgütü algılayış biçimlerini şekillendirir. Çalışanların performansını artıran, olumlu düşünmesini sağlayan psikolojik sermaye ise çalışanların işlerine karşı davranış, tutum belirleme süreçlerinde önemli bir etkide bulunacağı söylenebilir (Deniz, 2012, s.20).

Değerler ve kültür çalışanların tutum ve davranışları üzerinde doğrudan etkilidir. Aynı değerleri paylaşan çalışanlar arasında iletişim bağının daha güçlü olduğunu, daha fazla ortak paydada bulunduğu görülmüştür. Daha fazla ortak paydada buluşmak iş

yerindeki negatifliği azaltarak çalışanlar arasındaki bağı artırmıştır. Olumlu bir iş ortamının oluşması ise çalışanın iş yerine olan bağlılığını ve iş tatminini artırmıştır (Erkmen&Esen, 2012, s.61).

Özellikle hizmet sektörü gibi doğrudan müşteri ile çalışan iletişimde bulunan işlerde çalışanın iş tatminin sunduğu hizmetin kalitesini etkileyecektir. Yapılan çalışmalar iş tatmini ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte iş tatmini yüksek olan bireylerin işe olan bağlılıkları da yüksek olmaktadır. İş bağlılığı yüksek olan kişiler ise daha iyi bir performans ile çalışacaktır (Özdevecioğlu&Kanıgör, 2000, s.59).

Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran literatür çalışmalarına bakıldığında zaman aralarındaki ilişkiyi açıklayan araştırmalar şöyledir: Luthans vd., (2007), psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi hizmet sektörü ve endüstri sektörü olmak üzere iki başlık altında incelemişlerdir. Sanayi sektöründe yapılan istatistik çalışmasında psikolojik sermaye boyutlarından umut ve özyeterlilikle anlamlı ve pozitif bir yönde ilişki tespit edilmiştir fakat psikolojik sermayenin diğer boyutları olan dayanıklılık ve iyimserlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Hizmet sektöründe yapılan istatistiksel çalışmada ise psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik, umut, özyeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken, dayanıklılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki istatistiksel analiz sonrasında tespit edilememiştir.

Appollis (2010, s.140) turizm sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Çetin (2011) kamu sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık, iyimserlik, umut ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu tespit ederken, özyeterlilikle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Eğitim sektörü çalışanlarından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin tüm boyutları (umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik) ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aktaran&Savur, 2013, s.26)

3.7.3. Performans

İşletmelerin iş dünyasının zorlu rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi için elindeki insan kaynağını verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir. İnsan kaynağını en etkin şekilde kullanabilmek en üst kademedен en alt kademeke çalışanlara kadar tüm çalışanların belli bir performans sergilemeleri ile mümkündür. Çalışanların tüm sene boyunca kendilerine verilen görevleri başarılı bir şekilde tamamlayıp tamamlamadıkları performans ölçüm kriterlerine göre bakılmaktadır. Sonuç olarak işletmelerin belli bir başarıya ulaşabilmesi, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmesi, örgütün hedeflerini yakalayabilmesi için çalışan performansı dikkate alınması gereken önemli bir faktördür (Polatçı, 2011, s.113).

Çalışanların performansı ve psikolojik sermaye arasında ilişkiyi inceleyecek olursak çalışanların kendileriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygu durumları, kendileriyle ilgili hissettikleri yeterlilik düzeyleri, hedeflerine ulaşmalarına olan pozitif düşünceleri, zorluklarla karşılaştıklarındaki iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri çalışanların performanslarını doğrudan etkilemektedir (Savur, 2013, s.27).

Performans değerlendirilmesi yapılmasının temel nedeni çalışana verilen hedefler ile çalışanın bu hedeflerin neresinde olduğunu tespit etmektir. Çalışana yaptığı çalışmalar sonucunda geri bildirimler verilir. Verilen geri bildirimler olumlu bir şekilde ifade edilip, çalışana ait eksikler veya tamamlanması gereken mesleki yeterlilikler eğitimler ile desteklendiği sürece performans değerlendirme süreci oldukça etkili olabilmektedir. Geri bildirimler sonrası çalışanlar daha fazla kendilerini geliştirmek bununla birlikte daha fazla sorumluluk almak istediklerini veya ihtiyaç duydukları teknik veya kişisel gelişim eğitimlerini ifade etme şansı yakalayabilmektedirler (Bayraktaroğlu, 2008, s.282).

a) Görev Performansı: Bir işin gerektirdiği özellikleri ifade eden kavram görev performansıdır. O işi yapmak için gerekli olan mesleki yeterlilik ve uzmanlık kısmı görev performansı ile ilgilidir. Görev performansının ölçülebilebilmesi için görev tanımının açık ve net bir şekilde belirlenmiş olması gereklidir. Bu tanım ne kadar doğru bir şekilde yapılırsa çalışan performansı o derece doğru ölçülmüş olup, artma eğilimi sergiler (Özdevecioğlu&Kanıgür, 2009, s.60).

b) Bağlamsal Performans: Örgütsel amaçlara ulaşmak için görev performansı önemli bir faktördür fakat zaman içerisinde örgütler amaca ulaşmak için sadece görev performansının yeterli olmadığı örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için farklı etkenlerin de olduğunun farkına varmışlardır. Borman ve Motowidlo (1993), örgütlerdeki işlerin başarıyla gerçekleşmesini etkileyen bu etkenleri bağlamsal performans olarak isim vermişlerdir. Borman ve Motowidlo'ya göre bu faaliyetler görev tanımı dahilinde değil iken, örgütün psikolojik ve sosyal çevresine etki etmektedir (Akt, Polatçı, 2011, s.116).

Borman ve ark. (1997)'larına göre aşağıda verilen örnekler bağlamsal performans ile ilişkilidir.

- 1.Asıl işte yer alması bile gönüllü olarak işin bir bölümünde görev almak,
- 2.Bir işi yapabilmek için yoğun ilgi ve efor göstermek,
- 3.Diğer çalışanlarla işbirliği yapmak ve onlara gerektiğinde yardım etmek,
- 4.Örgütün kültürünü destekleyici davranışlara sahip olmak,
5. Örgüte ait talimatları takip etmek ve belirlenen prosedürlere uyum sağlamak.

Pozitif psikoloji çerçevesinde performans ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır (Luthans vd., 2017, s.16). Bu bilgiler neticesinde psikolojik sermaye ile performans arasındaki olumlu yöndeki ilişki göz ardı edilemez.

Literatürde performans ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan araştırmalarda performans ve psikolojik sermaye arasındaki etki incelendiği zaman, psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan özyeterlilik ile performans arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Avey ve ark.(2010) yaptıkları çalışmalarda psikolojik sermaye ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir (Akt. Polatçı, 2011, s.128).

Uslu (2012) yaptığı araştırmada performans ve iş tatmini etkileyen sebepleri araştırmıştır. Bu çalışmayı yaparken psikolojik sermaye ölçeğini de kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik, umut, yeterlilik ve dayanıklılık ile performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Polatçı (2011) Tokat'ın merkezinde toplam 361 adet akademisyen, doktor, hemşire ve polis gibi farklı sektörler üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda psikolojik sermayenin performans üzerindeki oldukça önemli etkisi olduğunu tespit etmiştir.

3.7.4. İşten Ayrılma Eğilimi

İşten ayrılma eğilimi çalışanın iş yerinden her an gidebilme, karşısına yeni iş imkanları çıktığında ayrılma niyetini ifade eder. İşten ayrılma eğilimi işgücü devrini doğrudan etkilemektedir. İşgücü devri çalışanların işten ayrılıp yerine yeni çalışan alınma sıklığını ifade eder (Alica, 2008, s.22).

İşletmeler için işgücü devrinin yüksek olması olumsuz bir imajı, maliyet kaybını beraberinde getirmektedir. Örgütte tecrübe kazanmış yetiştirilmiş bir kişinin kaybedilmesi örgütte maliyet kaybına sebep olurken diğer çalışanları demotive etmektedir. Giden çalışanın yerine yenisinin alınması zaman, maliyet, tecrübe kaybına yol açmaktadır (Çakır, 2001, s.177)

Çalışanların işten ayrılmalarının etkisi bazen olumlu bazen olumsuz olabilmektedir. Yüksek performansla çalışan birinin işten ayrılması olumsuz sonuçlara sebebiyet verirken, düşük performansla çalışan birinin işten ayrılması örgüt için işlevsel olumlu sonuçlara sebebiyet vermektedir (Teoman, 2007, s.35).

Çalışmalara bakıldığı zaman işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışını tetiklemektedir. Belirli bir zaman aralığında işten ayrılma eğilimi gösteren çalışanlar bu davranışı gerçekleştirmektedirler (Teoman, 2007, s.36).

Örgütlerin işten ayrılma niyetlerini gözden geçirmeleri gerekmektedir. Çalışanlar işten ayrıldıktan sonra bu durum geri alınamaz fakat işten ayrılma niyeti gösteren çalışanlar için gerekli tedbirler alınırsa bu durum önlenabilmektedir (Yıldız, 2008, s.41-42).

İşten ayrılma eğilimini etkileyen faktörler kişisel faktörler veya dışsal faktörler olabilmektedir. Kişisel faktörler arasında medeni durum, kişinin yaşı, karakteri, cinsiyeti etkili olabilmektedir. Örneğin bekar ve yaşı küçük olan çalışanlar daha fazla işten ayrılma eğilimi göstermektedir. İşten ayrılma eğilimini etkileyen dışsal faktörler

arasında çalışma şartları, maaş, kariyer imkanları, örgüt kültürü, ülkenin ekonomik koşulları, kriz gibi faktörlerdir (Teoman, 2007, s.35).

Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi hakkında ise yeterli sayıda araştırma yapılmamış olduğu görülmüştür. Avey ve çalışma arkadaşı (2009)'nın yapmış oldukları çalışmada işten ayrılma niyeti ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlar işten ayrılma eğilimi yüksek davranış sergilemişlerdir (Erkuş&Fındıklı, 2013, s.40).

3.7.5. Yenilikçi Davranışlar

İşletmeler çağa ayak uydurmak hayatta kalabilmek için yeniliğe önem vermeli ve yenilikçi davranışlar sergilemelidirler. İşletmeler yenilikçi işler öncülüğünde maliyet azaltmaya, ürün çeşitliliğini artırmaya, daha kaliteli ürün ve hizmet sunmaya yönelirler. Günümüz dünyasında yenilik işletmeler için olmazsa olmaz bir unsur olup istihdam ve refah düzeyinin artmasında önemli bir faktör haline gelmiştir (Terzioğlu, 2008, s.17).

Yenilik sadece yeni ürünleri piyasaya sunmak değildir. Örgüt kültürünün değişmesi, yeni yönetim stratejileri, yeni iş modelleri de yenilik kavramları arasında sayılabilir. İşletmelerin rekabet dünyasında ayakta kalabilmek için çok hızlı değişen müşteri ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap vermesi gerektirmektedir bu da ancak yenilikçi bakış açısıyla gerçekleşebilmektedir. İşletmelerin yenilikçi işler yapabilmesi için bu işlerin gerektirdiği maliyeti göz önüne alması gerekmektedir. Bu durum işletmeler için ilk durumda ek bir maliyet getirip karlılık seviyesini azaltıyor görünse de gerçek durum tam tersidir. Eğer yapılan yenilikler başarılı olursa işletmenin maliyetleri azalırken performans ve verimliliği artırır. Tüm bunların sonucunda ise karlılık artar. İşletmeler yenilik projeleri için gereken zamanı ayırmalı, sonuçlarını beklerken ise acele etmemelidirler (Erkuş&Fındıklı, 2013, s.42).

Yenilik sürekli rekabet avantajı sağlayan önemli bir unsurdur. İşletmelerin yeniliklerini uygulamaya geçirmek ve sürekli yenilik anlayışı için strateji belirlemeleri gerekmektedir. Söz konusu strateji ise çalışanlara yenilikçi bakış açısı kazandırılması ile sağlanılabilir. Ara sıra çalışanların işte olan yetkinlikleriyle ilgili özyeterlilikleri, özgüvenleri, umutları, dayanıklılıkları özetle psikolojik sermaye seviyeleri çalışanların

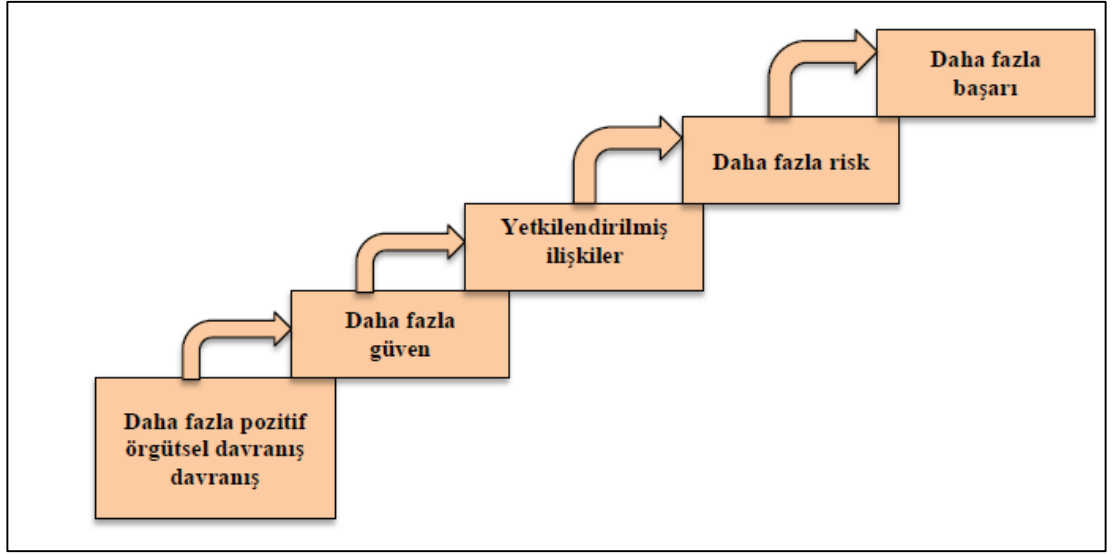
yenilikçi bakış açısı ve davranışlarında etkili olabilen bir faktör olabilmektedir (Erkuş&Fındıklı, 2013, s.43).

Çalışanların yaptıkları işleri verimli yapabilmeleri için, potansiyel enerjilerini hareket enerjisine çevirmeleri gerekmektedir. Gereken enerji kaynakları kişilerin kendilerinde hissettikleri psikolojik sermaye kaynaklarından olan özgüven, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık duyguları tarafından yönlendirilebilmektedir. Psikolojik sermaye faktörleri tarafından etkilenen bireylerdeki hareket enerjisi, bireylerin davranışlarında değişiklikler oluşturmaktadır. Örnek olarak bireylerin değişen dünyaya ve değişime ayak uydurabilmesi için bireyler değişimin her bir aşamasında bilgilendirilmeli, yeterli eğitimler aldırılarak özgüvenlerinde artış oluşturulması, yenilikçi işlerin yapılmasını olumlu yönde etkileyecektir. Mazzanti (2006)'e göre yenilikçilik ve örgütsel performans arasında etkileşim vardır. Örgütsel performans yenilikçilik için itici güç, yenilikçi yaklaşımlar ise performansı artıran bir etmendir. Yapılan literatür taramasında ise psikolojik sermaye ile yenilikçi davranışlar üzerindeki etki çalışmaları bulunamamıştır (Erkuş &Fındıklı, 2013, s.46).

3.8. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN SİNERJİ OLUŞTURMA İŞLEVİ

İnsanlar güven ilişkileri kurmaya önem verirler. Güven psikolojik sermaye için önemlidir ve temelini oluşturur. Şekilde güven ile psikolojik sermaye arasındaki bağ ve bu bağdan oluşan sinerji açıklanmaktadır. Pozitif örgütsel psikolojik sermaye davranışı güvenin artmasına daha olumlu ilişkiler kurulmasına, risk alınabilmesine sebep olur. Bunun sonucunda ise hem bireysel hem de örgütsel başarı düzeyi artar.

(Ward, http://www.affinitymc.com/the_authentic_leader.htm)



Şekil 6. Psikolojik Sermaye Sinerjiyi Etkiler (Ward Brain, The Authentic Leader: Losing the Mask, (http://www.affinitymc.com/the_authentic_leader.htm) (Erişim Tarihi: 15/12/2019)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Araştırmalar neticesinde psikolojik sermaye araştırmalarının kısıtlı olduğu bu konunun literatüre yeni giren bir kavram olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Literatür taraması sonucunda bulunanlar aşağıda açıklanmıştır.

Akçay (2011), Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma için 450 kişiye anket uygulanmıştır ve araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sezgin (2012), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi adlı bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma için 347 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile cinsiyet, yaş, branş ve mesleki tecrübeye göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çetin ve Basım (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması adlı araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada örgütsel psikolojik sermayeyi açıklayıp belirlenen ölçeği Türkçe'ye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik incelemesi yapmışlardır.

Keser (2013), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması adlı çalışma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda araştırmaya katılan bireylerin otantik liderlik ve psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Otantik liderlik düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda otantik liderlik unsurları ile psikolojik sermaye unsurları anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra psikolojik sermaye düzeylerinin otantik liderler üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında zaman otantik liderlik unsurlarının, psikolojik sermaye unsurlarından etkilendiğini farklı bir deyişle psikolojik sermaye unsurlarının otantik liderlik unsurlarının yordayıcısı ya da açıklayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin ve Basım (2013), 2012'deki çalışmalarına ek olarak Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri adlı çalışma yapmışlardır. Bu çalışma için

260 kamu çalışanına anket uygulamışlardır. Uygulanan bu anketten elde edilen bulgulara psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan “özyeterlilik” ve “umut” faktörlerinin tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında önemli bir etkisi olduğu neticesine ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarından olan “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenme ile aralarında ters ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Karacaoğlu ve İnce (2013), Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkileri adlı çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışma neticesinde örgütsel sinizm ile pozitif örgütsel davranış arasında negatif ilişkinin olduğu neticesine ulaşmışlardır. Bu bulgular değerlendirildiği zaman psikolojik sermaye alt boyutlarından umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ve buna benzer olarak pozitif örgütsel davranışın boyutlarından olan; özyeterlilik ve iyimserliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Choi ve Chang (2014) psikolojik sermaye, işgören güçlendirme ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye motivasyon aracının etkisini inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmayı analiz etmek için yapısal eşitlik modeli kurmuşlardır. Bu modelin sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde önemli bir etkisini olduğunu tespit etmişlerdir.

Taştan (2016), bir beyaz eşya firmasında çalışanlar ile yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sermaye boyutlarının örgütsel yaratıcılıktaki değişimin %52.6’sını açıkladığını tespit etmiştir.

Begenirbaş ve Turgut (2016), psikolojik sermayenin işgören davranışlarına etkilerini incelemişlerdir. Bu araştırmaya yönelik savunma sanayiye yönelik kamu ve özel kuruluşlarda çalışan toplam 189 işgören ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonuçları psikolojik sermaye boyutlarının, işgören performansı ve yenilikçilik arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Fakat iş performansı

zerinde psikolojik sermaye boyutlarının etkisinde yenilikçi davranışların aracı role sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ARAÇLARI

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde kadın çalışanların kariyer engelleri, psikolojik sermaye kavramları açıklanarak literatür taraması ile desteklenmiştir. Bu bölümde kadın çalışanların kariyer engellerini algılamada psikolojik sermayenin etkisini araştırmak, psikolojik sermayenin engelleri algılamada ilişkisel varlığı ortaya koymak adına araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama tekniği, anket yöntemi ve veri analizi gibi konulara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

5.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmanın modeli kurulurken pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan iyimserlik, umut, özyeterlilik ve dayanıklılık kavramlarının algılanan kariyer engelleri ile ilişkili olduğu varsayımından yola çıkılmıştır.

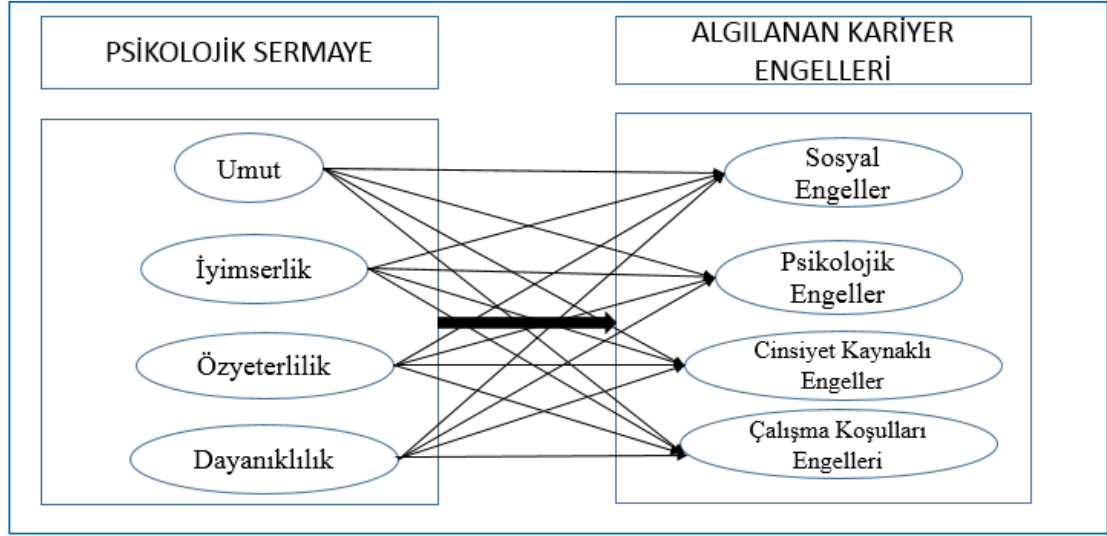
Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

“İlişkisel tarama yöntemleri iki ya da daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2007, s.79).

Araştırmada kadın çalışanların kariyer engelleri ve ilgili alt boyutlar incelenerek ilişki düzeyleri belirlenmiş ve karşılaştırmalar yapılarak ilişkisel tarama yöntemi modeliyle çalışılmıştır.

Araştırmanın değişkenleri belirlenip sonrasında bu kapsamda anket formu hazırlanmıştır. Anket ile toplanan veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada araştırma tekniği nicel yöntem ile yapılmıştır.

Araştırmanın modeli aşağıdaki tabloda (Şekil 7) görselleştirilmiştir.



Şekil 7. Kariyer engelleri ve psikolojik sermaye ilişkisinin modellenmesi

5.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

İlgili otomotiv sektöründe çalışan kadın sayıları 2 farklı fabrika çalışan kadınları olarak dağılım göstermektedir. İlk fabrikada çalışan kadınlarının sayısı mavi yaka ve beyaz yaka toplamında 129 olup evrenin tamamı çalışmaya alınmıştır. İkinci fabrikada çalışan kadınlardan ise 27 çalışan kadın daha çalışmaya dahil edilmiştir. Bu araştırmada basit rastgele örnekleme metodu kullanılmıştır. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde, %5 kabul edilebilir hata payı ve %95 güven seviyesi ile en az 100 kişinin evreni temsil edeceği hesaplanarak tespit edilmiştir. Bu durumda literatürde 100 örnekle çalışmanın uygun olabileceği ancak büyük örnekleme çalışmanın daha uygun olacağı belirtilmiştir (Kline, 2005, s.206).

Evreni oluşturan örneklem büyüklüğü hesaplanırken Erdoğan ve Yazıcıoğlu tarafından önerilen örneklem büyüklüğü hesap yöntemi ile çalışılmıştır. Hedef kitledeki birey sayılarının bilinebildiği bir çalışmada kullanılabilecek formül aşağıdaki gibidir.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formüldeki;

N: Hedef kitleye ait birey sayısı

n: Örneklemeye dahil olacak birey sayısı

p: Araştırılan olayın gerçekleşme ihtimali diğer bir anlamla oluş sıklığı

q: Araştırılan olayın gerçekleşmeme ihtimali diğer bir anlamla olmayış sıklığı

t: Belirli anlam düzeyinde, t tablosunda karşılık gelen teorik değer

d: Olayın olmayış durumunun sıklığına göre $\pm$ örneklem hatasını ifade etmektedir

(Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004, s.48).

$$n = \frac{129.1,96^2.0,5.0,5}{0,05^2.(129-1)+1,96^2.0,5.0,5} \quad (5.1)$$

$$n = \frac{123.8916}{1.2804} \quad (5.2)$$

$$n = 99,76 \cong 100 \quad (5.3)$$

5.3. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE ARACI

Bu araştırmada verilerin toplanması için anket metodu kullanılmıştır. Anket metodunun seçilmesinin nedeni, anket ile bir seferde oldukça fazla data toplanabilmesine, daha geniş kitlelere erişilebildiği için daha büyük örneklemle çalışılmasının getirdiği güvenilirlik ve dış geçerlilik ölçütünün artmasına, kişilerin davranışsal ve düşünsel, inançsal, duygusal, güdüsel ve algısal özelliklerine dair bilgilerin elde edilebilmesine imkan sağlamasıdır. Bunun yanı sıra anket en ekonomik veri elde etme yöntemi ve verileri çok hızlı bir şekilde erişmeyi sağlamaktadır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004, s.51).

Ayrıca ankete katılan katılımcı sayısını artırmak, ilgili kişilerin ankete dahil olmasını sağlamak amacıyla anketin içeriği ve amacı katılımcılara detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu literatürde geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı çalışmaya ait ölçeklerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Anlamli sonuçlar elde edilebilmesi için anketlerin daha önceki bilimsel araştırmalarda kullanılmış olması önemlidir. Ayrıca çalışmada kullanılan anket sorularının derlenmesi için uzman görüşünden yararlanılmıştır.

5.4. VERİ TOPLAMA ARACININ NORMALLİK SINAMASI, GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÖLÇÜMLERİ

Veri toplama aracıyla elde edilen verilerin parametrik testlerle mi yoksa non parametrik testlerle mi analize tabi tutulacağını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Normallik kararında en çok kullanılan yöntemlerden biri skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin incelenmesidir. Bunun için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin ± 1 sınırları içinde 0'a yakın olması ve skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin kendi standart hatalarına (Std. Error) bölünmesi ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık indekslerinin ± 2 sınırları içinde 0'a yakın olması, normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5). Boston, MA: Pearson. Ve Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2006). Basic statistics for business & economics. Boston: McGraw-Hill/Irwin, s.2-6).

Hem psikolojik sermaye ölçeğinin hem de algısal kariyer engelleri ölçeklerinin tüm değişkenlerinin normallik sınavından geçtiği ve verilere parametrik testler uygulanabileceği kararı verilmiştir.

Psikolojik Sermaye 24 sorudan oluşmakta; pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin (İyimserlik, umut, Psikolojik Mukavemet/Dayanıklılık ve Özyeterlilik) eşit ağırlıkta olması için her birinin tespitine yönelik, bu bileşenleri en iyi temsil ettiğine inanılan 6'şar soru bulunmaktadır.

Tablo 9. Psikolojik Sermaye Ölçeğini Oluşturan Alt Boyutlar

	Psikolojik Sermaye	Soru Numarası
1	İyimserlik	1-2-3-4-5-6
2	Umut	7-8-9-10-11-12
3	Dayanıklılık	13-14-15-16-17-18
4	Özyeterlilik	19-20-21-22-23-24

Psikolojik sermaye ölçümü için kullanılan bu ölçek Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin bu araştırmada kullanılması ve uyarlama çalışması için gerekli izinler, araştırmacı tarafından yazarla yapılan yazışma ile alınmıştır.

Geçerlilik testi için açıklayıcı faktör analizi uygulanarak verilerin orijinal ölçekte olduğu gibi ilgili faktörlere yüklenip yüklenemediklerini test etmek amaçlanmıştır.

Bunun için öncelikle Psikolojik Sermaye sorularının analize uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla KMO ve Bartlett's testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre; KMO değeri = 0,76 > 0,50 ve Bartlett P = 0,00 < 0,05 şartlarının her ikisi de sağlanmış ve açıklanan toplam varyans 71,55 olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca soruların anti-image korelasyon değerlerine bakılmış ve korelasyon değerleri 0,05'in üstünde olan değişkenler çözümde tutulmuş 0,05'in altında olan değerler, birden fazla faktöre yüksek faktör yüküyle yüklenen değerler ve kısıtlayıcı nedenlerle 24 sorudan biri "umut" diğeri "iyimserlik" ile ilgili iki değişken faktör yapısında yer almamıştır.

Tablo 10. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik Sermaye	Ort.	Std.S	C.Alfa	Açıklan an Varyan	Faktör Yükleri
Faktör 1: Dayanıklılık	3,21	1,15	.78	27,78	-
Dayanıklılık	2,74	1,17			,798
Dayanıklılık	3,40	1,10			,642
Dayanıklılık	2,22	1,09			,609
Dayanıklılık	3,74	1,10			,592
Dayanıklılık	3,72	1,16			,579
Dayanıklılık	3,42	1,27			,552
Faktör 2: Özyeterlilik	4,09	0,95	.76	18,3	-
Özyeterlilik	3,82	1,07			-,756
Özyeterlilik	4,15	0,89			-,741
Özyeterlilik	4,19	0,96			-,740
Özyeterlilik	4,20	0,90			-,719
Özyeterlilik	4,10	0,98			-,634

Tablo 10.(Devam) Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik Sermaye	Ort.	Std.S	C.Alfa	Açıklan an Varyan	Faktör Yükleri
Özyeterlilik	4,11	0,88			-,448
Faktör 3: Umut	3,83	1,04	.71	14,23	-
Umut	4,22	0,92			-,577
Umut	4,01	0,94			,486
Umut	4,01	1,02			,741
Umut	3,33	1,20			,603
Umut	3,55	1,14			,508
Faktör 4: İyimserlik	4,19	0,82	.69	11,24	
İyimserlik	4,42	0,73			,441
İyimserlik	4,23	0,80			,788
İyimserlik	4,19	0,87			,630
İyimserlik	4,24	0,75			,573
İyimserlik	3,87	0,96			,442
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.					

Kariyer engelleri ölçeği 16 maddeden oluşmaktadır. Değişken grupları ve madde numaraları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.4.Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğini Oluşturan Alt Boyutlar

	Kariyer Engelleri	Soru Numarası
1	Cinsiyete ilişkin engeller	1-3-5
2	Sosyal Engeller	8-9-11-13-14-15
3	Psikolojik engeller	2-6-7-16
4	Çalışma koşullarına ilişkin engeller	10-12

Kariyer engeli oluşturan algısal değişkenler şunlardır:

1. Kadınların iş dışı sorumlulukları, işte sorumluluk almaktan çekinmelerine neden olur.
2. Kadınlar mesleki değerlendirmelerde daha öznel davranmaktadırlar.
5. Cinsiyetten kaynaklanan sorumluluklar iş performanslarını olumsuz etkiler.
6. Kadınların erkeklere göre daha duygusal oluşları iş başarılarını olumsuz etkiler.
7. Kadın çalışanlar hızlı ve mantıksal karar alamazlar.
8. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliği vardır.
9. Çalışan kadınlara yönelik toplumsal bir baskı vardır.
10. Çalışma yaşamını düzenleyen yasaları kadınların aleyhinedir.
11. Kadınlar ciddiye alınmak için erkeksi davranışlar sergilemelidir.
12. Kurum içi görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.
13. Kadın çalışanların işleri, erkek çalışanlara nazaran eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.
14. Kadın çalışanlar başarılı olmak için erkek çalışanlara kıyasla daha iyi performans göstermelidirler.
15. Kadın çalışanların fikirlerine, erkek çalışanların fikirlerine kıyasla daha fazla karşı çıkılmaktadır.
16. Kadınlar iddialı olmayı gerektiren iş koşullarına uyum sağlayamamaktadırlar.

Kariyer engeli oluşturan algısal ölçüm aracı Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri (Ayoğlu, 2017, s.52, “Women As Manager Scale Ölçeği”) isimli çalışmadan alınarak araştırma amacı doğrultusunda uygulanmadan önce, daha kolay anlaşılabilirliğini sağlamak için ifadeler anlam değişikliğine uğramadan yeniden yazılmıştır.

Geçerlilik testi için açıklayıcı faktör analizi uygulanarak verilerin oluşturduğu faktör yapıları belirlenmiştir. Bunun için öncelikle ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla KMO ve Bartlett's testi yapılmıştır. Testin

sonuçlarına göre; KMO değeri = 0,82 > 0,50 ve Bartlett P = 0,00 < 0,05 şartlarının her ikisi de sağlanmış ve açıklanan toplam varyans 86,91 olarak bulunmuştur.

Ayrıca soruların anti-image korelasyon değerlerine bakılmış ve korelasyon değerleri 0,05'in üstünde olan değişkenler çözümde tutulmuş 0,5'in altında olan değerler, birden fazla faktöre yüksek faktör yüküyle yüklenen değerler ve kısıtlayıcı nedenlerle 16 sorudan biri "cinsiyet" diğeri "sosyal engeller" ile ilgili iki değişken faktör yapısında yer almamıştır.

Tablo 3.5: Kariyer Engelleri Ölçeği Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Std.S	C.Alfa	Açıklanan Varyan	Faktör Yükleri
Algısal Kariyer Engelleri					
Faktör 1: Sosyal Engeller	3,56	1,36	.79	32,95	-
Sosyal Engeller	3,13	1,31			0,800
Sosyal Engeller	3,68	1,39			0,731
Sosyal Engeller	3,51	1,39			0,704
Sosyal Engeller	3,19	1,52			0,681
Sosyal Engeller	4,01	1,25			0,644
Sosyal Engeller	3,86	1,33			0,527
Faktör 2: Psikolojik Engeller	4,21	1,09	.72	21,83	
Psikolojik Engeller	4,31	0,82			0,823
Psikolojik Engeller	4,13	1,24			0,650
Psikolojik Engeller	4,20	1,13			0,615
Psikolojik Engeller	4,23	1,19			0,514
Faktör 3: Cinsiyet kaynaklı engeller	3,04	1,24	.64	17,72	
Cinsiyet kaynaklı engeller	2,57	1,27			0,775
Cinsiyet kaynaklı engeller	3,51	1,22			0,748
Faktör 4: Çalışma koşulları engelleri	2,85	1,29	.63	14,41	
Çalışma koşulları engelleri	2,52	1,27			0,807
Çalışma koşulları engelleri	3,19	1,32			-0,502
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.					

Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilerek bu ölçeklerle toplanacak verilerin sağlıklı olduğu görülmüştür.

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1:H₁: Çalışanların psikolojik sermayeleri (umut, iyimserlik, özyeterlilik, dayanıklılık) ile çalışanların kariyer engelleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.
/H₀:Yoktur.

Alt Hipotez 1:H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir./ H₀:Değildir.

Alt Hipotez 2: H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir./
H₀:Değildir.

Alt Hipotez 3:H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir./
H₀:Değildir.

Alt Hipotez 4:H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir./
H₀:Değildir.

Hipotez 2:H₂:Demografik değişkenlere göre psikolojik sermaye ve kariyer engeli algıları farklılık göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM

6. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu başlık altında veri toplama aracında yer alan tüm soru ve değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve araştırma hipotezlerine ilişkin test istatistikleri yer alacaktır.

6.1.ARAŞTIRMANIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN İSTATİSTİKLER

Araştırmaya katılan 156 kadın çalışanın demografik özelliklerini belirlemek amacıyla örneklemin eğitim seviyesine, medeni durumuna, yaşa ve işletmedeki kıdemine göre frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır.

Tablo 11. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellik	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	21	13,5
	Lise	99	63,5
	Ön Lisans	16	10,3
	Lisans	17	10,9
	Yüksek Lisans	3	1,9
	Doktora	0	0,0
Medeni Durum	Evli	97	62,2
	Bekar	58	33,2
	Belirtilmemiş	1	0,6
Yaş	29 ve altı	59	37,8
	30-39	67	42,9
	40-49	28	17,9
	50 ve üstü	2	1,3
İşletmedeki Kıdem	1-5 yıl	87	55,8
	6-10 yıl	35	22,4
	11-15 yıl	19	12,2
	16-20 yıl	11	7,1
	21 yıl ve üstü	4	2,6

Çalışmanın demografik özellikleri gösteren Tablo 11 incelendiğinde örneklemin tamamı 156 (%100) kişi ile kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim seviyesi özelliklerine göre 21 kişi (%13,5) İlköğretim, 99 kişi (%63,5) Lise, 16 kişi (%10,3) Önlisans, 17

kişi (%10,9) Lisans ve 3 kişi (%1,9) Yüksek lisans eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcılardan hiçbiri doktora eğitim seviyesine sahip değildir. Medeni durum olarak 97 kişi (%62,2) evli 58 kişi (33,2) bekar ve 1 kişi (%0,6) durumunu belirtmemiştir. Yaş aralığı olarak ise 29 ve altı yaşta olan kişi sayısı 59 (%37,8) kişidir. 30-39 yaş arası 67 (%42,9) kişidir. 40-49 yaş aralığında 28 (%17,9) kişidir. 50 yaş ve üzeri 2 (%1,3) kişidir. Örneklemin işteki kıdem durumuna bakıldığında 1 ile 5 yıl arasında çalışanların sayısı 87 (%55,8) kişidir. 6-10 yıl arasında çalışan 35 (%22,4) kişidir. 11-15 yıl çalışan 19 (%12,2) kişi vardır. 16-20 yıl çalışan 11 (%7,1) kişi vardır. 21 yıl ve üstü yıl çalışan 4 (%2,6) kişi bulunmaktadır.

6.2.PSİKOLOJİK SERMAYE DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de hesaplanmıştır. Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 2,22 ile 4,42 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 12. Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin İstatistikî Özellikleri

Psikolojik Sermaye	Ort.	Std. S.
1. Bu iş yerinde işler, genellikle, benim istediğim şekilde yürümez.	2,74	1,17
2. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini hak ederim.	3,40	1,10
3. Eğer işimde bir şeyler yanlış gidecekse, o şekilde gider.	2,22	1,09
4. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	3,74	1,10
5. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	3,72	1,16
6. Sorunlara “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	3,42	1,27
7. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	3,82	1,07
8. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	4,15	0,89
9. Zor bir durumla karşılaştığımda, kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	4,19	0,96
10. Şu anda kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	4,20	0,90
11. İşimle ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum.	4,10	0,98
12. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.	4,11	0,88
13. Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.	4,22	0,92
14. Karşılaştığım sorunları kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	4,01	0,94
15. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	4,01	1,02
16. İşte bir sorunla karşılaştığımda, onunla başa çıkmada sorun yaşıyorum.	3,33	1,20

Tablo 12.(Devam) Psikolojik Sermaye Değişkenlerinin İstatistikî Özellikleri

Psikolojik Sermaye	Ort.	Std. S.
17. Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	3,55	1,14
18. Yaşadıklarım, işim ile ilgili zorlukları kolayca aşacağımı işaret ediyor.	4,26	0,83
19. İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	4,42	0,73
20. Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	4,23	0,80
21. Toplantılarda çalışmalarımı açıklarken kendime güvenirim.	4,19	0,87
22. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	4,24	0,75
23. Kurumun geleceği ile ilgili görüş açıklarken kendime güvenirim.	3,87	0,96
24. Kurum dışındakilerle, kurum problemlerini tartışırken kendime güvenirim.	4,10	0,99
Valid N (listwise)		

Psikolojik sermaye ölçeği değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiklerine göre (Tablo 12) katılımcılar yüksek oranda “sık sık” ve “her zaman” yanıtını verdiği seçenekler;” İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.”, ” Yaşadıklarım, işim ile ilgili zorlukları kolayca aşacağımı işaret ediyor.” maddeleri olurken takibindeki madde ise “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.” ifadesi olmuştur. Katılımcıların en fazla “çok seyrek” ve “ara sıra” yanıtını verdiği seçeneklere bakıldığı zaman ise; “Eğer işimde bir şeyler yanlış gidecekse, o şekilde gider.” , “Bu iş yerinde işler, genellikle, benim istediğim şekilde yürümez.” maddelerinin olduğu gözlemlenmektedir.

6.3. ALGISAL KARIYER ENGELLERİ DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Algısal kariyer engelleri ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’te hesaplanmıştır. Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 2,51 ile 4,31 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 13. Algısal Kariyer Engelleri Değişkenlerinin İstatistikî Özellikleri

Algısal Kariyer Engelleri	Ort.	Std. S.
1. Kadınların iş dışı sorumlulukları, iş sorumluluk almaktan çekinmelerine neden olur.	3,13	1,31
2. Kadınlar mesleki değerlendirmelerde daha öznel davranmaktadırlar.	3,68	1,39

Tablo 13.(Devam) Algısal Kariyer Engelleri Değişkenlerinin İstatistikî Özellikleri

Algısal Kariyer Engelleri	Ort.	Std. S.
5. Cinsiyetten kaynaklanan sorumluluklar iş performanslarını olumsuz etkiler.	3,51	1,39
6. Kadınların duygusal oluşları iş başarılarını olumsuz etkiler.	3,19	1,52
7. Kadın çalışanlar hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	4,01	1,25
8. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliği vardır.	3,86	1,33
9. Çalışan kadınlara yönelik toplumsal bir baskı vardır.	4,31	0,82
10. Çalışma yaşamını düzenleyen yasaları kadınların aleyhinedir.	4,13	1,24
11. Kadınlar ciddiye alınmak için erkeksi davranışlar sergilemelidir.	4,20	1,13
12. Kurum içi görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	4,23	1,19
13. Kadın çalışanların işleri daha eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.	2,57	1,27
14. Başarılı olmak için kadın çalışanlar erkeklerden daha çok çalışmalıdır..	3,51	1,22
15. Erkeklerle nazaran kadınların fikirlerine daha çok karşı çıkılmaktadır.	2,52	1,27
16. Kadınlar rekabetçi çalışma koşullarına uyum sağlayamamaktadırlar.	3,19	1,32

Algısal kariyer engelleri ölçeği değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiklerine göre (Tablo 13) katılımcılar yüksek oranda “sık sık” ve “her zaman” yanıtını verdiği seçenekler;” Çalışan kadınlara yönelik toplumsal bir baskı vardır.”,” Kurum içi görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir..” maddeleri olurken takibindeki madde ise “Kadınlar ciddiye alınmak için erkeksi davranışlar sergilemelidir.” ifadesi olmuştur. Katılımcıların en fazla “çok seyrek” ve “ara sıra” yanıtını verdiği seçeneklere bakıldığı zaman ise; “Kadın çalışanların işleri daha eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.”,”Erkeklerle nazaran kadınların fikirlerine daha çok karşı çıkılmaktadır.” maddelerinin olduğu gözlemlenmektedir.

6.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER

Bu başlık altında, kavramsal araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler test edilecektir. Aşağıda sırasıyla hipotezlerin test edilecektir.

Araştırmanın birinci hipotezi “Çalışanların psikolojik sermayeleri (umut, iyimserlik, özyeterlilik, psikolojik mukavemet/dayanıklılık) ile çalışanların kariyer engelleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulmuştu. Bu hipotezin test edilmesi için faktör anaizi ile belirlenen psikolojik sermaye boyutları ve algısal kariyer engelleri boyutları arasındaki korelasyonlara bakılarak pozitif anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Tablo 14. Algısal kariyer engelleri ile psikolojik sermayenin boyutları arasındaki korelasyon analizinin sonuçları

		E1	E2	E3	E4	PS1	PS2	PS3	PS4
E1-Sosyal	r	1							
	Sig.								
E2-Psikolojik	r	,213**	1						
	Sig.	0,00							
E3-Cinsiyet	r	,225**	0,10	1					
	Sig.	0,00	0,10						
E4-Çalışma koşulları	r	-,289**	-,138*	-,140*	1				
	Sig.	0,00	0,04	0,04					
PS1-Psikolojik Mukavemet	r	0,09	,404**	-0,05	-0,01	1			
	Sig.	0,12	0,00	0,28	0,44				
PS2-Özyeterlilik	r	-0,03	-,295**	0,01	-0,12	-,335**	1		
	Sig.	0,35	0,00	0,44	0,07	0,00			
PS3-Umut	r	-,160*	,185*	-,144*	,214**	,149*	-,162*	1	
	Sig.	0,02	0,01	0,04	0,00	0,03	0,02		
PS4-İyimserlik	r	-,145*	-0,07	-0,04	,225**	0,07	-0,11	0,13	1
	Sig.	0,04	0,21	0,30	0,00	0,19	0,09	0,06	

E: Engeller ve PS Psikolojik Sermaye ; Anlamlılık seviyesi : **. 0.01; *. 0.05

Tablo 14' e göre pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik mukavemet ile kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutu olan psikolojik engel faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=0,404$, $p=0,00$ $p<0,05$). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik ile kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutu psikolojik engel faktörü arasında orta düzey ters yönlü bir ilişki vardır ($r=-0,295$, $p=0,00$ $p<0,05$). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutları olan sosyal kariyer engel faktörü ($r=0,160$, $p=0,00$ $p<0,05$) ve cinsiyet kariyer engeli faktörü ($r=0,144$, $p=0,00$ $p<0,05$) arasında ters yönlü ilişki saptanırken, umut ile psikolojik kariyer engel faktörü ($r=0,185$, $p=0,00$, $p<0,05$) arasında düşük düzey pozitif yönlü ilişki ve umut ile çalışma koşulları arasında ($r=0,214$, $p=0,00$, $p<0,05$) orta düzey pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile kariyer engelinin alt boyutu olan sosyal engel faktörü ($r=0,145$, $p=0,00$, $p<0,05$) arasında ters yönlü düşük düzeyde , iyimserlik ve çalışma koşulları faktörü ($r=0,225$, $p=0,00$, $p<0,05$) arasında ise orta düzey pozitif anlamlı ilişki mevcuttur.

Araştırmanın alt hipotezleri ise psikolojik sermayenin kariyer engelleri üzerindeki etkisini test etmeye yöneliktir. Bu nedenle bu hipotezler için çoklu regresyon analizleri yapılacaktır.

Alt Hipotez 1: H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Tablo 15. Umut değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi

Model		Beta	St. Hata	S.Beta	t	Sig.	F	Sig.
1	Sabit	,001	,080		,017	,986	7,212	,008
	E-İş koşulları	,217	,081	,214	2,685	,008		
2	Sabit	,001	,078		,015	,988	7,857	,001
	E-İş koşulları	,254	,080	,251	3,174	,002		
	E-Psikolojik	,226	,079	,226	2,856	,005		
Model 1: R =,214 ve R kare=,046; Model 2: R=,309 ve R kare= ,095 b. Tahmin ediciler: (Constant), E-İş koşulları, E-Psikolojik								

Tablo 15 'e göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan umudun algılanan kariyer engelleri üzerindeki etkisine bakmak için yapılan analizde umut algılanan kariyer engelleri faktörlerinden iş koşullarını pozitif yönde etkilemektedir. (R:0,214 R²=0,046 p<0,05). Ayrıca iş koşullarının ve psikolojik kariyer engellerinin umut ile ilişkisine ortak olarak bakıldığında her ikisi de ilişkilidir. Umut faktörü hem iş koşulları (Beta=0,254) engeli hem psikolojik engel (Beta=0,226) ile çok yakın düzeyde ilişkilidir.

Alt Hipotez 2: H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir./ H₀:Değildir.

Tablo 16. İyimserlik değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi

Model		Beta	St. Hata	S.Beta	t	Sig.	F	Sig.
1	Sabit	,009	,079		,116	,908	7,976	,005
	E-İş koşulları	,228	,081	,225	2,824	,005		
Model 1: R =,225 ve R kare=,050; b. Tahmin edici: (Constant), E-İş koşulları,								

Tablo 16'ya göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserliğin algılanan kariyer engelleri üzerindeki etkisine bakmak için yapılan analizde, iyimserlik istatistiki olarak psikolojik engelleri etkilemektedir ($R:0,225$ $R^2=0,05$ $p<0,05$). Yani bu regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan iyimserlik faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur.

Alt Hipotez 3:H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Tablo 17. Özyeterlilik değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi

Model		Beta	St. Hata	S.Beta	t	Sig.	F	Sig.
1	Sabit	-,005	,077		-,068	,946	14,320	,000
	EPsikolojik	-,294	,078	-,295	-3,784	,000		
2	Sabit	-,004	,076		-,046	,963	9,701	,000
	EPsikolojik	-,321	,078	-,323	-4,131	,000		
	Elşkoşul	-,171	,079	-,170	-2,174	,031		
Model 1: R =,295 ve R kare=,087; Model 2: R=,339 ve R kare= ,115 b. Tahmin ediciler: (Constant), EPsiko, FAC4_Elşkoşul								

Tablo 17' ye göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik algılanan kariyer engelleri üzerindeki etkisine bakmak için yapılan analizde, özyeterlilik istatistiki olarak psikolojik engelleri etkilemektedir ($R:0,295$ $R^2=0,087$ $p<0,05$). Yani bu regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan özyeterlilik faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ve iş koşulları ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu bulunmuştur.

Alt Hipotez 4:H₁:Psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık kadın çalışanların kariyer engelleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Tablo 18. Dayanıklılık/Psikolojik Mukavemet değişkeninin kariyer engelleri algısı üzerindeki etkisi

Model	Beta	St. Hata	S.Beta	t	Sig.	F	Sig.
1	Sabit	,004	,074		,047	,962	29,296
	EPsikolojik	,404	,075	,404	5,413	,000	
Model 1: R =,404 ve R kare=,163							
Tahmin ediciler: (Constant), FAC2_EPsiko							

Tablo 18'e göre psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılığın kariyer engelleri üzerindeki etkisine bakmak için yapılan analizde, dayanıklılık istatistiki olarak psikolojik engelleri etkilemektedir ($R:0,404$ $R^2=0,16$ $p<0,05$). Yani yapılan bu regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan dayanıklılık/psikolojik mukavemet faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın ikinci hipotezi ise “Demografik değişkenlere göre Psikolojik sermaye ve kariyer engeli algıları farklılık göstermektedir.” şeklinde kurulmuştu. Bu hipotezi test edebilmek için ise sırasıyla medeni duruma, eğitim durumuna, yaş durumuna ve mesleki hizmet süresine göre farklılık analizleri yapılmıştır.

Tablo 19. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi		Varyans Eşitliği Levene testi		Ortalamalar Eşitliği için t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig.
Sosyal Kariyer Engelleri	A	0,461	0,498	-0,695	152	0,488
	B			-0,707	126,811	0,481
Psikolojik Kariyer Engelleri	A	11,430	0,001	1,027	152	0,306
	B			0,925	85,281	0,358
Cinsiyet Kaynaklı Kariyer Engelleri	A	2,841	0,094	-3,231	152	0,002
	B			-3,107	105,926	0,002
İş/Çalışma Koşulları Kaynaklı Kariyer Engelleri	A	0,432	0,512	1,386	152	0,168
	B			1,422	130,084	0,157
Psikolojik Mukavemet/Dayanıklılık	A	0,553	0,458	0,602	152	0,548
	B			0,590	112,427	0,557
ÖzYeterlilik	A	1,101	0,296	-2,400	152	0,018
	B			-2,420	123,516	0,017
Umut	A	5,350	0,022	0,791	152	0,430
	B			0,744	98,275	0,459
İyimserlik	A	0,437	0,510	-0,641	152	0,523
	B			-0,652	126,937	0,516

A. Varyansal homojen kabul edildi, B. Varyansların homojen olmadığı kabul edildi

Independent samples test tablosunda, F değerleri, varyansların homojen olup olmadığını anlamak için kullanılmaktadır. F değerlerinin anlamlılık düzeyi 0,05'ten büyük bulunmuştur. Bu varyansların homojen olduğu anlamına gelmektedir. Varyanslar homojen olduğu için, t testini yorumlamak için her değişkenin “homojen varyans” istatistiklerini gösteren “A” satırına bakarak sonuçlar yorumlanacaktır. Tabloya göre kariyer engellerinin cinsiyet temelli algısı medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Psikolojik sermaye engellerinden ise “öz yeterlilik” değişkeni medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Bu farklılıkta, evli olanların mı bekâr olanların mı cinsiyet temelli engeli yüksek algıladığı ve hangi medeni grubun özyeterliliği yüksek algıladığını anlamak için bu değişkenlerin ortalamalarına bakılmıştır.

Tablo 20. Medeni Duruma Değişkenlerin Ortalamaları

3. Medeni durumunuz?		FAC3_ECinsiyet	FAC2_ÖzYeterlilik
Evli	Ortalama	-,1963938	-,1480304
Bekar	Ortalama	,3250656	,2450158
Karar		Bekârların Cinsiyet temelli engel algıları düşüktür. (yüksek puan olumsuzluğu ifade eder.	Bekârların özyeterlilik algıları yüksektir.

Bekârların Cinsiyet temelli engel algıları düşüktür. (yüksek puan olumsuzluğu ifade etmektedir.) Bekârların özyeterlilik algıları yüksektir.

Tablo 21. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC1_ESosyal	Gruplararası	2,720	4	,680	,674	,611
	Gruplariçi	150,280	149	1,009		
	Genel	153,000	153			
FAC2_EPsiko	Gruplararası	4,690	4	1,172	1,178	,323
	Gruplariçi	148,310	149	,995		
	Genel	153,000	153			
FAC3_ECinsiyet	Gruplararası	2,450	4	,612	,606	,659
	Gruplariçi	150,550	149	1,010		
	Genel	153,000	153			

Tablo 21.(Devam) Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC4_Eişkoşul	Gruplararası	9,510	4	2,377	2,469	,047
	Gruplarıçi	143,490	149	,963		
	Genel	153,000	153			
FAC1_Psikolojik Mukavemet	Gruplararası	,936	4	,234	,229	,922
	Gruplarıçi	152,064	149	1,021		
	Genel	153,000	153			
FAC2_ÖzYeterlilik	Gruplararası	1,178	4	,295	,289	,885
	Gruplarıçi	151,822	149	1,019		
	Genel	153,000	153			
FAC3_Umut	Gruplararası	7,146	4	1,787	1,825	,127
	Gruplarıçi	145,854	149	,979		
	Genel	153,000	153			
FAC4_İyimserlik	Gruplararası	9,551	4	2,388	2,480	,046
	Gruplarıçi	143,449	149	,963		
	Genel	153,000	153			

Tablo 21'e göre Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği ve Algılan Kariyer Engelleri ölçeğinin alt boyutları ile katılımcıların eğitim durumuna göre farklılık analizinde ; kariyer engelleri algısının alt boyutu olan çalışma koşullarına ait engeller boyutunda (p:0,047) ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan iyimserlik boyutunda (p:0,046) fark gözlenmektedir. Diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak fark gözlemlenmemektedir.

Tablo 22. Yaşa Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC1_ESosyal	Gruplararası	22,06	3,00	7,35	8,42	0,00
	Gruplarıçi	130,94	150,00	0,87		
	Genel	153,00	153,00			
FAC2_EPsiko	Gruplararası	3,53	3,00	1,18	1,18	0,32
	Gruplarıçi	149,47	150,00	1,00		
	Genel	153,00	153,00			
FAC3_ECinsiyet	Gruplararası	17,56	3,00	5,85	6,48	0,00
	Gruplarıçi	135,44	150,00	0,90		
	Genel	153,00	153,00			
FAC4_Eişkoşul	Gruplararası	4,70	3,00	1,57	1,58	0,20
	Gruplarıçi	148,30	150,00	0,99		
	Genel	153,00	153,00			

Tablo 22.(Devam) Yaşa Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC1_Psikolojik Mukavemet	Gruplararası	5,58	3,00	1,86	1,89	0,13
	Gruplariçi	147,42	150,00	0,98		
	Genel	153,00	153,00			
FAC2_ÖzYeterlilik	Gruplararası	5,18	3,00	1,73	1,75	0,16
	Gruplariçi	147,82	150,00	0,99		
	Genel	153,00	153,00			
FAC3_Umut	Gruplararası	16,58	3,00	5,53	6,08	0,00
	Gruplariçi	136,42	150,00	0,91		
	Genel	153,00	153,00			
FAC4_İyimserlik	Gruplararası	4,86	3,00	1,62	1,64	0,18
	Gruplariçi	148,14	150,00	0,99		
	Genel	153,00	153,00			

Tablo 22'ye göre Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği ve Algılanan Kariyer Engelleri ölçeğinin alt boyutları ile katılımcıların yaşlarına göre farklılık analizinde; kariyer engelleri algısının alt boyutu olan sosyal engeller boyutunda ($p:0,05$), cinsiyete ilişkin engellerde ($p:0,00$) ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan umut boyutunda ($p:0,00$) fark gözlenmektedir. Diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak fark gözlemlenmemektedir.

Tablo 23. Mesleki Hizmet Süresine Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC1_ESosyal	Gruplararası	9,38	4,00	2,34	2,43	0,05
	Gruplariçi	143,62	149,00	0,96		
	Genel	153,00	153,00			
FAC2_EPsiko	Gruplararası	4,20	4,00	1,05	1,05	0,38
	Gruplariçi	148,80	149,00	1,00		
	Genel	153,00	153,00			
FAC3_ECinsiyet	Gruplararası	8,56	4,00	2,14	2,21	0,07
	Gruplariçi	144,44	149,00	0,97		
	Genel	153,00	153,00			
FAC4_Eİşkoşul	Gruplararası	5,85	4,00	1,46	1,48	0,21
	Gruplariçi	147,15	149,00	0,99		
	Genel	153,00	153,00			
FAC1_Psikolojik Mukavemet	Gruplararası	12,09	4,00	3,02	3,20	0,01
	Gruplariçi	140,91	149,00	0,95		
	Genel	153,00	153,00			
FAC2_ÖzYeterlilik	Gruplararası	5,49	4,00	1,37	1,39	0,24
	Gruplariçi	147,51	149,00	0,99		
	Genel	153,00	153,00			

Tablo 23.(Devam) Mesleki Hizmet Süresine Göre Farklılık Analizi

		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F.	Sig.
FAC3_Umut	Gruplararası	1,13	4,00	0,28	0,28	0,89
	Gruplariçi	151,87	149,00	1,02		
	Genel	153,00	153,00			
FAC4_İyimserlik	Gruplararası	3,75	4,00	0,94	0,93	0,45
	Gruplariçi	149,25	149,00	1,00		
	Genel	153,00	153,00			

Tablo 23' e göre Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği ve Algılan Kariyer Engelleri ölçeğinin alt boyutları ile katılımcıların meslekteki hizmet süresine göre farklılık analizinde; kariyer engelleri algısının alt boyutu olan sosyal engeller boyutunda ($p:0,05$) ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan psikolojik mukavemette ($p:0,01$) fark gözlenmektedir. Diğer alt boyutlarda p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak fark gözlemlenmemektedir.

YEDİNCİ BÖLÜM

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma hayatında kadınların çalışma hayatına olan ilgilerinin artmasıyla kadınlar da çalışma hayatında eskiye göre daha fazla yer almaya başlamıştır. Bununla birlikte cinsiyete ilişkin, sosyal, psikolojik, çalışma koşullarına ilişkin nedenlerden dolayı kadınların gelişimlerine yönelik bazı engellerin de olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınlar için olan bu engellerin neler olduğunun detaylandırılarak pozitif psikoloji temelli psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının (umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık/psikolojik mukavemet) bu engelleri algılamada etkilerinin belirlenmesi önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

Yukarıda açıklandığı gibi psikolojinin sermayenin kariyer engelleri üzerinde etkisinin araştırılmasının önemine dayanarak gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı, psikolojik sermayenin kadınların kariyer engellerini algılamadaki etkisinin olup olmadığının ilişkisel olarak incelemektir. Bu çerçevede kadınların kariyer engellerini oluşturan sebepler ile psikolojik sermaye boyutlarının belirlenmesi ve bu boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Ayrıca kadınların kariyer engellerine ilişkin algıların demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi) göre farklılık gösterip göstermediği de çalışmanın bir diğer amacı arasında bulunmaktadır.

Bu amaçlara ulaşmak üzere, Kocaeli’de otomotiv sanayide çalışan toplam 156 kadın personel üzerine bir saha çalışması gerçekleştirilmiştir. 156 kadına dağıtılan anketlerden elde edilen verilere göre analizler uygulanmıştır. İlk aşamada demografik özelliklerin belirlendiği temel istatistikler hesaplanmıştır. İlk aşamanın ardından ikinci aşamada belirlenen hipotezler test edilmiştir. Psikolojik sermaye boyutları ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Devamında regresyon aracılığıyla oluşturulan alt hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu analizlerin yanı sıra geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Uygulamanın gerçekleştirildiği örneklemin demografik özelliklerine bakıldığı zaman katılımcıların büyük oranda 30-39 yaş grubunda yer aldıkları ve yarıdan

fazlasının evli olduğu gör÷lmektedir. Ayrıca ankete katılan katılımcıların yarıdan fazlasının da lise mezunu olması da dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilirken, katılımcılardan hiçbirisi doktora seviyesinde eğitim düzeyine sahip değildir.

Farklılıkların tespitine yönelik analizlerin yanında açıklayıcı faktörü analizleri gerçekleştirilmiştir. Algısal kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına göre sırasıyla; sosyal engeller, psikolojik engeller, cinsiyet kaynaklı engeller ve çalışma koşulları engelleri olmak üzere dört temel faktör ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına göre ise; dayanıklılık/psikolojik mukavemet, özyeterlilik, umut ve iyimserlik olmak üzere dört temel faktörün varlığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için psikolojik sermaye alt boyutlarından her bir bağımsız değişkenin, algısal kariyer engelleri ölçeğinin boyutları (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi regresyon analizi yoluyla test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak psikolojik sermaye ölçeğinin umut boyutunun algısal kariyer engelleri ölçeğinden iş koşulları engelleri ve psikolojik engellere olan etkisi incelenmiştir. Bu analiz sonucunda, psikolojik sermaye alt boyutlarından biri olan umut faktörünün kariyer engelleri faktörlerinden iş koşulları ve psikolojik engeller açısından anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur. İkinci olarak regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan iyimserlik faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur. Üçüncü olarak psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan özyeterlilik faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ve iş koşulları ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu bulunmuştur. Son olarak psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan dayanıklılık/psikolojik mukavemet faktörünün kadınların algılan kariyer engelleri faktörlerinden psikolojik engeller ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur.

Demografik değişkenlere göre yapılan analizde ise kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizlerde medeni duruma göre, eğitim durumuna göre, yaşa göre ve mesleki hizmet süresine göre farklılık

analizleri yapılmıştır. Medeni duruma göre farklılık analizinde kariyer engellerinin cinsiyet temelli algısı medeni durum göre farklılık göstermektedir. Psikolojik sermaye engellerinden ise “öz yeterlilik” değişkeni medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Ayrıca bu analizde değişken ortamlarına bakılarak bekarların cinsiyet temelli algılarının düşük olduğu, bekarların özyeterlilik algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği ve Algılan Kariyer Engelleri ölçeğinin alt boyutları ile katılımcıların eğitim durumuna göre farklılık analizinde ; kariyer engelleri algısının alt boyutu olan çalışma koşullarına ait engeller boyutunda ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan iyimserlik boyutunda fark gözlemlenirken, diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak fark gözlemlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşlarına göre farklılık analizinde; kariyer engelleri algısının alt boyutu olan sosyal engeller boyutunda cinsiyete ilişkin engellerde ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan umut boyutunda fark gözlemlenmediği diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak fark gözlemlendiği sonucuna varılmıştır. Son olarak mesleki hizmet süresine göre yapılan farklılık analizinde kariyer engelleri algısının alt boyutu olan sosyal engeller boyutunda) ve psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan psikolojik mukavemette fark gözlemlenmektedir. Diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak fark gözlemlenmemektedir.

Kariyer Engelleri ve Psikolojik Sermaye konularında ayrı ayrı olmak üzere literatürde bazı çalışmaların varlığı söz konusu olmakla birlikte iki kavramın beraber ilişkisini ve etkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu sebeple kariyer engelleri ve psikolojik sermaye kavramını beraber inceleyen bu çalışmanın bulgularının, hem literatür hem de uygulama açısından önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Ayrıca Türkiye’de otomotiv sanayide çalışan kadınlara yönelik böyle bir çalışma yapılmamış olmaması, bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısı olarak değerlendirilmektedir.

Yukarıda bahsedilen bu katkının yanında yapılan çalışmanın özellikle evren ve örneklem yönünden bazı kısıtları mevcuttur. İlk olarak yapılan çalışmanın sadece Kocaeli’de bulunan Otomotiv Sanayi de çalışan kadınlara yönelik yapılmış olması nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye genelini yansıtmaması mümkün olamamaktadır.

KAYNAKÇA

1.KİTAPLAR

Aksoy, Asu ve Zeynep Enil (2011). Kültür Ekonomisi Envanteri.İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Aytaç, Serpil (2001). Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Bursa: Ezgi Kitabevi, s.75.

Aytaç, Serpil (1997). "Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları", Yönetici Kitaplığı Dizisi, İstanbul: Epsilon Yayınları, s.19.

Aytaç, Serpil (2001). Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Bursa: Ezgi Kitabevi, s.50.

Barutçugil, İsmet (2002). "İş Hayatında Kadın Yönetici". İstanbul: Kariyer Yayınları, s.127.

Barutçugil, İsmet (2004)., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bayraktaroğlu, Serkan (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, s.282.

Bayraktaroğlu, Serkan(2003). İnsan Kaynakları Yönetim. Sakarya: Sakarya Kitapevi.

Berktaş,Fatmagül (2015). Feminist Teoride Açılımlar. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları .

Borman, Walter ve Mary Ann Hanson ve Jerry Hedge (1997). Personnel Selection, Annual Review of Psychology, s. 299–337.

Çakır, Özlem (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Coleman, Daniel (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.s-89.

Dayıoğlu, Meltem ve Murat Kırdar (2010).Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğitimler. DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, s.5-11.

Demirel, Yavuz (2007). Müşteri İlişkileri ve Yönetimi, IQ Kültür Ve Sanat Yayıncılık, İstanbul: s.227-238.

Ecevit, Y. (2015). Emek.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.

Eğitim-Sen. (2010). II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı, Eğitim Sen Yayınları, s.28.

Erdoğmus, Nihat & Ömer Doğan (2003). Örgütsel Degisimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları.

Eren, E (1984). Yönetim Psikolojisi, İstanbul:İşletme İktisadı Enstitüsü 30. yıl Yayınları, s.3.

Giddens, Anthony (2000). Sosyoloji, Ankara: Ayraç Yayınevi, s.340.

Güler, Burcu(2008). Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu, Tarık Solmuş (Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar içinde. İstanbul:Epsilon Yayınları, s.195-232.

Healy, Tom ve Slyvain Cote (2001). The Well-Being Of Nations: The Role Of Human And Social Capital. Education And Skills. Organisation For Economic Cooperation And Development, 2 Rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France. Hefferon, K., ve Boniwell, I. (2014). Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma. (Kitap)

Hodges, Timothy Daniel (2010). An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect, A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Nebraska,s.3.

Human Development Sector, Unit, 2009, Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework, s.16.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (1995). IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı, Ankara,:KSGM Yayınları, s.31-33.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi.Ankara, T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

Karasar, Niyazi (2007). Bilimsel A araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: Nobel Yayıncılık, s. 79.

Kline, R.B (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. NY: Guilford Publications, Inc. ’den aktaran Ö. Çokluk, G. Şekercioğlu ve Ş. Büyüköztürk (2010).Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, s. 206.

Kuzgun, Yıldız & Seher Sevim (2004).Kadının Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, s.17.

Kuzgun, Yıldız (2000). Meslek Danışmanlığı: Ankara: Nobel Yayıncılık, Ankara.

Özkaplan, Nurcan (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş.Çalışma Toplum, s.15-24.

Pur, Necla ve Canan Savran ve İlal Kuşin ve Zeynep Balcı (1998).“20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek: Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi”, Ankara:İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayın No:16,s.82.

Rossel, Jörg ve Randall Collins (2001). “Conflict Theory And Interaction Rituals: The Microfoundations Of Conflict Theory”. Chapter 24. Handbook Of Sociological Theory. (Ed: Jonathan H. Turner). Springer Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data.

Şimsek, Şerif (2005).Konya: Yönetim ve Organizasyon.

Smith, Adam (2017). Ulusların Zenginliği. İstanbul: Alan Yayıncılık.

Tabachnick, Barbara ve Linda Fidel (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5). Boston, MA: Pearson. Ve Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2006). Basic statistics for business & economics. Boston: McGraw-Hill/Irwin.s.2-6

Ulutaş, Çağla (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. Çalışma ve Toplum, s.25-40.

Uygun, Zehra (2011).Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimleri Üzerine Etkisi.Konya: Selçuk Üniversitesi.

Wirth, Linda (2001). Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management, International Labour Office, Geneva.

Ritzer, George ve Wolf H (2004). " "Capital". George Ritzer (Ed.), Encyclopedia Of Social Theory. London: Sage Publication.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık, s.48-51

2. MAKALELER, BİLDİRİLER, DİĞER BASILI YAYINLAR

Akman, Yasemin ve Fidan Korkut(1993). “Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma”. H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, s. 193-202.

Ersöz, Aysel (1994). "Kadının Çifte Yükümlülüğü", Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları, Genel Müdürlüğü Bülteni,s.27

Anafarta, Nilgün (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, Akdeniz Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.3.

Aycan, Zeynep (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?.Celal Bayar Üniversitesi İktidasi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.119-120.

Bayrak, Sabahat ve Atilla Yücel (2000). Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?,Nevşehir: 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s.130.

Erkmen, Turhan ve Emel Esen(2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, s.55-72.

Erkuş, Ahmet & Mine Afacan Fındıklı(2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul: İşletme Fakültesi Dergisi, s. 302-318.

Karadoğan, Emirali (2009)."Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler".Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.64.

Karakuş, Mehmet & Necati Çobanoğlu (2013).İlkokullarda Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.Uşak:Sosyal Bilimler Dergisi,s.158-181.

Kesken, Jülide ve Nazlı Ayşe Ayyıldız (2008).Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. Ege Academic Review, 729-754.

Kocacık, Faruk ve Veda Gökkaya (2005).Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, s.13.

Koray, Meryem(1993b). "Türkiye’de Kadınlar”, Yeni Yüzyıl Türkiye’nin Sorunları Dizisi, s.27-34.

Koray, Meryem (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları. Çalışma ve Toplum, s.13-53.

Korkmaz, Ahmet ve Gülay Korkut (2012). Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri.Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, s.41-65.

Kumaş, Hande ve Atalay Çağlar (2011).Türkiye’de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler. Çalışma ve Toplum Dergisi, s.249-289.

Kutanis, Rana & Emre Oruç (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. The Journal of Happiness & Well-Being,s.145-159.

Kuzgun, Yıldız & Seher Sevim (2004).Kadının Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, s.17.

Larson, Milan ve Fred Luthans (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital İn Predicting Work Attitudes. Journal Of Leadership & Organizational Studies, s.45-62.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef ve Bruce J.Avolio (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, 1st Edition, New York: Oxford University Press, Inc.,s.3.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef ve Bruce J.Avolio (2006). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, USA: Oxford University Press.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef ve Bruce J.Avolio (2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”. Human Resource Development Quarterly, s.41-67.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef (2004). “Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”. Organizational Dynamics,s. 143- 160.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef ve Bruce J.Avolio (2007). Psychological Capital: Developingthe Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press.

Luthans, Fred ve Carolyn M.Youssef (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing People for Competitive Advantage. Organizational Dynamics,s.143-160.

Luthans,Fred. “Positive Psychological Capital: Measurement and Realationship with Performance and Satisfaction”, s. 541-572

Yılmaz, Abdullah ve Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.111.

Aycan, Zeynep (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?.Celal Bayar Üniversitesi İktidasi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.119-120.

Ayyildiz Ünnü, Nazlı Ayşe ve Miray Baybars ve Jülide Kesken (2014). Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.121-134.

Aycan, Zeynep (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?.Celal Bayar Üniversitesi İktidasi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.119-120.

Ayyildiz Ünnü, Nazlı Ayşe ve Miray Baybars ve Jülide Kesken (2014). Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.121-134.

Berber, Metin ve Burçin Eser (2008).Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz .“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,s.1.

Bozkaya Gülferah (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Sosyal Bilimler Dergisi, s.69-89.

Büyüköztürk, T. (2003).Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s.8.

Çelikkalp, Ülfiye ve Gamze Saraçoğlu ve Faruk Yorulmaz (2014). Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri Ve Sorunları. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, s.233-240.

Çetin, Fatih ve Nejat Basım (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, s.121-137.

Çetin, Fatih (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey, *European Journal of Social Sciences*, s.373-380.

Çetinel, Emine ve Sevdije Ersoy Yılmaz (2016). Feminist Teori. Çankırı: Yönetim ve Organizasyon Alanından Eleştirel Bir Yaklaşım.

Ecevit, Y. (1985). Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği. *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, s.80-81.

Erkmen, Turhan ve Emel Esen (2012). Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, s.55-72.

Gürler, Özlem ve Şenay Üçdoğruk (2007). Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yasar University*, s.6.

Karadoğan, Emirali (2009). "Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.64.

Karakuş, Mehmet & Çobanoğlu Necati (2013). İlkokullarda Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uşak: Sosyal Bilimler Dergisi*, s.158-181.

Kumaş, Handan ve Atalay Çağlar (2011). Türkiye'de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s.249-289.

Kuzgun, Yıldız ve Seher Sevim (2004). Kadının Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, s.17.

Larson, Milan ve Fred Luthans (2006). Potential Added Values of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Organizational Studies*, s. 45-62.

Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri, *Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi: Sakarya, Kongre Bildirileri*, s.35-44.

Negiz, Nilüfer ve Aysu Yemen (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, s.213.

Nicholson, Linda (1994). Interpreting gender. Signs: Journal of Women in Culture and Society (Dedeoğlu S.) Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. Toplum ve Bilim Dergisi, s.43.

Omay, Umut (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. Çalışma ve Toplum Dergisi, s.139.

Önder, Nurcan (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, s.35-61.

Özdevecioglu, M & Kanıgür, S (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

Özkan, Gökçen ve Bülent Özkan (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, s.95-96.

Özyakışır, Deniz (2011). Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, s.46-71.

Polatcı, Sema ve Asuman Akdoğan (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. Business and Economics Research Journal, s.1-15.

Şahinli, Mehmet ve Nazan Şahbaz (2013). Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu. Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s.85-103.

Walumbwa, Fred ve Fred Luthans ve James Avey ve Adegoke Oke (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. Journal of Organizational Behaviour, s.4-24.

Yılmaz, Abdullah ve Yavuz Bozkurt & Ferit İzci (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s.111.

3.TEZLER

Akçay, Vildan Hilal (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Anık, Sabri (2018). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Siirt: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayoğlu, Hande (2017). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakıroğlu, Arzu Deniz (2012). Tüketici Yenilikçiliğinin Boyutları ve Yenilikçiliği Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişkiler, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertay, Alaaddin (2010). Türk İş Piyasasında Beşeri Sermaye'nin Rolü. Sakarya: Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.

Gürlü, zlem ve şenay çdoğruk (2007). Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. Journal of Yasar University, s.6.

Hodges, Timothy Daniel (2010). An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect, A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Nebraska,s.3.

Karaca, Ayşe (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu zerine Uygulamalı Bir Araştırma,Konya: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kösemen, Begüm (2010). Sosyal Sermaye Kuramı Çrevesinde Türkiye'de zel Sektörün Kültür ve Sanat Yatırımları.İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polatcı, Sema (2011). Psikolojik Sermayenin Performans zerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savur, Nuriye (2013). Otantik Liderlik Ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki zerine Bir Araştırma, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Teoman, Dalga (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal dllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi,Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:Psikoloji Anabilim Dalı.

Terzioğlu, Mustafa (2008). İşletmelerde İnovasyon Yeteneği: Denizli Tekstil Sektörü rneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

nal, Ahmet Zeki (2004). Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu'nün Kültürel Sermaye Kavramı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

zkurt, Büşra (2019).Kadınların Kariyer Engelleri ile rgtsel Bağlılıklar Arasındaki İlişkiyi lmeye Yönelik Ankara'daki OSB'lerde Bir Araştırma.Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, S.(2008). Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği zerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak rgtsel Destek Algısı, Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüce, Erman (2007).Simgesel Seçkinler ve Habitus: Hürriyet Gazetesi'nde Köşe Yazarlığı.Ankara: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

zdevecioglu, M & Kanığr, S (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları zerindeki Etkileri, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

4. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

[http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/923450542_IIBF417-SON\(InPress\).pdf](http://iibfdergi.karatekin.edu.tr/Makaleler/923450542_IIBF417-SON(InPress).pdf)
(Erişim Tarihi: 30.10.2019)

<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> (Erişim Tarihi: 25.10.2019)

www.tisk.org.tr (Erişim Tarihi: 30.10.2019)

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_25.htm (Erişim Tarihi: 20.10.2019)

<http://www.kariyeryolum.com/2012/12/umut-etmeyi-umut-etmek> (Erişim Tarihi: 20.10.2019)



EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu sorular, Kocaeli Üniversite’si Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında sürdürülmekte olan “Kadın Çalışanların Kariyer Engelerini Aşma Yolunda Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama” adlı yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Verilecek cevaplar ile kadın çalışanların kariyer engellerinin psikolojik sermaye ile ilişkisini ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışma, varacağı sonuçlarla konuya katkı sunarak öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Verdiğiniz cevaplar gizli tutularak, yalnızca araştırma için kullanılacak, bireysel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederiz.

Doç.Dr. Mine Halis

Şeyma Ünlü

BÖLÜM 1:	KİŞİSEL BİLGİLER
1. Cinsiyetiniz?	☐ Erkek ☐ Kadın
2. Eğitim durumunuz?	☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
3. Medeni durumunuz?	☐ Evli ☐ Bekâr
4. Yaşınız?	☐ 29 ve altı ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 ve üstü
5. Mesleki toplam hizmet süreniz?	☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üstü

1: Hiçbir Zaman 2: Çok Seyrek 3: Ara Sıra 4: Sık Sık 5: Her Zaman

Sıra	BÖLÜM 1: PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ					
1	Bu iş yerinde işler, genellikle, benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
2	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini hak ederim.	1	2	3	4	5
3	Eğer işimde bir şeyler yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
4	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
6	İşimle ilgili karşılaştığım olaylara “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
7	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
8	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	1	2	3	4	5
10	Şu anda kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
11	İşimle ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
12	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.	1	2	3	4	5
13	Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
15	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
16	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
17	Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
18	Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
19	İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
20	Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
21	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
22	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
23	Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24	Kurum dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5

Sıra	BÖLÜM 2: ALGISAL KARIYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ					
1.	Kadınların iş dışı sorumlulukları, iş sorumluluk almaktan çekinmelerine neden olur.	1	2	3	4	5
2.	Kadınlar mesleki değerlendirmelerde daha öznel davranmaktadırlar.	1	2	3	4	5
3.	Eğer işimde bir şeyler yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
4.	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
5.	Cinsiyetten kaynaklanan sorumluluklar iş performanslarını olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
6.	Kadınların duygusal oluşları iş başarılarını olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
7.	Kadın çalışanlar hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	1	2	3	4	5
8.	Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliği vardır.	1	2	3	4	5
9.	Çalışan kadınlara yönelik toplumsal bir baskı vardır.	1	2	3	4	5
10.	Çalışma yaşamını düzenleyen yasaları kadınların aleyhinedir.	1	2	3	4	5
11.	Kadınlar ciddiye alınmak için erkeksi davranışlar sergilemelidir.	1	2	3	4	5
12.	Kurum içi görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	1	2	3	4	5
13.	Kadın çalışanların işleri daha eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.	1	2	3	4	5
14.	Başarılı olmak için kadın çalışanlar erkeklerden daha çok çalışmalıdır..	1	2	3	4	5
15.	Erkeklerle nazaran kadınların fikirlerine daha çok karşı çıkılmaktadır.	1	2	3	4	5
16.	Kadınlar rekabetçi çalışma koşullarına uyum sağlayamamaktadırlar.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

1992 yılında Ankara’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İzmir’de tamamladı. Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nden 2014 yılında mezun oldu. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı. 2010 yılından beri özel sektörde çalışmaktadır.

