T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTÜTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE YILMAZLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ ARAŞTIRMASI

Emine Vasfiye KORKMAZ

DOKTORA TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Konya, 2019

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTÜTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE YILMAZLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ ARAŞTIRMASI

Emine Vasfiye KORKMAZ

DOKTORA TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Konya, 2019

ÖNSÖZ

Günümüzde işletmeler çıkartılan kanun, yasa ve destekler ile destekleyici bir örgüt iklimine bürünmelerine rağmen, genel istihdam seviyesi içerisinde kadın çalışanların oranlarının hala istenilen seviyeye gelememesi araştırılması gereken önemli bir konudur.

Öncelikle tezimin ve kariyer hayatımın her aşamasında değerli bilgileri, fikirleri, olumlu eleştirileri ve önerileri ile bana her zaman yol gösteren kıymetli danışmanım Prof. Dr. Adnan ÇELİK hocama, tez izleme komitesinde görüş ve olumlu eleştirilerinden istifade ettiğim saygı değer hocalarım Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ ve Prof. Dr. Abdullah KARAMAN hocalarıma, tez savunmamda değerli bilgileri ile tezime katkıda bulunan Doç. Dr. A. Aslan ŞENDOĞDU, Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ, Prof. Dr. Orhan ÇOBAN ve Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER hocalarıma,

Bizleri onurlu bir şekilde yetiştiren ve tüm hayatımda olduğu gibi bu çalışmayı da veri toplama aşamasından itibaren hep destekleyen değerli babam Ahmet Celal AŞAN'a, duaları için sevgili annem Selma AŞAN'a ve anneanneme, desteklerini her daim hissettiğim değerli kardeşlerim Hamdi, Ezgi, Gamze ve Elif'e, bana dualarıyla destek olan sevgili Şerife annem ve tüm aile bireylerime ve zorlu süreçlerden geçen kariyer hayatımı fedakârlıkları ile kolaylaştıran, hayatımda her kararımda saygı, sevgi ve desteğini hissettiğim sevgili eşim Öğr. Gör. Yaşar KORKMAZ'a, bir gülüşleri ile tüm yorgunluğumu alan sevgili evlatlarım Elif Duru ve Merve Naz'ıma teşekkürü bir borç bilirim. Bu tezi engelli çocuğunun bakımı için bankacılık mesleğinden istifa etmek zorunda kalan bir kadın çalışan olarak, yeniden yol aldığım kariyer hayatımda tüm zorluklarla başa çıkmamda destekleyici örgüt ikliminin tüm kadın çalışanlar açısından önemini vurgulamak ve destek politikalarının kadın çalışanlara zorluklarla mücadelede nasıl yardımcı olduğunu anlatabilmek adına naçizane hazırladım. Bu tez hayatta karşılaştığı birçok zorluğa rağmen yılmadan, yorulmadan, kaldığı yerden devam edebilen yılmaz kadınlara ithaf edilmiştir.

Emine Vasfiye KORKMAZ

T. C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Emine Vasfiye Korkmaz
	Numarası	154127011005
	Ana Bili/ Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
	Danışmanı	Prof. Dr. Adnan Çelik
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
Tez Adı	Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sahiplenme Ve Yılmazlık Düzeyleri Üzerine Etkisi Araştırması	

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamaları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması ve bu ilişkiler doğrultusunda öneriler geliştirilmesidir.

Araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Antalya'da bankacılık ve turizm sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfi yolla seçilmiş 385 kadın çalışan oluşturmuştur. Çalışmada veri toplama araçları olarak Rogg, Schmidt, Shull ve Schmitt (2001)'in geliştirmiş olduğu, Özer Süral ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan destekleyici örgüt iklimi ölçeği- Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen Ötken (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik sahiplenme ölçeği ve Gürgan (2006) tarafından geliştirilen yılmazlık ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucu destekleyici örgüt ikliminin alt boyutları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyi alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Farklılık testleri ile anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma kadın çalışanlara yönelik araştırmalara farklı bakış açısı geliştirmeyi ve literatüre fayda sağlayacak bilgiler sunmayı amaçlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın çalışanlar, destekleyici örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme, yılmazlık

T. C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Emine Vasfiye Korkmaz
	Numarası	154127011005
	Ana Bili/ Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
	Danışmanı	Prof. Dr. Adnan Çelik
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
Tezin İngilizce Adı	The Study of Effect of Female Employees' on Psychological Appropriateness and Levels of Resilience on Supporting Organization Climate	

SUMMARY

The aim of this study is to investigate the relationship between the perception of supportive organizational climate of female employees and psychological ownership and resilience levels and to develop suggestions in line with these relationships.

Structural equation model was used in the research. The universe of the study consists of women working in the banking and tourism sector in Antalya. Sample of the study consisted of 385 female employees selected via simple random sampling. In the study, the supportive organizational climate scale developed by Rogg, Schmidt, Shull and Schmitt (2001) and adapted into Turkish by Özer and Süral (2013); the Psychological Ownership Scale developed by Van Dyne and Pierce (2004) and adapted into Turkish by Ötken (2015); and the Resiliency Scale developed by Gürgan (2006) were used as data collection tools.

As a result of the correlation analysis, a significant positive correlation was found between the subscales of the supportive organizational climate and the sub-dimensions of psychological ownership and resilience. Significant results were obtained with difference tests. The study aimed to develop different perspectives on research for female employees and to provide useful information to the literature.

Key Words: Female employees, supportive organizational climate, psychological ownership, resilience

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

BİLİMSEL ETİK SAYFASI ..... **i**

DOKTORA TEZİ KABUL FORMU……...….....**İİ**

ÖNSÖZ ..... **iii**

ÖZET ..... **iv**

SUMMARY ..... **v**

KISALTMALAR VE SİMGELER ..... **x**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **xii**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xvi**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM: KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİ **3**

1.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi 3

1.1.1. Dünyada Kadın İstihdamının Gelişimi 3

1.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi 8

1.2. Türkiye'de Sektörel Bazda Kadın İstihdamının Önemi 14

1.3. Kadın Çalışanların Karşılaştığı Kariyer Sorunları 19

1.3.1. İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar 20

1.3.1.1. Akademik ve Mesleğe Yönelik Eğitimde Karşılaşılan Eşitsizlikler 20

1.3.1.2. İş Bulma ve Terfide Karşılaşılan Eşitsizlikler 21

1.3.1.3. Ücret Eşitsizlikleri 22

1.3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Karşılaşılan Eşitsizlikler 24

1.3.1.5. Cinsel Taciz 25

1.3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar 25

1.3.2.1. İş-Aile Çatışması 26

1.3.2.2. Ev İşleri 27

1.3.2.3. Evde Çalışma 27

1.3.2.4. Çift Kariyerli Eşler 28

1.3.2.5. Çocuk-Yaşlı Bakımı 28
1.4. Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İklimi Uygulamaları 29
1.4.1. Hukuki Politikalar 30
1.4.2. İstihdam Politikaları 32
1.4.3. Eğitim ve Meslek Kursları Politikaları 33
1.4.4. Gebe ve Emziren ve Aile Yükümlülükleri Olan Kadınlara Yönelik Analık İzni ve Kurumların Kreş ve Gündüz Bakım Evi Açma Yükümlülükleri 34
1.4.5. Mentorluk 35
1.4.6. Kariyer Destek Planlamaları 36
1.4.7. Kadının Aile İçi Görevlerine Yönelik Destekleyici Bakım Hizmetleri 37
1.4.8. Esnek Çalışma Saatleri ve Ücretli/Ücretsiz İzin Politikaları 38
1.4.9. Özel Gereksinimleri Olan (Engelli) Kadın Çalışanlara Yönelik Uygulamalar 38
1.4.10. Tarımsal İşlerde Çalışan Kadınlara Yönelik Politikalar 40
1.4.11. Ev Eksenli İşler ve Kadınlar 43
1.4.12. Sendikal Haklar 44
İKİNCİ BÖLÜM: PSİKOLOJİK SAHİPLENME 46
2.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramının Ortaya Çıkışı 46
2.2. Psikolojik Sahiplenmenin Bileşenleri 48
2.2.1. Ait Olma/ Yuva Hissi 49
2.2.2. Etkinlik ve Etkileşim 49
2.2.3. Öz Kimlik 50
2.3. Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme 50
2.4. Psikolojik Sahiplenmenin Farklı Kavramlarla İlişkisine Yönelik Çalışmalar 52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YILMAZLIK 58
3.1. Yılmazlık Kavramının Tarihsel Gelişimi 58
3.2. Yılmazlık Kavramı 59
3.3. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler 60
3.4. Yılmazlık Düzeyi Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri 63

3.5. Yılmazlık ve Akademik Başarı 63
3.6. Yılmazlık İle İlgili Çalışmalar 65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE YILMAZLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ, ANTALYA BANKACILIK VE TURİZM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 68
4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Kapsamı 68
4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları 69
4.3. Evren ve Örneklem 70
4.4. Araştırmanın Modeli 71
4.5. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler 72
4.6. Araştırma Soruları ve Hipotezleri 74
4.7. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular 74
4.7.1. Araştırma Verilerinin Frekans Dağılımları 75
4.7.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi 77
4.7.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlilik Analizi 78
4.7.3.1. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi 79
4.7.3.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik Analizi 83
4.7.3.3. Yılmazlık Ölçeğinin Geçerlilik Analizi 84
4.7.4. Ölçeklerin Normallik Testleri 86
4.7.5. Farklılık Testleri 87
4.7.5.1. İşyerindeki Konuma Göre One-Way ANOVA Testi 87
4.7.5.2. Eğitim Durumuna Göre One-Way ANOVA Testi 93
4.7.5.3. Ailelerinin Çalışma Hayatına Bakış Açısına Göre One-Way ANOVA Testi 96
4.7.5.4. Kurumların Kadın Çalışana Bakış Açısına Göre One-Way ANOVA Testi 101
4.7.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Betimsel Analizleri 105
4.7.7. Değişkenlere Ait Korelasyon Bulguları 106
4.7.8. Çoklu Regresyon Analizi-Hipotez Testleri 113
SONUÇ VE ÖNERİLER 122

KAYNAKLAR 127

EKLER 141

Ek1: ANKET 141

ÖZGEÇMİŞ..... 145

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BM: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu

BUSINESS EUROPE: Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu

BÜGEM: Bitkisel Üretim Genel Müdürlüğü

ÇATOM: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri

CEDAW: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

CEEP: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EEC: Avrupa Ekonomi Konseyi

EC: Avrupa Konseyi

ETUC: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

GAP: Güney Doğu Anadolu Projesi

GİB: GAP İdaresi Başkanlığı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

ILOSTAT: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Veri Tabanı

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KADAV: Kadınlarla Dayanışma Vakfı

KAGİDER: Kadın Girişimcileri Derneği

KEDV: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

ÖSDP: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi

PS: Psikolojik Sahiplenme

SHÇEK: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

STK: Sivil Toplum Kuruluşları

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

UEAPME: Avrupa Birliği İş Destek Programı

UMEM: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Kursları

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1.1. Avrupa Birliğinin Kadın İşgücüne Yönelik Uygulamaları 6

Tablo 1.2. AB Ülkelerindeki Kadın İstihdam Oranları 7

Tablo 1.3. 1955-1980 Yılları Sektöre Göre Cinsiyet ve İktisadi Etkinlik Dağılımı (%) 10

Tablo 1.4. İş Arama Sürelerine Göre Kadın ve Erkekler 11

Tablo 1.5. Ulusal Anlamda Kadın Erkek Eşitsizliğini Kaldırmaya Yönelik Hedefler ve Sorumlu Kuruluşlar 13

Tablo 1.6. Türkiye ve Diğer Ülkeler Bazında Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (2007-2015) (Milyon) 15

Tablo 1.7. Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) (15 Yaş Üstü)... 16

Tablo 1.8. İşgücüne Katılma Oranları 17

Tablo 1.9. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Şubat, 2018-2019) 18

Tablo 1.10. 2007-2016 Yılı İllere Göre Sigortalı Kadın Çalışan Sayısındaki Artışlar 19

Tablo 1.11. Cinsiyete Göre Örgün ve Yaygın Eğitim Durumu 20

Tablo 1.12. Meslek ve Cinsiyete Göre Ücret Farklılıkları (2010) 23

Tablo 1.13. Kadın ve Anne İstihdam Oranları 24

Tablo 1.14. Türkiye'de Kadınlara Yönelik Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri 31

Tablo 1.15. AB Üyesi Ülkelerde Bakıma Muhtaç Bireylere Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcı Hakları 37

Tablo 2.1. Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İçselleştirme Kavramlarından Ayrıldığı Noktalar 53

Tablo 2.2. Gelecekteki Araştırma Yönergelerinin Özeti 56

Tablo 4.1. α= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri 71

Tablo 4.2. Pilot Uygulama Normallik Testi 73

Tablo 4.3. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları 75

Tablo 4.4. Kadın Çalışanların Çalıştıkları Kurumlardan Aldıkları Desteklere Yönelik Dağılımlar 76

Tablo 4.5. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi 77

Tablo 4.6. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları 82

Tablo 4.7. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları 83

Tablo 4.8. Yılmazlık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları 86

Tablo 4.9. Ölçeklerin Normallik Testleri 87

Tablo 4.10. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri 88

Tablo 4.11. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Yılmazlık Düzeyleri Farklılık Testleri 89

Tablo 4.12. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri Farklılık Testleri 91

Tablo 4.13. İşyerindeki Konuma Göre Farklılık Hipotez Sonuçları 92

Tablo 4.14. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri Farklılık Testleri 93

Tablo 4.15. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Yılmazlık Düzeylerinin Farklılık Testleri 94

Tablo 4.16. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik Sahiplenme Düzeylerinin Farklılık Testleri 95

Tablo 4.17. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Hipotez Sonuçları 96

Tablo 4.18.Ailelerin Bakış Açılarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri 97

Tablo 4.19. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Yılmazlık Düzeyi Ortalamaları Farklılık Testleri 98

Tablo 4.20. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Psikolojik Sahiplenme Ortalamaları Farklılık Testleri 99

Tablo 4.21. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Farklılık Hipotez Sonuçları 100

Tablo 4.22. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri 101

Tablo 4.23. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Yılmazlık Düzeyleri Ortalamaları Farklılık Testleri 102

Tablo 4.24. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Psikolojik Sahiplenme Ortalamaları Farklılık Testleri 104

Tablo 4.25. Kurumun Bakış Açısı Değişkenine Göre Farklılık Testlerinin Hipotez Sonuçları 105

Tablo 4.26. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 106

Tablo 4.27. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ile Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Değişkeni Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Bulguları 107

Tablo 4.28. Korelasyon Analizi Sonuçlarına Göre Hipotez Sonuçları 111

Tablo 4.29. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Psikolojik Sahiplenme Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 113

Tablo 4.30. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Güçlü Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 114

Tablo 4.31. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Girişimci Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 115

Tablo 4.32. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "İyimser Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 115

Tablo 4.33. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "İletişim Kurma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 116

Tablo 4.34. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Öngörü" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 117

Tablo 4.35. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Amaca Ulaşma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları 117

Tablo 4.36. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Lider Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları..... 118

Tablo 4.37. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Araştırıcı Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları..... 119

Tablo 4.38. Regresyon Analizine Yönelik Hipotez Sonuçları 119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1.1. Kadınların İş Bulamama Nedenleri 26

Şekil 3.1. Yılmazlık Çarkı: Yılmazlığı Destekleyen Çevresel Koruyucu Faktörler ..... .64

Şekil 4.1. Araştırma Modeli 72

Şekil 4.2. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 81

Şekil 4.3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 83

Şekil 4.4. Yılmazlık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 85

GİRİŞ

Sanayi devrimi öncesi sadece tarım işçisi olarak görülen kadın, sanayi devrimi ile zorlu şartlarda da olsa çalışma hayatına dâhil olmuştur. Yaşanan savaşlar ile birlikte erkek nüfusunun cephede olması ve erkek iş gücünün yeterli seviyede olmaması üretimin devam edebilmesi adına kadının farklı sektörlerde istihdam edilmesini hızlandırmıştır. Sanayi devrimi ile kadın tekstil, giyim, ayakkabı, tütün gibi sektörlerde fabrika işçisi olarak yer almıştır. Savaş sonrası, insan ihtiyaçlarında yaşanan değişimler ve müşteri beklentilerinin çeşitlenmesi, hizmet sektöründeki faaliyetlerin yıllar itibari ile çeşitlenmesini ve iş süreçlerinin daha kaliteli bir şekilde icra edilmesini zorunlu kılmıştır. Hizmet sektöründeki işlerde kadın becerisinin ön plana çıkması, kadın çalışanların tarım ve sanayi işlerinden sonra hizmet sektöründe istihdamını arttırmış, önceden işçi veya kalifiyesiz eleman konumundaki kadının artık yöneticiliğe kadar yükselmesini destekleyen bir sürece yol açmıştır.

Günümüzde kadınların tarım, sanayi ve hizmet gibi birçok sektörde işletmelerin tüm kademelerinde iş imkânları mevcuttur. Fakat küreselleşme ile birlikte günümüz modern dünyasında, kadın çalışanların çalışma hayatında yer alabilmeleri adına devlet, kamu ve özel işletmeler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları gibi birçok kuruluş yasalar, yönetmelikler, araştırmalar, teşvik ve destek politikaları üretmelerine rağmen, kadın istihdamı oranının hala yeterli seviyede olmaması incelenmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2018 senesi yapmış olduğu araştırmalarda Türkiye nüfusunun %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır ve toplam istihdam oranı %47'1'dir. Bu %47,1'lik genel istihdam oranı içerisinde kadınların istihdam oranı % 28,9 iken, erkek istihdam oranı % 65,6 ile kadınların iki katından fazladır. AB ülkelerine baktığımızda, Türkiye'de erkeklere oranla kadın istihdam oranı hala düşüktür. Ülkemizde kadınların erkeklere oranla istihdam seviyesinin düşük olmasına neden olan en önemli unsurlar, kadınları eşlerinin çalıştırmak istememesi, çocuk sahibi olma, eğitimsizlik, aile iş yaşam dengesinde birçok sorumluluğun kadına yüklenmesi, bakıma muhtaç aile bireylerinin sorumluluğunun kadında olması, inanç yapısı, yaşam tarzı gibi durumlar bir şekilde kadının iş

hayatına yönelmesini sınırlamaktadır. Tabi ki bu sorumluluklar kadının iş hayatına dâhil olduktan sonra da devam etmektedir. İş hayatında hemcinslerine göre çeşitli dezavantajlarla başlayan kadın çalışan, kariyer basamaklarını hem iş hem ev sorumlulukları ile birlikte çıkmaktadır. Kariyer sürecinde hedeflediği konuma gelebilmek adına iş, eş, çocuk, aile yaşam dengesini düzenli bir şekilde sağlaması gerekmektedir. İşte bu dengenin sağlanması tek başına yürütülmesi zor bir iş olduğu için kadının iş hayatında kalabilmesi adına öncelikle aile bireylerinin desteği, ardından iş ve çalışma ekibinin desteği bu dezavantajların azaltılması adına önem taşımaktadır. Bu kadar sorunun üstesinden geldikten sonra kadın ancak iş hayatına dâhil olabilmektedir. Kadın çalışanların sorunlarına yönelik destekleyici çözüm yolları geliştirmek, çalışma hayatında cinsiyetçi ayrımı ortadan kaldırıcı önlemler almak, kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağını oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; kadınlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine olan etkisinin belirlenmesidir. Çalışma kendi içinde dört ayrı bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt iklimi konusu çerçevesinde dünyada ve ülkemizde kadın istihdamının tarihsel gelişimi, kadın çalışanların karşılaştığı kariyer sorunları, kadın çalışanları örgütte desteklemesine yönelik çıkartılan hukuki, ekonomik ve sosyal destekler ve uygulamalar ele alınmıştır. İkinci bölümde psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkışı, bileşenleri, örgütlerde psikolojik sahiplenme ve bu konuda hazırlanmış farklı çalışmalarla psikolojik sahiplenme konusuna açıklık getirilmiştir. Üçüncü bölümde yılmazlık kavramının tarihsel gelişimi, kavramı etkileyen faktörler, yılmazlık ve akademik başarı konuları ele alınırken farklı araştırmacıların yılmazlık üzerine yapmış oldukları araştırmalara da yer verilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise, bankacılık ve turizm sektörlerinde konuya yönelik yapılan anket çalışmasının verileri SPSS ve LISREL programları ile karşılaştırmalı olarak araştırılıp çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Çalışma sonuç ve öneriler bölümü ile sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİ

Bu bölümde kadın çalışanların istihdam edilmesinde tarihsel olarak hangi süreçlerde yol aldığı, sektörel dağılımları, iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve örgütlerin kadın çalışanlara sunabileceği destekleyici politikalardan bahsedilmiştir.

1.1. Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Kadın, geçmişten günümüze iş hayatında yer alabilmek adına zorlu yollardan geçmiştir. Dünyada ve ülkemizde kadının iş hayatına dâhil olabilmesi adına destekleyici uygulamalar her dönem yer almıştır. Kadın çalışana yönelik bu destekleyici uygulamalar ülkeler bazında, kadına sağladığı imkânlar açısından farklılık gösterebilmektedir. Hernekadar günümüzde sağlanan desteklerle kadın çalışanların sayısı iş hayatında artmış gibi görünse de toplam istihdam oranının erkek ve kadın çalışana göre dağılımına bakıldığında kadın çalışanların sayısının hala daha az olduğu görülmektedir. Kadının iş hayatına girebilmesindeki tarihsel süreç ülkeden ülkeye farklı destek politikaları ve uygulamalar ile gerçekleşse de sanayi devrimi ve sonrası tüm ülkelerde ortak bir hız ile iş hayatına giriş olmuştur. Aşağıda kadın çalışanların iş hayatına dâhil olmada yaşadığı tarihsel süreçlerden bahsedilecektir.

1.1.1. Dünyada Kadın İstihdamının Gelişimi

Ataerkil toplum yapısı, maddi temeli erkek hiyerarşisine dayanan ve kadının üretime katılmasında ve mülk edinme durumlarında kadını erkekten sonra ikincil gören bir yapıdır. Kadın gerek toplumsal gerekse de çalışma hayatında, doğurgan ve anne olmasından dolayı erkekten sonra gelmiştir (Gözener, 2012: 3).

Sanayi devriminden önce yani anaerkil dönemde kadınlar daha üstün bir konuma sahipken, yerleşik hayata geçilen ataerkil dönemde kadının yeri toplumda erkekten sonra gelmeye başlamıştır. Feodal dönemde ise kölelik sistemiyle cinsiyet ayrımının ortadan kalktığı görülmektedir. Lonca dönemi kadının iş hayatına girdiği ve ticaret yaparak kurumsal kimliğe sahip olduğu, çırak yetiştirip topluma kalifiyeli eleman sağladığı önemli bir dönemdir. Fakat Burjuvazi dönemiyle dul kadınlar

dışında kadınların ticaret yapması, ustalık yapması yasaklanmış, erkek tekrar üstün konumda yer almaya başlamıştır (Yağcıoğlu: 2018: 32). Tarım ekonomisi açısından kadın çalışanların istihdam edilme süreci ilk çağlara kadar gitse de belirli bir bedel karşılığında çalıştırılmaları ucuz ve yeni işgücüne duyulan gereksinim ile 19. Yüzyılda endüstri devrimi ile hızlanmıştır. Savaşlar bu konuda tetikleyici unsur olmuştur. O tarihe kadar esas işi ev işleri olan kadınlar ortaya çıkan savaşlar ve erkeklerin savaşta yer almak zorunda kalması ile artan iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere işgücüne katılmışlardır. Yalnız İngiltere'de 1 milyon 345 bin kadın 1914-18 yıllarında çalışma yaşamına katılmıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8). Sanayi Devrimi sonrası yaşanan gelişmeler sayesinde, yeri ev ve işi ev hanımlığı olan kadına, belirli bir ücret karşılığı kazanç sağlayabileceği iş imkânları sunulmuştur. Bu durum kadın çalışanların istihdam hayatına girişini hızlandırmıştır (Taş ve Akyol, 2012: 138).

Sanayi devriminin etkisiyle kadınların iş hayatına girişine yönelik önemli adımlar, sadece Avrupa kıtasında değil Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) de atılmıştır. Amerika'da sanayi devrimi ile kalifiyesiz iş gücünün kalifiyeli iş gücünü ikame etmesi tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olan kadının sanayi sektöründe iş bulma sürecini hızlandırmıştır. Büyüyen sanayi sektöründe işletme sayılarının ve büyüklüklerinin artması ile birlikte hizmet sektöründeki iş kolları da artmıştır. Kadınlar sadece sanayi sektörüyle kalmayıp, tezgâhtarlık, muhasebecilik hizmet sektöründeki işlerde de istihdam edilmişlerdir (Aktaran: Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Kadın çalışanlar için önemli bir süreç olan savaş yılları, kadının tarım sektöründen endüstri sektörüne geçişinde önemli rol oynamıştır. Yaşanan savaşlar ve ekonomik sorunlar kadının iş hayatına girmesinde yine önemli bir ikinci basamak görevini üstlenmiştir. I. Dünya savaşının başlamasıyla o vakte kadar çalışmadıkları ve erkek iş gücü tarafından doldurulamayan daktiloculuk, sekreterlik, büro hizmetleri gibi alanlar kadın çalışanların yapabileceği yeni iş alanları haline gelmiştir. Diğer taraftan, genişleyen savaş sanayisinin işgücü gereksinimi ve erkek işgücünün kıtlığı kadının çalışma yaşamına katılmasını gerekli kılmaktaydı. Bu nedenle, 18 Aralık 1941'de kadınların zorunlu çalışmasına ilişkin yasalar yürürlüğe girmiştir (Aksu, 2014: 11).

Kadın çalışanların sayısı arttıkça, sendikalar da kurulmaya başlamıştır. Özellikle giyim ve tekstil sanayi, tütün işletmeleri ve ayakkabı sektörleri gibi kadın çalışanların yer aldığı sektörlerde kadın sendikaları kurulmuştur. Kurulan bu bölgesel sendikaların yanında ulusal kadın sendikaları da kurularak, bu alanlardaki birçok sektörde kurulan sendikalara kadın çalışanlar üye olmuşlardır. Kadınlar her ne kadar sosyal ve maddi hakları için örgütlense de, yapılan işler hep kadınlarla ilgili işler olarak ayrıştırılmış; hangi işi yaparlarsa yapsınlar, her zaman sahip olduğu yetenekler göz ardı edilerek örgütlenme şekilleri de erkekler tarafından çok fazla dikkat çekmemiştir (Kaya, 2009: 20).

İşverenler tarafından çalışanların sosyal güvenlik ihtiyaçlarının fuzuli masraf olarak görüldüğü işgücü piyasasında kadın çalışanlar henüz hiçbir hakka tabi olmadan işe hayatına katılmaktaydılar (Candır ve İslamoğlu, 2014: 40). Tüm konularda ekonomik ve sosyal açıdan düzeni sağlamak adına kadın-erkek eşitliğini düzenleyen temel beyannamelerden 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesindeki 30. madde, kadınlara anayasa tarafından sunulan medeni ve siyasi hakların yanında sosyal, kültürel ve ekonomik hakları da tüm detaylarıyla belirleyerek kadının korunmasını ve eşitliğini öngörecek şekilde düzenlenmiştir. 1981'de 20 ülke onayı ile oluşturulan Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'i günümüzde 187 ülke açısından kabul edilmiş ve kadın çalışanların kariyer planlarında üst düzey konumlara gelebilmesi açısından çoğu konuyu ele almıştır (Global Compact Türkiye, Ön Raporu, 2014: 5).

1950 istihdam politikalarındaki düzenlemeler ışığında %31.3 olan kadın işgücünün toplam işgücüne olan oranı 1985 yılında %36.6'ya çıkmıştır. Günümüzde tüm dünyada kadınların işgücüne katılımında önemli artış gözlenmiştir ve dünya çapında istatistiklere baktığımızda 15-65 yaş aralığındaki kadınların %41'ine tekabül eden kısmı ekonomik olarak aktif duruma geçmiştir. İş dünyasında kadına bakış açısı küreselleşme ile değişmiştir, küreselleşme ile kadın çalışanların artmasına aşağıdaki durumlar sebep olmaktadır (Aktaran: Akalan, 2013: 10):

· Hizmet sektöründe yaşanan ilerlemeler,

· Nüfus dağılımındaki değişimler ve eğitim imkânlarının çoğalması,

· Normal standart iş kollarından daha farklı iş kollarının meydana çıkması ve hergeçen gün yaygınlaşması
· Aile birey sayısının azalarak daha çok çekirdek aile düzeninin artması,
· Evlenme oranı düşerken boşanma oranlarının yükselmesi,
· Toplumların kadın çalışanlara yönelik bakış açılarında oluşan pozitif değişimler,
· Kadınlara yönelik çocuk bakım hizmetlerinde ve diğer hizmetlerdeki düzelmelerdir.

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, Adil İş Standartları Kanunu 1963 tarihli Eşit Ücret Kanunu ile özünde aynı işi yapan iki farklı cinsiyette çalışanlardan birine diğer çalışana ödenenden daha düşük ücret verilmesini yasaklamıştır ve bu yasayı ihlal edenler için uygulanan cezaları her gün biraz daha arttırmıştır. Eşit istihdam fırsatı üzerinde en büyük etkiye sahip kanun 1972 yılında 1974 yılında Eşit İstihdam Kanunu olarak düzenlenen 1964 tarihli İnsan hakları kanunun 7. Maddesidir. Bu maddeye göre işverenin işe alma, işten çıkarma, terfi ettirme, maaş konularında ya da çalışana sağlanan diğer koşullar veya fırsatlarda ırk, renk, cinsiyet, din ve ulusal kökeni nedeniyle ayrımcılık yapması yasa dışıdır (Mondy, 2017: 48).

Avrupa Birliği, Global Compact Türkiye Kadın Güçlenmesi Ön Raporu (2014: 10) ile özellikle kadınların iş hayatına dâhil olması ve bu doğrultuda kadınlara yönelik olumsuz bakış açısının yok edilmesi adına bazı düzenlemeleri ve direktifleri içermektedir. Aşağıda Tablo 1.1'de bu direktiflerden bahsedilmiştir.

Tablo 1.1. Avrupa Birliğinin Kadın İşgücüne Yönelik Uygulamaları

Tarih	Direktif
19.12.1978	-Çalışanların sosyal güvelikleriyle ilgili sorunlarına yönelik kadın erkek eşitsizliğini aşamalı bir süreçte yürürlükte aktif hale getirmeye çalışan Konsey Direktifi (79/7/EEC)
11.12.1986	-Tarımsal işlerde dâhil olmak üzere serbest iş yapan kadınlar ve erkelere eşit işlemlerin uygulanması ilkelerinin geliştirilmesi ve serbest çalışan kadın çalışanın gebelik, doğum ve sonraki süreçlerde alacakları desteklere ait Konsey Direktifi (86/613/EEC)
19.10.1992	-Gebelik, gebelik sonrası lohusalık veya emziren kadın işçilerin iş ortamlarındaki sağlık ve güvenlik konularında önlem alınmasını öngören Konsey Direktifi (92/85/EEC)
20.06.2007	-AB'ye dâhil olan ülkelerce hazırlanan rapor ve uygulamaları basitleştiren ve gerçekçi hale getiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2007/30/EC) ile yapılan değişiklik
03.10.2008	-Gebe, lohusa ve emziren işçilerin iş ile ilgili sağlık ve güvenlik

	tedbirlerinin teşvik edilmesini Konsey Direktifini değiştiren Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 final)
13.12.2004	-Alınan kararlar doğrultusunda ürün ve hizmetlerin temin edilmesinde ve ulaşımında kadınlar ve erkekler açısından eşitsizlikleri düzenleyen Konsey Direktifi (2004/113/EC)
05.07.2006	-İşe alınma ve istihdam konularında kadınların ve erkeklere yönelik eşit imkanların oluşturulması adına oluşturulan Avrupa Parlamento ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC)
08.03.2010	-96/34/EC sayılı Direktifi kaldıran ve BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından addolunan revize ebeveyn izni sözleşmesi ve uygulandığına yönelik Konseyin Direktifleri (2010/18/EU)
07.07.2010	-86/613/EEC sayılı Direktifi kaldıran ve bağımsız çalışan konumunda faaliyette bulunan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifleri (2010/41/EU)

Kaynak: Global Compact Türkiye Kadın Güçlenmesi Ön Raporu (2014: 10)

Türkiye %27,6 ile dünya geneline baktığımızda kadınlara yönelik pozitif uygulamaların arttırılması konusunda hala istenilen seviyede değildir. Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nin (%53), Bağımsız Devletler Topluluğu (%49,9), Doğu Asya (%66,7), Güney Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin (%58,7), Latin Amerika ve Karayipler (%53,5), Sahra Altı Afrika ülkelerinin (%64,5) ile %50'si kadardır. Ayrıca Orta Doğu (%18,4) ve Kuzey Afrika ülkeleriyle (%24,2) kadınların çalışma hayatına katılma durumları eş değer bir seviyededir (Karabıyık, 2012: 234).

Tablo 1.2'de OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) verilerinden yararlanılarak elde edilen bilgilere göre 2011-2018 yılları arası AB ülkelerindeki kadın istihdam oranları yer almaktadır.

Tablo 1.2. AB Ülkelerindeki Kadın İstihdam Oranları

	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Almanya	67,8	68,1	68,9	69,4	69,9	70,8	71,5	72
Avusturya	66,1	66,6	66,8	66,9	67,1	67,7	68,2	68,7
Belçika	56,6	56,7	57,1	57,9	58	58,1	58,7	60,8
Çek Cumh.	57,2	58,2	59,6	60,6	62,3	64,4	66,2	67,7
Danimarka	70,4	69,9	70,0	69,8	70,3	72	71,5	72,7
Estonya	62,9	64,7	65,7	66,3	68,5	68,6	70,9	71,4
Finlandiya	67,4	68,1	67,8	67,9	67,7	67,6	68,5	70,6
Fransa	59,7	60,1	60,3	60,4	60,6	60,9	61,2	61,9
Hollanda	68,9	69,4	68,9	68,1	69,2	70,1	71,3	72,8
İngiltere	64,4	64,9	65,7	67,0	67,9	68,8	69,7	70,3

İrlanda	55,1	56,2	57,2	58	59,4	61,2	62,4	63,3
İspanya	52,5	51,1	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7	56,7
İsveç	71,2	71,8	72,4	73,1	74	74,8	75,4	76
İtalya	46,5	47,0	46,5	46,8	47,2	48	48,1	49,5
Letonya	60,2	61,7	63,4	64,3	66,4	67,6	68,4	70,1
Lüksemburg	56,9	59,0	59,1	60,5	60,7	60,4	62,6	63,4
Macaristan	50,3	51,8	52,6	55,9	57,8	60,2	61,3	62,3
Polonya	52,7	53,1	53,3	55,1	56,6	58	59,5	60,8
Portekiz	60,1	58,4	57,9	59,6	61,1	62,5	64,8	66,9
Slovakya	52,5	52,7	53,3	54,2	56	58,3	60,3	61,2
Slovenya	60,1	60,5	59,2	60	61	62,6	65,8	67,6
Yunanistan	44,9	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4	45,3
AB (28 ülke)	58,4	58,5	58,7	59,5	60,4	61,3	62,4	63,3

Kaynak: OECD, 2019

2018 yılında birçok ülkede kadın istihdam oranın arttığı açık bir şekilde gözlemlenmektedir. En büyük artış Macaristan'da yaşanmıştır, Yunanistan ekonomik yapısına göre zaman zaman düşüşler yaşamıştır.

1.1.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi

Tek eşliliğin hâkim olduğu Türklerde, halkın gelenek ve görenekleri hastalık ve zorunlu durumlar hariç çok eşliliği kabul etmemekteydi. Küng, "olca" olarak adlandırılan cariyelik durumu vardı. Eşi ile devlet yönetiminde, toplum yararına konularda söz sahibi aile içindeki yeri eşi ile aynı haklara sahip ve erkek kadar her türlü işte yeri vardı. İslam'ın kabulünden önce var olan eşitlik hakları İslamiyet'in kabulünden sonra da devam etmiştir. Eski uygarlıklarda en geniş kadın hakları Sümerler'deki Hammurabi yasalarında, Asurlular'da ve bir nevi Hititliler'de karşımıza çıkmaktadır (Aktaran: Ağçoban, 2016: 17).

Osmanlı öncesi Türk beyliklerinde olduğu gibi Osmanlı kuruluş aşamalarında da Orhan Gazi'nin hanımı Theodora Hatun (1346) Orta Asya kadınlarına benzer olarak padişahın yanında yüksek konumda yer bulmuştur. İkinci Meşrutiyet yıllarına kadar daha çok öğretmenlik görevlerine getirilen kadınlar Meşrutiyet sonrası ekonomik hayatta daha etkili bir rol alabilmeleri adına Ticaret Mekteb-i Alîsi ismiyle bir şube açılmıştır ve burada kadınlara ticaret nasıl yapılır ve neler gerektirir gibi konular hakkında çeşitli eğitimler verilmiştir. Kadınların dernekler kurmalarına izin

verilmiştir. Balkan ve Birinci Dünya savaşları sonrası hastaların bakımını üstlenebilmeleri adına hastabakıcılık eğitimi veren çeşitli kurslar açılarak kadınların gitmeleri teşvik edilmiştir (Aydın, 2015: 86).

Dünyada yaşanan durumlar Türkiye'de de yaşanmış 1915'de Balkan savaşına giden erkeklerin iş hayatındaki yerlerini doldurmak amacıyla kadınlar zorunlu bir şekilde iş hayatında yeni yerlerini almışlardır. I. Dünya, II. Dünya Savaşları boyunca kadınların iş hayatı içerisindeki yeri hızla artmıştır. Tabi savaş sonrasında erkeklerin savaştan dönmesiyle birlikte kadınların çoğu tekrardan ev hayatına geri dönmüşlerdir (Zeren ve Savrul, 2017: 91).

1913-1915 Osmanlı sanayi sektöründeki istihdam dağılımını gösteren ve İstanbul, İzmir gibi büyük Anadolu şehirlerini içeren istatistiki verilere bakıldığında, imalat sanayiinde kadın çalışanların 1913 senesinde %32, 1915 senesinde %29 oranlarında istihdam edildiği görülmektedir. Özellikle dokuma sektöründe pamuk ve ipek dokumacılığında bu oran %90'lara kadar çıkmaktadır. Kadınların yer aldığı önemli bir sektörde %50 oran ile tütün sektörüdür. Fakat kadın çalışanların ve kız çocuklarının çok düşük ücretler ile çalıştırılması dünyada olduğu gibi Osmanlı'da da mevcuttu. Kadınların imalat sanayinde daha çok dokumacılık gibi el emeğine dayalı işlerde yer alması bu işleri evde daha çok yapan kişinin kadın olmasından yani iş hayatında cinsiyetçi bir ayrımın olduğu durumunu ortaya koymaktadır (Önder, 2013: 38).

Erkeklerin savaşa katılmasıyla iş hayatını devralan kadınlar Kurtuluş savaşındaki başarıda büyük bir role sahip olmuşlar ve Cumhuriyetin kurulmasıyla medeni kanun başta olmak üzere birçok yasalarla hakları muhafaza edilmiştir. Türkiye İktisat Kongresi'nde alınan karar ile 1923 senesinde kadınların maden işletmelerinde çalıştırılmaması kararı alınmıştır ve kadın çalışanlara doğumdan önce ve sonra olmak üzere toplam 8 haftalık ücretli izin hakkı tanınması, bir ayda üç gün izinli olabilmesi ve bunun tüm aylar için geçerli olması gibi kadınların iş hayatındaki konumunu rahatlatacak kararlar alınmıştır. 1930'daki Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 18 yaş üstü işçilerle birlikte kadın çalışan ve çocuk yaşta çalıştırılanlar için izin hakları, iş görme yaş sınırı, işlerin özellikleri ve iş ortamının şartları ile ilgili

çalışanları koruyan maddeler eklenmiştir. 1936'da hayata geçen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadın çalışanların istihdam edilmemesi gereken işlere ve kadın çalışanların annelik durumlarına dair birçok koruyucu madde kanun içerisinde yer almamıştır. 1945 hayata geçen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu kadın çalışanların annelik koşullarını koruyacak maddeler içermiştir (Önder, 2013: 39).

Tablo 1.3. 1955-1980 Yılları Sektöre Göre Cinsiyet ve İktisadi Etkinlik Dağılımı (%)

Yıllar	Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1955	70,68	10,95	18,37	96,14	2,32	1,54
1960	66,68	11,79	21,53	95,39	2,75	1,86
1965	64,29	13,02	22,69	95,83	1,56	2,60
1970	55,58	12,36	32,07	90,30	5,12	4,58
1975	56,40	12,06	31,54	89,31	4,25	6,44
1980	44,54	15,85	39,61	87,86	5,53	7,61

Kaynak: Yağcıoğlu (2018: 59).

Tablo 1.3'de 1955-1980 yılları arasında kadın çalışanların sektörel dağılımına baktığımızda 1955 yılında %96,14'ü, 1960 yılında %95,39'u, 1965 yılında %90,30'u, 1970 yılında %90,30'u, 1975 yılında %89,31'i ve 1980 yılında %87,86'sı büyük oranda tarım sektörü çalışanı olduğu gözlemlenmiştir. 45 yıllık süreçte 1980'li yıllara doğru, kadın çalışanların tarım sektöründen hizmet ve sanayi sektörüne yöneldiği dikkat çekmektedir.

Türkiye, 1981 senesinde yayınlanan ve Birleşmiş Milletler tarafından kadın erkek eşitliği konularında uluslararası düzenlemeleri esas alan CEDAW sözleşmesi 1985 yılında imzalanmış, kadın haklarını düzenleyen bu sözleşme 1986 yılında Türkiye'de yürürlüğe alınmıştır (Sabancı Üniversitesi, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu, 2015: 3). Ayrıca Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin kadın erkek eşitliğini düzenleyen hükümlerini kabul etmiş, AB'ye bu konuda çeşitli taaddütlerde bulunarak cinsiyete dayalı tüm hukuki düzenek, program ve politikalara katılmayı onaylamıştır (Bakırcı, 2012: 3).

1980 yıllarından sonra ihracata odaklı endüstrileşme modeli, düşük ücretli kadın çalışanlara olan isteği, farklı gelişmekte olan ülkelerdeki gibi arttırmamış, sanayide çalışan kadın sayısı 1990 yılında 617 bin iken, 2003 yılında 762 bine ulaşmıştır. Aynı dönemde hizmet piyasasında çalışan kadın sayısı 900.000'den 1.653.000'e yükselmiştir. Ortalama yıllık büyüme hızı %6,4 seviyelerinde yavaş bir seyir izlemiştir (Aktaran: Yılmaz, 2010: 270).

10 Haziran 2003'de Resmi Gazete yayımlanmasıyla hayata geçen 4857 sayılı İş Kanunu kadın çalışanların kariyer hayatlarına dair çağrı üzerine çalışma, esnek çalışma saatlerini ön gören geçici işçilik gibi çok önemli konulardaki gelişmelerle şekillenmiştir. "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ve "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" kadının desteklenmesine yönelik ele alınan önemli konulardandır. Bunun yanında kadınların çocuklarına bakarak evde ürettikleri gelirlerde vergiden muaf tutulma, aktif işgücü programları, Avrupa İstihdam Stratejisine benzer Ulusal İstihdam Stratejisi programları, 2007-2013 yıllarını içeren Dokuzuncu Kalkınma Planı kapsamında oluşturulan tedbirler, kadın yatırımcıların sayısının arttırılması ve uzun süre iş hayatında kalmalarını sağlayacak destekleyici politikalar ve bankalar aracılığı ile sunulan uzun vadeli kredi finansmanları kadın girişimcilerin çok ciddi yol kat etmesini sağlamıştır (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2015: 170).

Aşağıdaki Tablo1.4'de TÜİK 2014-2019 yılları arası elde edilen bilgilere göre kadın ve erkek çalışanların işsizlik sürelerinin yıllar itibari ile cinsiyete göre durumları gösterilmiştir.

Tablo 1.4. İş Arama Sürelerine Göre Kadın ve Erkekler

			2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019 şubat**
		İşsiz	2.853	3.057	3.330	3.454	3.537	4.730
TOPLAM	1 Yıldan Kısa Süreli İşsizlik	Toplam	2.263	2.412	2.644	2.699	2.745	3.803
		1-2 ay	1.195	1.265	1.380	1.382	1.463	1.595
		3-5 ay	694	709	792	792	780	1.356
		6-8 ay	285	327	353	390	359	663
		9-11 ay	89	111	118	134	143	189
	1 Yıl ve Daha	Toplam	589	645	686	756	792	927
		1 sene ve daha fazla 2	408	462	492	534	546	646

	Uzun İşsizlik	seneden az						
		2 sene ve daha fazla 3 seneden az	126	131	124	150	158	186
		3 sene ve daha fazla	55	52	70	72	87	95
ERKEK	1 Yıldan Kısa Süreli İşsizlik	İşsiz	1.813	1.891	2.006	2.024	2.082	2.957
		Toplam	1.503	1.558	1.659	1.669	1.707	2.519
		1-2 ay	843	857	924	923	974	1.100
		3-5 ay	433	448	476	467	465	927
		6-8 ay	176	191	192	208	191	393
		9-11 ay	51	62	66	71	78	99
	1 Yıl ve Daha Uzun İşsizlik	Toplam	310	333	347	355	375	438
		1 sene ve daha fazla 2 seneden az	206	236	246	247	260	303
		2 sene ve daha fazla 3 seneden az	68	69	62	69	72	87
		3 sene ve daha fazla	36	28	39	39	43	48
KADIN	1 Yıldan Kısa Süreli İşsizlik	İşsiz	1040	1.167	1.324	1.431	1.455	1.773
		Toplam	761	854	985	1.030	1.038	1.284
		1-2 ay	353	408	456	459	489	495
		3-5 ay	260	261	317	326	315	429
		6-8 ay	110	136	161	182	168	271
		9-11 ay	38	49	51	63	65	90
	1 Yıl ve Daha Uzun İşsizlik	Toplam	279	312	339	401	417	489
		1 sene ve daha fazla 2 seneden az	202	226	246	287	286	343
		2 sene ve daha fazla 3 seneden az	58	63	62	81	87	99
		3 sene ve daha fazla	19	23	31	33	44	47

Kaynak: TÜİKa, 2019

Tablo 1.4'de veriler TÜİK resmi sayfasından alınmıştır, bazı toplamlarda tablonun orijinalinde +1 veya -1 fark olabilmektedir. Erkek işsizlerin %17,9'u, kadın işsizlerin %26,82'si 1 yıldan fazla zamandır işsiz olduğu tabloda görülmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kalkınma hedefleri dâhilinde kadınların iş hayatına katılımını arttırmak için ilki 2008-2013 senelerinin dâhil olduğu "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Planı" doğrultusunda amaçlar belirlemiştir. Korkmaz ve Korkut (2012) çalışmalarında Kalkınma Bakanlığının Raporunda yer alan verilerde kadınların sosyoekonomik refahı ile iş hayatına dâhil olmaları arasında yakından bir bağlantının olduğunu vurgulamışlardır. Raporda, istihdam ortamının kadın çalışanlara yalnız ekonomik özgürlüklerini kazandırmakla kalmayıp bunun yanında bireysel güvenlerinin ve sosyal saygınlıklarının artışıyla eşi, çocukları ve

ailesi içindeki durumunun da daha iyiye gideceğini dile getirmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planını Tablo 1.5'te ele alınmıştır:

Tablo 1.5. Ulusal Anlamda Kadın Erkek Eşitsizliğini Kaldırmaya Yönelik Hedefler ve Sorumlu Kuruluşlar

Hedef 1: Kadın Çalışanların İş Gücü Piyasasındaki Konumunu Arttırmaya Yönelik Hedeflerin Hızlandırılması	**Hedefe Yönelik Sorumluluk Verilen Kuruluş**	**Ortak Çalışılacak Kuruluş**
1.1 Mesleğe yönelik eğitim ve normal eğitim ve girişimcilik yoluyla kadınların istihdam edilmesinin arttırılması 1.2 Çocuklar ve yaşlılara yönelik bakım hizmetlerinin arttırılması 1.3 Geleneksel yapıların yaygınlığının azaltılması için sosyal farkındalığın arttırılması	İŞKUR, ÇSGB, Milli Eğitim Bakanlığı, KOSGEB	KSGM, SHÇEK, GAP İdaresi Başkanlığı (GİB), Üniversiteler, Sendikalar ve STK'lar
Hedef 2: Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik konumunun iyileştirilmesi		
2.1 Kadınların tarım alanındaki girişimciliğinin teşvik edilmesi 2.2 Kırsal kesimlerde yaşayan kadınlara yönelik gelirlerini arttıracak proje ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik programların oluşturulması	Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı,, İŞKUR, ÇSGB	KSGM, GİB, MEB, Çevre ve Orman Bakanlığı, Ticaret Birlikleri, STK'lar ve Üniversiteler
Hedef 3: İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi		
3.1 Mevcut Çalışma Kanunu'nun revize edilerek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili hükümlerin kanuna eklenmesi 3.2 Benzer işleri yapan kadın ve erkek çalışanların gelir farklarına yönelik düzenlemeler ve bu konuya ilişkin bilgilerin toplanması 3.3 Kadınlara yönelik çalışma yaşamında karşılaşabilecekleri tüm ayrımcılıklara karşı gerekli tedbirlerin alınması	ÇSGB, KSGM, TÜİK, Üniversiteler, İŞ- KUR	İŞ-KUR, Barolar Birliği, Sendikalar, STK'lar, ÇSGB (SGK), Özel Sektör, KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kaynak: Korkmaz ve Korkut, 2012: 46

Ülkemizde iş hayatına katılım oranı Temmuz 2014 döneminde 2013 yılına göre %49,1'den %51,3'e çıksa da bu oran içerisinde kadınların iş hayatına katılım oranları %30,8 iken, erkeklerin iş hayatına katılım oranları %72,3'tür. Bu da göstermektedir ki kadınların çalışma hayatına katılım oranları erkeklerin oranlarının yarısı bile etmemektedir (Erol, 2015: 4). 2018 yılında %47,1'lik toplam istihdam oranı içerisinde kadınların istihdam oranı % 28,9 iken, erkek istihdam oranı % 65,6 ile hala kadınların iki katından fazladır. 2014-2018 yıllarını içeren Onuncu Kalkınma Planında, öncelikle gençler ve kadınların iş hayatına katılımının arttırılması ön planda tutulurken ardından istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü

kalitesinin arttırılması ve kırılgan istihdamın düşürülmesi, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın azaltılması konularının hassasiyetle üzerinde durulduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda kadınların sosyal ve ekonomik anlamda karar alma yetkisine sahip olmaları, işgücü olanaklarının arttırılması, örgün ve mesleki eğitim ve yetenek seviyelerinin arttırılmasıyla ev ve işyeri yaşamlarının birbiri ile uyumlu yürütülebilmesine dair güvenceli esnek çalışma, kreşlerde çocuklara bakım hizmetlerinin tüm kamu ve özel sektördeki kurumlarda önemsenmesi ve erişilebilir hale getirilmesi ile ebeveyn izni gibi daha farklı uygulamaların oluşturulması da 10. Kalkınma planı hedef ve politikaları ışığında ele alınmıştır (Önder,2013: 41)

Ülkemizde kadınların eğitim seviyeleri artıkça farklı mesleklerde yer aldıklarını görmek mümkündür. Kadınlar, artık öğretmenlik ve hemşirelik gibi analık vasfına yatkın mesleklerin yanısıra, avukatlık, mühendislik, pilotluk, akademisyenlik, makinistlik gibi mesleklerde de görev alabilmektedirler. Ataerkil yapıdan gelen geleneksel engellere rağmen tarih sayfalarında pek çok başarıya imza atmışlardır. Günümüzde devlet tarafından sunulan kadın istihdamını arttıracak eğitim öğretim politikalarının yanısıra girişimcilik destekleriyle de kendi işyerini açan kadın sayısı artmıştır. Ülkemizde kadınlar artık girişimcilik, yöneticilik, doktorluk, turizmcilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık gibi pek çok kariyer alanında görev alır hale gelmiştir. Bu yüzden kadının iş hayatında kalmasını destekleyen politikaların arttırılması işletmeler tarafından uygulanır olması ülke ekonomisi ve kalkınma açısından önemli bir konu haline gelmiştir.

1.2. Türkiye'de Sektörel Bazda Kadın İstihdamının Önemi

Yıllar içinde kadın çalışanların iş hayatı içerisindeki yeri, sayıları, çalışma koşulları birçok açıdan farklı bir boyuta ulaşmıştır. Önceleri kadınlar genellikle emek yoğun, düşük ücret ve daha çok ev ile ilgili çalışmalarda yer alırken, zamanla kadının iş yaşamında birçok değişiklikler oluşmuştur. Bu farklılığın sektörel bakımdan nasıl ve ne şekilde bir seyir izlediğinin araştırılması önemli bir konu olmuştur.

Sosyal konumunda meydana gelen değişiklikler ve gelişmeler aracılığı ile yeni değişik rollere sahip olan kadın çalışan, eğitimin önemine ve sahip olduğu niteliklerin farkına vardıkça sadece tarım sektörü değil hizmet sektöründe de yeni

çalışma imkânları bulmuştur. Tabi her ne kadar çalışma alanı genişlese de toplumun gelenekselci bakış açısı ve davranışları ile evin dışında çalışma şansını sınırlayan birçok faktörle karşı karşıya kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). Sürdürülebilir kalkınma açısından kadın çalışanların iş hayatında sayılarının artması hukuki ve siyasi anlamda önem arz etse de, Türkiye'deki kadın çalışanların sayısı erkeklere oranla hala istenilen düzeyde değildir (Karabıyık, 2010: 233).

Türkiye'deki kadın çalışanların iş hayatına dâhil olma yüzdelerine bakıldığında 2007'den bu yana hızlı bir şekilde artış eğilimindedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün istatistik veri tabanından alınan bilgilere göre Tablo 1.6'da bilgileri elde edilen 79 adet ülke arasında Türkiye 2007-2015 seneleri içinde kadınların iş hayatına dâhil olma yüzdesinin en fazla yükseldiği yedinci ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. 2007'de %23 olan oran 2015 yılında %31'5'lere kadar çıkmıştır. Fakat bu oran hala yeterli değildir, çünkü Avrupa Birliği ortalaması %57,6'lardadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 6).

Tablo 1.6. Türkiye ve Diğer Ülkeler Bazında Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (2007-2015) (Milyon)

	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Değişim 2007-15**
Ekvator	38,9	39,4	45,7	42,5	47,8	47,4	42,1	50,2	52	13,1
Meksika	30,3	31	42	41,6	42,6	44,4	44,2	42,5	43,4	13,1
Kolombiya	46,2	47,1	48,1	50	52,8	54,2	53,9	58	58,6	12,4
Malta	32,3	33,5	34	34,8	36,1	38	39,8	41,2	42,1	9,8
İsveç	59,7	59,8	59,4	67,1	67,9	68,3	68,7	69,1	69,5	9,8
Katar	49,4	50,4	49,1	-	52,1	52,4	53,1	100	58,7	9,3
Türkiye	**23,1**	**24**	**25,5**	**27,1**	**28,4**	**29**	**30,3**	**30,2**	**31,4**	**8,3**
İsrail	51,1	51,3	52,4	52,8	52,7	58,1	58,2	59,2	59,1	8
Malezya	46,4	45,7	46,4	47,1	47,9	49,5	52,4	53,6	54,1	7,7
Rusya Fed.	56	56,1	62,4	62,2	63	63,3	63	63,3	63,4	7,4
Singapur	53,1	55,6	55,2	56,5	57	57,7	58,1	65	60,4	7,3
Venezuela	44,3	50,6	45,4	44,9	45,3	45	50,6	51,5	49,9	5,6
Mauritius	41,2	42,4	42,6	44,2	43,7	44,3	47,4	45,1	46,6	5,4
Peru	55	55,6	60,2	61,7	61,5	60,7	60,6	60,2	60,4	5,4
Makao, Çin	62,7	64,3	66,5	66	67,5	66,8	67,5	68,1	68	5,3

Şili	40,3	41,6	42	46,6	47,8	47,7	48,3	48,7	45	4,7
Macaristan	43	42,7	42,8	43,8	44	45	45,1	46,5	47,4	4,4
Lüksemburg	50,4	48,1	49,9	49,8	50,3	51,9	52,5	53,4	54,6	4,2
Litvanya	50,2	50,5	52	52,5	52,7	53,2	53	53,9	54	4,2
İspanya	49	50,4	51,5	52,2	52,8	53,4	53,4	53,1	53,1	4,1
Kosta Rika	44,5	44,6		43,5	45,7	45,2	45,2		48,1	3,6
AB (28 Ülke)	57,2	57,4	57,4	57,3	57,3	57,6	57,6	57,6	57,6	0,4

Kaynak: Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 7

Tablo1.7'de istihdamın cinsiyet ve ekonomik faaliyetlere göre dağılımına ilişkin bilgiler ele alınmıştır.

Tablo 1.7. Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%) (15 Yaş Üstü)

	Tarım		**Sanayii**		**Hizmet**	
Yıllar	**Kadın(%)**	**Erkek(%)**	**Kadın(%)**	**Erkek(%)**	**Kadın(%)**	**Erkek(%)**
2004	50,8	21,6	16,1	27,9	33,1	50,5
2005	46,3	18,6	16,6	29,6	37,0	51,7
2006	43,6	17,2	16,4	30,4	40,0	52,4
2007	42,7	16,8	16,1	20,4	41,2	52,8
2008	42,1	17,1	15,7	30,8	42,2	52,1
2009	41,6	18,1	15,3	29,1	43,1	52,7
2010	42,4	18,3	15,9	30,3	41,7	51,4
2011	42,2	18,7	15,2	31,1	42,6	50,3
2012	39,3	18,4	14,9	30,7	45,8	50,9
2013	37	17,8	15,3	31,1	47,7	51,0
2014	32,9	16,1	17,1	32,4	49,9	51,5
2015	31,4	15,9	16,1	32	52,5	52
2016	28,7	15,5	15,9	31,6	55,4	53
2017	28,3	15,4	15,6	31,4	56,1	53,2
2018	26,1	14,9	16,0	31,6	57,9	53,5

Kaynak: TÜİK b, Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Dağılımı (%)

Tablo 1.7'ye baktığımızda tarım alanında iş imkânı olan kadınların yüzdesi 2004 yılı itibari ile %50,8 iken, erkeklerin payı %21,6'dır. 2012 yılında bu oran kadınlarda %39,3, erkeklerde %18,4'tür. 2004 yılında kadınların %16,1'i, erkeklerin %27,9'u;2012 yılında kadınların %14,9'u, erkeklerin %30,7'si sanayi sektöründe istihdam edilmektedirler. 2018 yılında kadının hizmet sektöründeki yeri en yüksek seviyeye çıkarak %57,9'lara ulaşmıştır. Bunun yanında kurumsal sanayi işletmelerinin kadın çalışanlara yönelik projeleri arttıkça teknisyen, mühendis gibi sanayi sektöründe yer alan kadın çalışan sayısında da artış olmuştur. Kırsal alandaki kente göç eden kadınları, tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliğini azaltarak tarım

dışı sektörlerdeki ücretli işçiliği artırmıştır. Bu da sanayi sektöründe kadın sayısının azalıp hizmet sektöründe artmasına neden olmuştur.

Tablo 1.8'deki TÜİK (2018) verilerine göre, genel olarak kadınların işgücüne katılım oranlarına dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1.8. İşgücüne Katılma Oranları

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2005	23,3	70,5	44,9
2006	23,6	69,9	44,5
2007	23,7	69,8	44,3
2008	24,4	70,1	44,9
2009	26,1	70,5	45,7
2010	27,7	70,8	46,5
2011	28,8	71,6	47,4
2012	29,5	71,1	47,6
2013	30,8	71,5	48,3
2014	30,3	71,3	50,5
2015	31,5	71,6	51,3
2016	32,5	72,0	52,0
2017	33,6	72,5	52,8
2018	34,2	72,7	53,2

Kaynak: TÜİK c, İşgücüne Katılma Oranları

Tablo 1.8'deki TÜİK (2018) verilerine göre, genel olarak kadınların işgücüne katılım oranlara yıllar itibari ile artış göstermiştir. İşgücüne katılım oranı 2018 yılında 2017 yılına oranla 0,4 puan artışla toplamda %53,2 olmuştur. 2017 yılı ve 2018 yılı karşılaştırmasına göre; erkeklerde iş hayatına dâhil olma oranı 0,2 puan artışla %72,7, kadınlardaysa 0,6 puan artışla %34,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların artış puanının erkeklerinkinden fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1.9'da Şubat 2019 döneminde mevsim etkilerinden arındırılmış temel iş gücü göstergeleri bulunmaktadır.

Tablo 1.9. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri (Şubat, 2018-2019)

	Toplam		Erkek		Kadın	
15 ve daha yukarı yaştakiler	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**
Nüfus	60.415	61.101	29.914	30.193	30.500	30.908
İşgücü	31.520	32.084	21.377	21.571	10.142	10.513
İstihdam	28.166	27.355	19.379	18.614	8.787	8.740
Tarım	4.983	4.687	2.864	2.715	2.120	1.972
Tarım dışı	23.182	22.668	16.515	15.899	6.667	6.769
İşsiz	3.354	4.730	1.998	2.957	1.356	1.773
İşgücüne dâhil olmayanlar	28.895	29.017	8.537	8.622	20.358	20.395
	%					
İşgücüne katılma Oran	52,2	52,5	71,5	71,4	33,3	34,0
İstihdam Oranı	46,6	44,8	64,8	61,7	28,8	28,3
İşsizlik Oranı	10,6	14,7	9,3	13,7	13,4	16,9
Tarım dışı işsizlik Oranı	12,5	16,9	10,6	15,3	16,8	20,5
15-64 Yaş grubu						
İşgücüne katılma Oran	57,3	58,0	77,1	77,5	37,3	38,3
İstihdam Oranı	51,1	49,3	69,8	66,6	32,2	31,8
İşsizlik Oranı	10,9	15,0	9,5	14,0	13,6	17,1
Tarım dışı işsizlik Oranı	12,5	16,9	10,6	15,3	16,9	20,5
Genç Nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik Oranı	19,0	26,1	16,5	24,2	23,6	29,3
Ne Eğitimde ne de istihdam da olanların Oranı	22,8	24,8	14,0	17,6	31,9	32,2

Kaynak: TÜİK d, İşgücü İstatistikleri 2019

Tablo 1.9'da Şubat 2019 döneminde genç nüfusun işsizlik oranı, 2018 yılına göre 0,7 oranında artışla %26,1 olmuştur. Bu oran içinde kadın işsizler %29,3 ile daha fazladır. Genç nüfusta ne eğitimde ne de istihdam da olanların oranı da kadınlarda yine %32,2 olarak erkeklere oranla yüksektir.

Genel olarak kadınlarda sigortalı çalışan sayısının dağılımına baktığımızda Türkiye için daha çok büyük şehir olan ve endüstri sektörünün yoğun olarak faaliyet gösterdiği şehirlerde sigortalı kadın çalışanın daha çok olduğu görülmektedir. Devlet tarafından yürütülen uygulamalarda bilhassa İŞKUR'un uyguladığı işbaşı eğitim programları, toplumun faydasına geliştirilen programlar, sosyal güvenlik kapsamında sigorta prim indirimi, doğum borçlanması ve benzeri uygulamalar kadın çalışanların sayısının artmasına neden olmuştur. 2016 yılı Aralık ayına kadar sigorta yapılan kadın çalışan oranının sigortalı erkek çalışanlara oranı en çok olan 20 şehir Tablo 1.10'da gösterilmiştir.

Tablo 1.10. 2007-2016 Yılı İllere Göre Sigortalı Kadın Çalışan Sayısındaki Artışlar

İller	2007	2016	Artış
İstanbul	682.666	1.268.510	585.844
Ankara	163.338	379.371	216.033
İzmir	158.752	269.088	110.336
Bursa	113.241	200.215	86.974
Antalya	61.414	129.641	68.227
Kocaeli	50.999	118.276	67.277
Konya	19.391	55.786	36.395
Adana	35.574	70.643	35.069
Tekirdağ	44.619	76.853	32.234
Manisa	30.144	62.149	32.005
Mersin	26.323	57.256	30.933
Sakarya	18.827	48.014	29.187
Gaziantep	16.418	44.406	27.988
Samsun	19.168	45.968	26.800
Eskişehir	24.079	49.775	25.696
Kayseri	19.272	44.009	24.737
Muğla	20.403	44.910	24.507
Balıkesir	19.920	43.636	23.716
Aydın	20.308	43.481	23.173
Hatay	11.903	33.651	21.748
Denizli	43.907	61.797	18.700
Trabzon	14.912	32.114	17.202
Diyarbakır	10.768	25.255	14.487
Şanlıurfa	5.769	20.255	14.486
Kahramanmaraş	9.399	23.184	13.785
Türkiye Geneli	**1.901.915**	**3.825.218**	**1.923.303**

Kaynak: Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 25

Tablo 1.10'da görüldüğü üzere sigorta yapılan kadın çalışan oranının sigortalı erkek çalışanlara oranının yüksek olduğu yerler Orta ve Batı Anadolu'daki büyük şehirlerin olduğu gözlemlenmiştir. Kadın çalışanların fazla olduğu giyim sektörünün ağırlıklı olduğu Bursa, Denizli, Uşak, Tekirdağ gibi şehirlerde kadın çalışanların istihdam oranında da artış etkisi yarattığı gözlemlenmiştir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 11).

1.3. Kadın Çalışanların Karşılaştığı Kariyer Sorunları

Kadın çalışanların iş ve aile hayatında karşılaştığı birçok sorun kariyer basamaklarında istediği gibi ilerleyememesine neden olmaktadır. Kamu veya özel sektördeki işletmelerin bu sorunlara yönelik ürettiği çözüm yolları kadının iş hayatında daha uzun soluklu kalmasını sağlamıştır. Kadın çalışanların karşılaştığı

sorunlar iş ve aile yaşantısında karşılaşılan sorunlar olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

1.3.1. İş Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla çalışma hayatlarında karşılaştıkları eşitsizlikler son yıllarda hem yerel hem de küresel anlamda çözüm yolları üretilmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Cinsiyetçi bakış açısı ile kadın çalışanların meslek hayatlarında karşı karşıya kaldıkları sorunları; akademik ve mesleğe yönelik eğitimde karşılaşılan eşitsizlik, iş bulma ve terfide karşılaşılan eşitsizlikler, ücret eşitsizlikleri, sosyal haklardan yararlanmada karşılaşılan eşitsizlikler ve cinsel taciz gibi pek çok başlık altında toplamak mümkündür (Aktaran: Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206).

1.3.1.1. Akademik ve Mesleğe Yönelik Eğitimde Karşılaşılan Eşitsizlikler

Eğitimle birlikte kadın iş dünyasında daha rahat ve özgür bir şekilde iş imkânlarından yararlanmaktadır. Eğitim kadına sadece iş değil işin yanında kişisel özgürlük ve ev veya iş neresi olursa olsun kadının erkekten sonra gelmesi gerektiği bakış açısını da ortadan kaldırmaktadır. Literatüre bakıldığında çalışmaların çoğu göstermektedir ki, kadınların eğitimi arttıkça iş hayatına dâhil olma durumları da ciddi anlamda artmıştır (Önder, 2013: 49). Tablo1.11'de görüldüğü üzere kadınların örgün ve yaygın eğitime katılma oranları hergeçen yıl daha da artmıştır.

Tablo 1.11. Cinsiyete Göre Örgün ve Yaygın Eğitim Durumu

	Örgün Eğitime Katılma			**Yaygın Eğitime Katılma**			**Örgün veya Yaygın Eğitime Katılma**		
	2007	**2012(r)**	**2016**	**2007**	**2012(r)**	**2016**	**2007**	**2012(r)**	**2016**
Toplam	5,8	8,3	9,4	13,9	15,4	16,8	17,1	20,4	22,7
Erkek	7,2	9,8	10,9	17,3	17,5	19,8	21,4	23,7	26,6
Kadın	4,5	6,8	8,0	10,5	13,4	13,8	13,1	17,2	18,9

Kaynak: TÜİKe, 2019

Kadının Durumu Raporu (2012)'na baktığımızda, kız öğrencilerin daha çok Diş Hekimliği, Eczacılık, Edebiyat, Dil, Tarih ve Coğrafya, Fen, Eğitim, Güzel

Sanatlar, İlahiyat ve Mimarlık Fakültelerinde eğitimi tercih ederken; Tıp, Mühendislik, Ziraat, Veterinerlik, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde okuyanların daha çok erkek öğrenciler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Teknik bölümlerinin %70 ve fazlasının erkek öğrenciler olması meslek seçerken bile toplumsal baskıların ve kadının annelik vasıflarına uygun mesleklere yönlendiren cinsiyete dayalı bakış açısının etkin olduğu sonucunu göstermektedir (Aktaran: Özaydınlık, 2014:102).

Türkiye, EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) verilerine göre yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranında Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ün düşük orana sahiptir. Türkiye'de üniversite mezunu kadınların %21,3'ü işsizken 28 Avrupa Birliği Ülkesinin oranı %5,1'dir (www.dogrulukpayi.com).

1.3.1.2. İş Bulma ve Terfide Karşılaşılan Eşitsizlikler

Meslek hayatında ayrımcılık kişilerin, din, dil, ırk ve cinsiyet gibi özelliklerine yönelik olumsuz bakış açısı geliştirerek, kişilerin sahip oldukları bireysel özelliklerine göre değil de kadın veya erkek, siyah veya beyaz, aynı ülke vatandaşı veya değil gibi grupsal özellikleri ile kişileri değerlendirmedir. Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımına göre; kadın ve erkek bireylerin yetiştirilme tarzları aynı olmadığı için farklı özellik ve davranışlar sergilemeleri iş hayatlarında da farklı mesleklere yönelmelerine neden olmuştur (Durmaz, 2016:48).

Bir araştırmaya göre erkek yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik ılımlı bir bakış açısı taşımadıkları ve kadın çalışanları engelleyecek tüm süreçleri ellerinden geldiğince uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda kadınlara karşı birlik olan erkek çalışanların birbirlerini desteklediklerini ve hatta kariyer basamaklarında sadece erkeklerin ilerlemesi için erkek çalışanlara yönelik daha destekleyici bakış açısına sahipken kadın çalışanların varlığına yönelik memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir (Fettahlıoğlu ve Çelik, 2016).

Örgütlerde cinsiyetçi tutumların varlığı, çalışanlara eşit fırsatların sunulmaması, özellikle kadın çalışanlara karşı ön yargılı bir yaklaşımın izlenmesi

cam tavan engelini de beraberinde doğurmaktadır. Örgütsel faktörlere neden olan engeller şunlardır (Aktaran: İpçioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018:689);

- Örgütün iklimi,
- Örgütte mentor olmayışı,
- Örgütün kültürü,
- Örgütün politikaları,
- Fırsat eşitsizliklerinin varlığı,
- İletişim ağlarında yaşanan aksaklıklar,
- Erkek yöneticilerinden kaynaklanan engeller,
- Kadın yöneticilerinden kaynaklanan engeller,
- İş ortamında kadına yönelik olumsuz algıların varlığı.

TÜİK 2019 Şubat döneminde yayınlanan istatistiklerle kadın raporuna göre; yüksek öğretim verilerine göre; 2008-2009 öğretim döneminde kadın profesörlerin yüzdesi %27,4 iken 2017-2018 öğretim döneminde %31,2'dir. Aynı zamanda doçent kadrosu ile çalışan kadın akademisyenlerin yüzdesi %38,8, öğretim görevlisi olarak akademik hayatını sürdüren kadınların yüzdesi %50,2 olduğu ifade edilmiştir. Dışişleri Bakanlığından alınan bilgilere göre; 2009 senesi kadın büyükelçi yüzdesi %10,8 ve bu yüzde 2018 senesinde %22,1 civarına ulaşmıştır. Hanehalkı işgücü istatistiki verilerine göre; şirketlerde üst ve orta düzey yönetici kadınların yüzdesi 2012 senesinde %14,4'lerden 2017 senesinde %17,3'e çıkmıştır.

1.3.1.3. Ücret Eşitsizlikleri

İşyerinde ayrım yapma, çalışanların yapmış olduğu aynı işe değişik ücret verme olarak karşımıza çıkabileceği gibi, eşit performanslara sahip çalışanların değişik ücret seviyesinde değişik işlere yönlendirilmesi olarak da karşımıza çıkabilir. İş hayatında en çok karşılaşılan eşitsizlik durumu, cinsiyet ayrımından ortaya çıkan eşitsizliklerdir. Kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar arasındaki bu ezeli eşitsizlik durumu güvencesiz ve örgütsüz çalışmanın normal görüldüğü iş hayatında, emek karşılığı elde edilen ücreti de ciddi anlamda etkilemektedir (Özkaplan, 2013: 3).

Erkeklerin kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımı yapan bakış açılarının varlığı kadınların iş hayatında daha düşük ücretlerle çalışmasına neden olmuştur. Kadınların çocuklara ve yaşlılara karşı bakım zorunluluğunun işleri aksatması düşüncesi, kadın çalışanların iş hayatında yer alabilmesini engellemiştir. Eğitim konusunda erkeklere oranla dezavantajlı olmaları, ücret eşitsizliği sorununu gündeme getirmiştir. Çünkü ücret ile eğitim arasındaki doğru orantı nedeniyle düşük eğitime sahip olan kadın çalışan daha düşük ücrete tabi tutulmuştur. Örneğin; (TÜİK)'in 2006 Kazanç Yapısı Anket verilerine göre ülkemizde ilköğretim ve daha düşük seviyede eğitim alan kadın çalışanlara verilen saatlik ortalama ücret 3,2 TL olurken benzer eğitim seviyesindeki erkek çalışanların saatlik ortalama ücreti 3,9 TL'dir. Daha yüksek eğitim seviyesi olan bireylerde ücret daha da çıkmaktadır. Meslek Yüksekokulu ve daha üst seviyede eğitim gören kadın çalışanlarda saatlik ortalama ücret 9,5 TL'yi bulurken, erkeklerin ücreti 11,4 TL'dir (Kaya, 2009: 53).

Türkiye İstatistik Kurumu 2010 yılı istatistik sonuçlarına bakıldığında benzer mesleklerde çalışmalarına rağmen hala erkekler kadınlardan daha yüksek ücret almaktadırlar. Tablo 1.12'de cinsiyete dayalı ücret farkı verileri yer almaktadır:

Tablo 1.12. Meslek ve Cinsiyete Göre Ücret Farklılıkları (2010)

Meslekler	**Brüt Ücret (TL) (1 Yıllık Ort.)**			**Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı**
	Toplam	**Erkek**	**Kadın**	
Yöneticiler	43.825	43.073	46.201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31.520	34.549	27.861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı personel meslek mensupları	22.082	22.536	20.865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18.875	19.383	18.203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12.922	13.167	12.188	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14.091	(*)	(0)	(*)
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.278	15.586	13.004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13.336	13.851	10.518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.075	12.449	10.713	13,9

Kaynak: TÜİKf, Kazanç Yapısı Araştırması
(*) Gizlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amacı ile verilmemiştir.
(0) Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değil

1.3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Karşılaşılan Eşitsizlikler

Bütün endüstrileşmiş ülkelerde annelik durumu, sosyal güvenlik içinde, yaşlılık, hastalık, sakatlık, işsizlik gibi sosyal risk olarak kabul edilmektedir. Kadının sosyal güvenliği, bu bağlamda gerek uluslararası belgelerde gerek ülkelerin kendi anayasal düzenlerinde tüm ülkelerde güvence altına alınmıştır. Devletler, annenin ve çocuğun sağlığının korunması için maddi yardım ve tıbbi bakım desteğini sağlamakta ve de uygun çalışma koşullarını düzenlemektedir (Aksu, 2014: 61). Tablo1.13'de kadın istihdamın en yüksek olduğu ülke ise İzlanda'dır. Bu ülkelerin ortak yanı kadın istihdamı ile anne istihdamı arasında belirgin bir fark olmamasıdır. Bu da kadının çocuk sahibi olup olmadığına bakılmaksızın bu ülkelerde istihdamın önemli bir parçası olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.13. Kadın ve Anne İstihdam Oranları

	Kadın İstihdamı, 2011 (25-54 yaş)	Anne İstihdamı, 2011 (15 yaş altı çocuk ile)	Kaba Boşanma Hızı, 2012
Türkiye	27,62	26,06	1,6
İzlanda	85,74	84,80	1,6
Danimarka	82,91	84,01	2,8
İsveç	81,92	80,30	2,5
Hollanda	78,97	77,51	2,1
Finlandiya	80,37	77,16	2,4
Portekiz	74,10	75,67	2,4
Avusturya	80,23	74,01	2
Kanada	77,96	72,92	2,2
Fransa	76,23	72,52	2
Belçika	73,75	70,57	2,5
İsviçre	77,56	69,70	2,2
Lüksemburg	72,87	67,85	2,1
Almanya	77,81	67,20	2,2
İngiltere	74,45	64,34	2,1
Amerika	68,97	62,37	3,7
Yeni Zelanda	74,16	62,23	2,3
Avusturalya	72,09	61,89	2,3
İspanya	62,73	59,30	2,2
İrlanda	65,08	57,29	0,6
Yunanistan	57,68	56,52	1,2
İtalya	58,91	55,27	0,9
Japonya	65,73	52,50	2
Meksika	51,14	41,92	0,7

Kaynak: Özalp (2016:124)

1.3.1.5. Cinsel Taciz

Yapılan cinsel tacizin sosyoekonomik ve psikolojik olmak üzere çok fazla olumsuz sonucu kadın çalışanlara zarar vermektedir. Uğranılan cinsel taciz nedeniyle kadın çalışan işyerini terk etmek zorunda kalacak, gururu ve imajı zedelenecek, depresyon ve psikolojik sorunlar başta olmak üzere fizyolojik yönden yıpranacak, anlamsız korku, kaygı ve endişeler ile yaşamak zorunda kalan ve işten çıktığı veya çıkartıldığı için gelir kaybeden kadın manevi ve maddi anlamda birçok sorunla karşı karşıya kalacaktır. Akademik yazına baktığımızda cinsel taciz konusu üzerine pekçok çalışmanın varlığına rağmen özellikle son dönemde ciddi anlamda bir artış olmuştur (Şahin vd, 2012: 67). İş yerlerinde cinsel taciz olayının meydana gelme derecesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Yapılan farklı araştırmalara göre, Hindistan'da çalışanların %26'sı cinsel tacize uğradıklarını ifade ederken, Çin'de cinsel tacize uğrayanların tüm çalışanlara göre oranı %18, Suudi Arabistan'da %16'dır. Avusturalya, Kanada, Hollanda, İsveç, Amerika ve İngiltere fiziksel ve cinsel taciz niteliğindeki teması konu alan ve bu duruma çözüm getirmeye çalışan yasalara sahiptir. İtalya, Filipinler, Tayvan ve Venezüella cinsel tacizi bir sabıkalı suç ve ceza olarak tanımlamaktadır (Mondy, 2017: 71). Türkiye'de de bu konuda cezai yaptırımlar mevcuttur. Cinsel tacize uğrayan işçi ise, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır. İşyerinde bir cinsel taciz durumu ile karşılaşan işveren tacizde bulunan işçiyi iş sözleşme süresi bitmeden bildirim gerekmeden işten çıkarma hakkı vardır.

1.3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

2000'li yıllara kadar, kadınlar birçok nedenle kariyer hayatlarına başlayamamışlardır. Bir şekilde iş hayatına dâhil olan kadın çalışanlarsa, iş ve ev hayatında birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, 213):

Türk Girişim ve İş Dünyasının 2017 yılında hazırladığı Kadın raporunda, kadınların neden iş hayatına giremediğine dair bazı istatistiki sonuçları Şekil 1.1.'deki gibidir.



Şekil 1.1. Kadınların İş Bulamama Nedenleri

Kaynak: Türkofend Kadın Raporu, 2017: 8

2015 yılı TÜİK Zaman Kullanımı Araştırmalarına göre, kadınlar ev yaşantısı ve ailelerine günde 4 saat 17 dakika vakit harcarken, erkekler sadece 51 dakika vakit harcamaktadır. 4 kadından birinin ücretsiz çalıştırıldığı sonucuna ulaşılmıştır. TÜİK Kasım ayı 2017 yılı araştırma sonuçlarına göre, istihdam edilen 8.904.000 kadın çalışandan 2.000.142 kadın ücret almayan aile işçisi konumundadır. Sonuçlar göstermektedir ki ev ve aile ile ilgili tüm sorumluluk kadının üzerindedir (www.egitimajansi.com). Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmıştır:

1.3.2.1. İş-Aile Çatışması

Clark (2000) "İş Aile Sınır Teorisini" geliştirerek iş ve aile hayatında dengeyi kurmaya yönelik fikirler öne sürmüştür. Teorideki bakış açısına göre, bireylerin iş hayatları ve aile hayatları arasında bir sınır vardır ve bu sınır üzerinden bireyler gün içinde zaman zaman geçilebilirler. Bireyler gerek iş gerek aile hayatındaki sınır geçişlerini ve bu sınırı etkileyen çevrelerini kendileri belirler ve dengede tutarlar (Topgül, 2016: 218).

Uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programları, ağır iş yükü, iş seyahatleri, iş nedeniyle taşınma gibi durumlar da bir çalışanın aile içindeki rollerini ve işlevlerini tam olarak yerine getirmesini engelleyebilmektedir (Polat, 2018). Bireyin iş yaşantısının yoğun baskı ve yorucu bir tempoya sahip olması ailesi ile olan

ilişkilerinin kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın birinci derece ev işleri ile ilgili sorumlulukları olan bir kişi olduğu için iş hayatına dâhil olduğunda iş ve ev arasındaki süreçte zaman zaman çatışmalarla karşılaşmak zorunda kalabilir. Günümüzün en büyük sorunlarından biri olan bu çatışma durumuna iş dünyasında çok sık rastlanır olmuştur (Karaca ve Dede, 2017: 152). Devlet ağır iş ve aile koşullarını altında ev ve iş ortamında çatışma yaşayan kadın çalışanları destekleyecek örgütsel süreçleri yasal yollarla örgütlere zorunlu hale getirmiştir.

1.3.2.2. Ev İşleri

Ev işleri kadınların ev, çocuk, eş veya yaşlı aile üyelerinin bakım ihtiyaçlarını içermektedir. Kadın çalışana ev işlerinin yanında iş hayatındaki yorucu tempoda eklendiğinde ciddi anlamda yorucu bir sürecin ortasında kalır. Kadın hem işyerindeki vardiya hem de bir nevi ev ortamındaki çalışma koşulları sonucu oluşan ikinci vardiya ile dinlenme fırsatı olmadan çalışma hayatını sürdürmek zorunda kalır. İkinci vardiyanın karşılığı aslında ücrete tabi tutulan yasal iş ortamı harici ücret karşılığı olmayan ev işleri için harcanan süreyi ifade eder (Başak, Kıngır ve Yaşar: 2013: 7). Toplumsal bakış açısı, kadın çalışanı herhangi bir ücret, izin hakkı veya sosyal güvenlik ve benzeri imkânları olmadan ev işlerini yapmakla birinci dereceden sorumlu tutmuştur. Bu bakış açısı ile kadının hem iş hem ev ortamındaki sorumlulukları tek başına başarılı bir şekilde yürütmesi gerektiği inancı kadını ciddi anlamda yormakta ve stres altında bırakmaktadır. Ev işleri ortaktır evde yaşayan tüm üyelerin fiziksel ve zihinsel anlamda yorulan kadın çalışana destek olması en makulüdür.

1.3.2.3. Evde Çalışma

Ev üretimi ya da ev eksenli çalışmanın karşılığı, herhangi bir üretim hane veya bir işyeri çatısı olmadan çalışanların kendi evlerinde el becerileri ve kendi yetenekleri ile ürettikleri çalışma şeklidir. Boncuklarla el işi, dolap süsü, oyuncak üretimi ve elektronik ortamlarda yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Ev eksenli işler kadın çalışanlara evden çıkmadan, çocuklarının yanında iş hayatına dâhil olup kazanç sağlama imkânı sunsa da genellikle çok düşük ücretle sigortasız işleri kapsamaktadır. Maalesef ev ortamında üretim yapmaya çalışan kadının çoğunlukla

işgücü piyasasında herhangi yasal bir yeri yoktur. Bu tarz iş yapan kişilerin bazıları yasal olarak kendi namına mesleklerini icra ettiği söylense de hala çoğu yasal olmayarak işlerini icra etmektedir (Kocabaş vd, 2017: 180).

1.3.2.4. Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerlilik, "çalışan eşlerin kendi kariyer planları doğrultusunda koşması" şeklinde ifade edilebilir. Çift kariyerli eşlilik; aynı örgütte aynı kariyer yolunda rakip olan eşler, aynı örgütte farklı birimlerde kariyer planları olan eşler, ayrı örgütte aynı kariyer yolunda ilerleyen eşler ve ayrı örgütte ayrı kariyer planları olan eşler olarak ayrılabilir (Akgemci, 2016: 337). Günümüzde kadın çalışan ve hatta profesyonel kadın yöneticilerin sayısı arttıkça, işletmelerde çift kariyerli eşler oranı artmış ve bu konu ile ilgili çeşitli sorunlar gündeme gelmiştir. Fakat son zamanlarda özellikle ayrı işletmelerde ayrı kariyer süreçlerini yürütmeye çalışan kadın ve erkek çalışan sayısı arttıkça geçmişteki bakış açılarına oranla daha duyarlı çözüm yolları üretecek bakış açıları da gelişmiştir. İş yerlerinde çocuklara yönelik bakım imkânları, rehberlik imkânları, ücretsiz izinlerin kadın çalışanlara sunulması, mesai saatlerinde esneklik imkânı, ev-ofis gibi, işe gelmeden bir takım işlerin evde yürütülebilmesine imkân tanıyan uygulamaların süreci daha da kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Tunçer, 2012).

1.3.2.5. Çocuk-Yaşlı Bakımı

TÜİK Aile Yapısı Araştırmasının 2016 yılı verilerine göre ailede çocuklara %86 oranında anne bakmaktadır. Annenin ardından çocuklara en çok %7,4 ile anneannesi veya babaannesi, %2,8'i kreşe emanet edilmekte%1,5'ine bakıcısı bakmakta, %1,3'ü komşu veya yakın akrabaya emanet edilmekte, %1'i günde birden çok kişi ve yerde bakılmaktadır. En yüksek yüzde ile anne çocuğun bakımında rol oynamaktadır ki bu annenin iş ortamına dâhil olamamasına neden olan önemli faktörlerdendir. Devletin ve işletmelerin çocuk bakımına yönelik sunduğu hizmetler yasalarla desteklenerek oluşturulsa da hala sayıları kadın çalışanların iş hayatında yaşadığı zorlukları hafifletmede yeterli değildir. Çocuklarına bakmakla sorumlu tutulan 1 milyona yakın kadın 2015 yılı itibari ile iş hayatına dâhil olamamıştır. 2015 yılı itibari ile 260 bini çocuğa yönelik bakım masraflarının çok yüksek bulduğu için

başkasına çocuğunu veremediğini, 900 bine yakını çocuğunu başkalarına emanet etmek istemedikleri için çalışmadıklarını ifade etmiştir. Kreş hizmetlerinin çok pahalı ve kalitesinin düşük olması kadın çalışanları iş hayatına girmeyi istememesine neden olmaktadır (Türkofend Kadın Raporu, 2017).

Kadın kendi ihtiyaçlarını göremeyen çocuklarının, evde beraber yaşadığı yaşlıların ve hastaların bakım ihtiyaçlarını karşılamanın yanında kendi öz bakımlarını kendi yapabilecekleri eşlerinin de bakım ihtiyaçlarına yetişmeye çalışmaktadır. Yemek yapma, evde yaşayanlara temiz bir ev ortamı sağlama ve birçok ihtiyacın sorumluluğunda kadın vardır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 59). Tüm bu ev sorumluluklarına iş ortamındaki yoğun görevler de eklendiğinde yaradılışı nedeni ile naif ve kırılgan olan kadının yükü epey artmaktadır (Küçük, 2015: 2). Çocuk ve yaşlı bakımının anneye yüklenmesi toplumu ve ekonomik yapıyı ciddi anlamda etkilemektedir. Bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak veya azaltmak için kadına yönelik erken bakım ve kreş hizmetlerinin sunulması önem taşımaktadır. Bu durum hem annenin istihdam hayatına katılabilmesini, hem kadın erkek eşitliğini, hem de erken yaşta eğitime dâhil olan çocuklar açısından toplumsal eğitim eşitliğini sağlamaktadır (Durmaz, 2016: 50).

1.4. Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İklimi Uygulamaları

Çalışanlarına karşı ilgili, onlara karşı yardımsever tutumlarda bulunan örgütler destekleyici örgütlerdir. Bu örgütler çalışanlarına hak ettiği değeri verir, sergiledikleri çaba ve performanslarına göre onları ödüllendirir. Böylece işgörenlerin performansı artar ve kendilerini örgüte ait hissederler (Özbek ve Kosa, 2009: 193).

Çalışanlar üst yönetimden aldığı yardım ve gördüğü ilgi nezdinde destek algılamaları açısından doyum sağlamaktadır ve bu doyum sayesinde çalıştığı kuruma yönelik gayreti ve verimliliği artmaktadır. Bu nedenle iş yaşamında çalışanların bulundukları örgüt ikliminde destekleyici unsurların varlığı önemlidir (Özer Süral, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 439). Uzun yıllar iş hayatında yeri genellikle erkekten sonra olduğu algılanan kadın çalışanlar için örgüt tarafından desteklenmek daha da önem arz etmektedir. Dünyada ve Türkiye'de hükümetler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler bu desteklerin arttırılması konusunda sürekli araştırma yapmaktadır.

Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, kadınların kariyer sürecinde önlerine çıkartılan tüm engellerin kaldırılması ve konumunun daha güçlü olması adına; eğitim, cinsiyete göre rollerin iş hayatındaki dağılımı, yükselme ve terfi konularında cinsiyet ayrımcılığına neden olabilecek süreçlerde, kadınların sosyal güvenlik haklarına yönelik düzenlemelerde fırsat eşitliği sağlayan politikalar ve uygulamaları gündeme getirmektedir (Aksu,2014: 102).

1.4.1. Hukuki Politikalar

Dünyada çalışan kadınlara yönelik uluslararası düzenlemeler; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşlar tarafından sürekli ele alınmış ve bu düzenlemeler birçok ülke uygulamalarına yol gösterici olmuştur (Adakale ve Ekonomi, 2005: 57).

Geçmişten günümüze kadının iş hayatına dâhil olmasını destekleyen hukuki politikalar pek çok şekilde karşımıza çıkmaktadır. Burada, Ocak 2004'de Başbakanlık kamuya eleman alımında kadın erkek ayrımını ortadan kaldırmayı amaçlayan "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" adlı genelgesinden söz edilebilir. Bu genelge ile getirilen "Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez" ifadesi ile devlet dairelerine atama sürecinde erkek ve kadına yönelik cinsiyet ayrımı yapılması düşüncesi yok edilmeye çalışılmıştır. Kadın istihdamında 2012'de, yine önemli güzel bir gelişme borsadaki şirketlerin yönetim kurullarında en az bir kadın üye olması ilkesiyle yönetici vasfı ile kadın çalışanların örgüt kademlerinde bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında kadınların ve erkeklerin hakları konusunda bazı farklar söz konusudur. Kadın evlenene kadar yani bir erkeğin sosyal güvenlik kapsamına girene kadar bu haklardan yararlanabilecektir. Bunun yanında kanunda kadına verilen diğer bir hak da, 5510 sayılı Kanun ile özürlü çocuğu olan kadınların erken emekliliğidir (Aydın, 2016: 252). Bakıma ihtiyacı olan engelli çocuk ve annesi açısından önemli bir kanundur. Bu haklar Tablo 1.14'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 1.14. Türkiye'de Kadınlara Yönelik Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri

Doğum Borçlanması	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 'Sigortalıların Borçlanabileceği Süreler' başlığı 41, 4, 82. Maddeler
Emzirme Ödeneği	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, a) 4/1-a SSK) ve 4/1-b) Kapsamındaki Sigortalılar İçin Emzirme Ödeneği. İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar başlıklı 4, 9,16. Maddeler.
Memurlar İçin Doğum Yardımı Ödeneği	657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 207. Maddesi; SSK 4/1-a ve BAĞ-KUR'lu 4/-b
Geçici İş Görememezlik Ödeneği	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 'İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar' başlıklı 16, 18, 4, 97. Maddeleri
Doğum ve Süt İzni	a) Doğum ve Süt İzni (4857 sayılı İş Kanunu, 'Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni' başlığın 74. Maddesi), b) Doğum İzninde Tazminat Hakkı (4857 Sayılı İş Kanununun, Eşit Davranma İlkesi başlıklı 5. Madde), c) Kadın Veya Erkek Memura 24 Aya Kadar Aylıksız İzin (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu; Aylıksız İzin başlıklı 108. Maddesi), d) Evlenme Ödeneği (5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Reform Yasası; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Evlenme ve Cenaze Ödeneği başlığı
Evlenen Kadın Çalışan Kadın İçin Kıdem Tazminatı	4857 sayılı İş Kanununun Geçici 6. Maddesi; 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi
Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'. 'Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Süresi' başlığının 5. Maddesi; 'İşyerine Götürüp Getirme' başlığının 6. Maddesi; 'Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı' başlığının 9. Maddesi
Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı	4857 sayılı İş Kanunu'ndaki 'Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı' başlılığının 72. Maddesi
Ölüm Sigortası	a) Ölüm Sigortası ve Yararlanma Şartları (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki 'Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları' başlılığının 32, 47. Maddeleri
Ölüm Sigortasının Hak Sahiplerine Paylaştırılması	(5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki 5, 33 ve 34. Maddeleri)
Malul Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalıya Sağlanan Haklar	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu-28. Madde
Kadınların Yurtdışı Borçlanma Yapabilmesi	3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun
Kadın Memurun Gece Nöbeti	(657 sayılı Devler Memurları KanunuGünün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti, 101. Madde
Yardımcı Üreme Yöntemi	Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 63. Madde
Evlerinde El İşi Yapan Kadınların Sigortalılığı	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun, 'Kendi Adına ve Hesabına Tarımsal Faaliyette Bulunan Sigortalılar İle Esnaf Muaflığından Yararlanan Kadın Sigortalılara İlişkin Geçiş Hükümleri başlığı Geçici 16. Madde, Gelir Vergisi Kanununun 9. Maddesi
Kendisine Şiddet Uygulanan Kadına Sağlık Hizmeti Sunulması	6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Sağlık Giderleri başlıklı 19. Maddesi; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 60. Maddesi)
Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit	T.C. Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı, 2012/6 ve 2012/10 sayılı genelgeler), a) Eşi vefat etmiş kadınlara düzenli sosyal yardım

Yardımı	verilmesine ilişkin süreç, b) Düzenli sosyal yardımın feshedilmesi.
3294 Sayılı Kanun İle 2022 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kadınların Durumu	2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 1. Maddesi

Kaynak: Aydın, 2016: 252.

İş Kanunun 74. maddesinde, Analık izni başlığı altında kadın çalışanların doğumda kullanacakları izinlere yönelik maddeler bulunmaktadır. Bu maddeler kapsamında kadın çalışanlar doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 olmak üzere kadın çalışanlar 16 hafta süren izne sahiptir, çoğul hamileliklerde doğum öncesi süreye 2 hafta eklenebilir. 16 hafta süren ücretli izinin ardından kadın çalışan isterse 6 ay kadar daha ücretsiz doğum izni kullanabilir. Engelli çocuğu olan kadın çalışanlarda bu süre bir yıla kadar sürebilir. Mecburi ilkokul çağının başladığı ilk aya kadar anne veya babadan biri kısmi süreli çalışma imkânlarından yararlanabilmektedir. Madde 74 kapsamında, kadın çalışanın hamilelik süresince düzenli olarak gitmesi gereken kontroller de ücretli izin kapsamına girmektedir. Doktor raporuyla gerekirse kadın çalışan yoğun iş temposu olan departmandan alınarak daha az yoğun işlerin olduğu departmanlara yönlendirilebilir ve bu nedenle kadın çalışanın ücretinde herhangi bir düşüş yapılamaz. Kadın çalışanlar çocukları bir yaşına gelene kadar kendi istedikleri 1,5 saatlik zaman dilimlerinde bebeklerini emzirebilecekleri süt iznine de sahiptirler. İş Kanununun 2015 yılı itibari ile yaptığı düzenlemede kadın çalışanın doğum yapması durumunda eşine de 5 gün ücretli izin hakkı tanınmıştır. 5510 sayılı kanun 16. maddesi gereğince doğumdan önce 120 gün prim yatıran kadın veya kadın çalışmıyorsa çalışan eşine emzirme ödeneği verilebilmektedir.

1.4.2. İstihdam Politikaları

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kadın erkek nüfusunun iş hayatında yer bulabilmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi pek çok konuda kadın istihdamına destek olan önemli bir kamu kuruluşudur. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının 2017 yılı raporuna bakıldığında İŞKUR aracılığı ile finansmanı sağlanan önemli teşvik politikalarından biri de Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşvikidir. Bu teşvik aracılığı ile

sigorta prim teşvikinin kadınlar ve 18-29 yaş arası gençler aşağıda belirtilen şekilde uygulanabileceği kararlaştırılmıştır:

- Mesleğini yapması için gerekli olan yeterlik belgesi sahiplerine 48 ay, İŞKUR'a kaydolmuş iş sahibi olmayan kişilereyse ilave 6 ay daha eklenerek toplam 54 ay,
- Mesleki ve teknik eğitim veren okulları veya İŞKUR aracılığı ile işgücü yetiştirme kurslarını başarıyla sonlandıranlarda 36 ay, İŞKUR'a kaydolmuş iş sahibi olmayan kişilereyse ilave 6 ay daha eklenerek 42 ay,
- Mesleki yeterlilik belgesi olmayan ya da herhangi bir mesleki ve teknik eğitim veren okulu veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmeyenler 24 ay, ancak İŞKUR'a kaydolmuş iş sahibi olmayan kişilereyse ilave 6 ay daha eklenerek 30 ay,

Bu çerçevede İŞKUR düzenli olarak, ulusal kaynaklarla gerçekleştirdiği Aktif İşgücü Politikaları yanında; Avrupa Birliği (AB) fonları, British Council, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), Dünya Bankası, Avrupa Eğitim Vakfı ve Birleşmiş Milletler Kurumları ile işbirliği içinde çeşitli proje ve faaliyetlerini sürdürmektedir (iskur.gov.tr).

1.4.3. Eğitim ve Meslek Kursları Politikaları

2017 yılı Eylül ayı TÜİK istatistiklerine göre, herhangi bir ön lisans, lisans ve lisansüstü programdan mezun olan kadınların iş gücüne katılma yüzdeleri %73,1, istihdam yüzdesi %57,7'dir. Mezuniyeti lise olan kadınlarda iş gücüne katılma yüzdesi %33,4, istihdam yüzdesi %26,8'dir. 2017 yılı Eylül ayı çalışma hayatındaki kadınlara baktığımızda istihdam sağlanan 8.907.000 kadının %62,8'i ücretli ve yevmiyeli, %27,2'si ücretsiz aile işçisi, %8,6'sının kendi namına çalışan olduğu tespit edilmiştir (ÇSGB, 2017).

Toplumumuzda eğitim almamış kadının maddi sıkıntısı yoksa çalışmayacağı fakat eğitimli kadının her koşulda çalışabileceği bakış açısı vardır. Buna neden olan önemli faktör eğitim seviyesi düşük kadınların iş hayatı koşullarını kadınları bir iş sahibi olmaktan vazgeçtirecek derecede yorucu ve karşılığında düşük ücrete tabi

olunması durumu söz konusudur. Genellikle büyük şehirlerde kadın çalışanların iş hayatına dâhil olma eğilimleri de daha fazla olmaktadır (Aktaran: Önder, 2013: 49).

Türkiye'de, İŞKUR tarafından düzenlenen ve istihdam açısından önem arz eden mesleki eğitim kursları, türlerine göre İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları, İstihdam Garantisi Olmayan (Genel) Mesleki Eğitim Kursları, Özel Politika Mesleki Eğitim Kursları, İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları, Çalışanların Mesleki Eğitimi, Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve Rehabilitasyon Hizmetleri, Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları, ÖSDP, GAP-2 ve UMEM Projeleri Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları olarak sekiz başlık altında toplanabilir (Şen, 2016:79).

Bahsedilen kurslara katılabilmek için, İŞKUR'a kayıtlı işsiz ve 15 yaşından büyük olmak, mesleğin gerektirdiği niteliklere haiz olmak, işyeri sahibinin belirttiği özellikleri taşıyor olmak, iş ve meslek danışmanlığından yararlanmış olmak gibi şartlar vardır. Kurslar erkek, kadın tüm bireylere açık olsa da genel olarak erkeklerin katılımı kadınlara göre daha fazladır (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 15).

1.4.4. Gebe ve Emziren ve Aile Yükümlülükleri Olan Kadınlara Yönelik Analık İzni ve Kurumların Kreş ve Gündüz Bakım Evi Açma Yükümlülükleri

Çalışan annelerin yasalarca belirlenen doğum öncesi ve sonrası ücretli izin hakları 16 haftayı kapsıyor. OECD ülkelerinde bu hak hafta olarak 18, Avrupa Birliği ülkelerinde 21,8'dir. Kadın ve eşlerine verilen doğum izni ülkemizde ve dünyada eşit olmayan bir biçimde belirlenmiştir (www.doğrulukpayi.com).

16.08.2013 yılı Resmi Gazetede ilan edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile hamile, yeni bebeğe sahip veya 1 yaşına kadar bebeğini emzirme aşamasında olan çalışan kadınların çalışma hayatlarındaki işyerindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması adına bu kişilerin hangi işlerde, hangi koşullarda ve hangi zamanlarda çalıştırılıp çalıştırılamayacağına dair esaslar ilgili kanun maddeleri ile belirlenmiştir. Bu kapsamda işverenler hamiliğini bildiren kadın çalışanlara karşı iş ortamındaki iş süreçlerini, iş koşullarını, işyerinde karşı karşıya kalabileceği riskli durumları düzenlemeye yönelik uygun tedbirleri almak zorundadırlar. Sağlık durumları söz

konusu olduğunda doktor raporuna istinaden gerekirse kadın çalışanın bölümünün değişmesi gerekmektedir. Bu yönetmelik gereği hamile çalışan veya yeni doğum yapmış çalışan bir yıla kadar gece mesaisi yapamaz. Hamilelik sonrası işyerinde görevine devam edecek olan kadın çalışanın iş saatleri, emzirme saatleri, emzirme odaları, emzirme izinleri, yeterli sayıda kadın çalışan olduğunda çocuk bakım yurtları açmaları gerekmektedir. Madde 13 ile düzenlenen yönetmelik kapsamında çalışan kadınlara iş yerleri tarafından açılacak çocuk bakım yurdu için işyerinde en az 150'den fazla evli veya bekâr kadın çalışıyor olması gerekmektedir. Bu yurt işyerine en fazla 250 metre uzağa açılması uygundur, eğer ki yurt 250 metreden daha uzağa açıldı ise kadın çalışana mutlaka servis de temin edilmesi gerekmektedir. Çalışan kadınların 66 aylık olana kadar çocuklarının bakımı iş yerleri tarafından açılan bu çocuk bakım yurtlarında karşılanmaktadır. Annesi ölen ve velayeti babada olan çocuklar da babasının isteği üzerine bu yurtlardan yararlanabilmektedir.

Dünyaya baktığımızda 1974 yılında Eşit İstihdam Kanunu olarak düzenlenen 1964 tarihli İnsan Hakları Kanunun 7. Maddesi ile düzenlenmiş olan Hamilelik Ayrımcılığı Kanunu istihdamda hamilelik, doğum ve bunlarla alakalı sağlık durumları nedeniyle ayrımcılığı yasaklamıştır (Mondy, 2017: 51).

27 Mart 2018 tarih ile Resmi Gazetede ilan edilerek yürürlüğe konulan kreş yasası ile kadın çalışana 1015 TL kreş desteği verilir bu ek ödeme değildir kreşe verilir. Bu destekten 0-5 yaş arasındaki çocuğun, hem anne hem babası çalışıyorsa ve bu iki kişinin gelir toplamının 5 bin TL'yi geçmiyorsa yararlanabilmektedir. Ayrıca eşin vefatı veya yasal olarak boşanmış olan veya çalışma zorunluluğu olan ve yalnız olan anne-babalar da bu kreş desteğinden gerekli koşulları sağlıyorlar ise yararlanabilmektedirler (www.memurlar.net).

1.4.5. Mentorluk

Literatürde birçok çalışmaya bakıldığında Mentorluk kavramının 3500 yıl öncesine dayandığı gözlemlenmektedir. Ithaca Kralı Odysseus, Truva savaşındayken oğlunun eğitimi ile yakın dostu Mentor ilgilenmiştir. Mentor, kralın oğluna göz kulak olmakla kalmamış onunla hayata dair bilgilerini de paylaşmıştır (Genç, 2017: 95). Mentorluğun günümüzdeki karşılığı belirli konuda uzman kişilerin başka kişilere kariyer planları konusunda destek vermesi ve tecrübelerin aktararak rehberlik

etmesini ifade eder. Rehberler, zeki, tecrübeli ve kendisini takip eden öğrencisi tarafından güvenilen bir danışman veya öğretmen olarak karşımıza çıkarken, rehberlik kişilerin kariyer süreçlerini profesyonel hale getirmek üzere seçilen deneyim ve gerekli eğitim donanımına sahip kişilerin verdiği eğitim aşamasıdır (Tunçer, 2012). Çalışan kadınlara rehberlik edecek, onlara örnek teşkil edecek ve yol gösteren mentorluk hizmetlerinin azlığı nedeniyle diğer personel ile aralarında dengeli bir süreç oluşturmakta güçlük çekmekte ve işlere nereden başlayacakları konusunda zorluk çekmektedirler. Koçluk ya da mentorluk dediğimiz bu hizmetlerin olması kadınların öz güvenini artırarak karşısındaki insanlarla daha dengeli bir iletişim kurmayı sağlayacaktır (Öztürk ve Bilkay, 2016: 93).

1.4.6. Kariyer Destek Planlamaları

Zaman içerisinde kadın çalışanların örgütlerde birçok görevde sayısının artması 1970'lerden sonra kadının iş hayatındaki sorunlarına devlet ve örgütlerce çözüm yolu üretme sürecini başlatmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonu, planlama, seçim, geliştirme, değerlendirme, ücretlendirme ve çalışma ilişkilerini düzenleyici role sahiptir. Bu sürecin her aşamasında kadınlara fırsat eşitliğinin verilmesi, kadın çalışanlara yönelik terfi, ücret, ödül vs gibi kaynakların adil bir şekilde dağıtılması, annelik ve evlilik sebebiyle kadına karşı yapılan ayrımcılık yerine pozitif ayrımcılıkla destekleyici politikaların örgütte yer alması, sendikal haklarının kadına da tanınması kadın çalışanların kariyer basamaklarında yer alabilmesi açısından önem arz etmektedir (Fettahlıoğlu ve Çelik, 2016).

Ayrıca kadın girişimcilerin ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmelerini ve özgürleşmelerini sağlamak için kurulan bazı kurum ve kuruluşlar yer almaktadır. Örneğin; Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Ticaret ve Sanayi Odaları, Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Bankalar, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) gibi (Aktaran: Taşlıyan, Hırlak, Çiftçi ve Fidan, 2016: 2523).

1.4.7. Kadının Aile İçi Görevlerine Yönelik Destekleyici Bakım Hizmetleri

Kadın çalışanlar sahip oldukları çocuklar nedeniyle kariyer hayatlarının başında işten ayrılma karar alabilecekleri gibi, yaşayabilecekleri hastalık, ailedeki yaşlılara veya engelli bireylere bakmak adına kariyer hayatlarının orta kısmında da iş hayatlarını sonlandırmak zorunda kalabilirler. Toplumda yaşlı veya engelli bireye bakım süreci kadın tarafından gerçekleşmektedir. Günümüzde 2006 yılından beri gelir durumu düşük ailelerde yaşlıların veya engellilerin bakımını üstlenen kişilere bakım ücreti ödenmektedir. Bugün bakım ücreti hizmetinden yararlanan kadınlar düşük sosyal sigorta primine katlanarak emekli olabilmektedirler. Çocuk bakımına benzer şekilde yaşlılara bakım ile ilgili bakım sigortası hakkının verilmesi bu konu ile ilgili elemanların da yetiştirilmemesi açısından önemli bir şekilde iş gücünü arttıracaktır (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 13).

Çalışma hayatında hasta veya engelli çocuğa sahip aileler çocuklarını okul veya iş yerlerinde çocuk bakım yurtlarına bırakamayacakları için, evde çocuklarının ihtiyaçlarını gidermek zorundadırlar. Bu nedenle ebeveyne işyerinden izin hakkı verilmesi aile dostu politikalar açısından önem arz etmektedir. Almanya'daki bir çalışan hasta olan evladı için yılda 10 gün ücretli izin hakkına sahiptir, annelerde bu süre 20 güne kadar çıkabilmektedir. Aile ikiden çok çocuğa sahipse annenin ve babanın her ikisinin de ayrı ayrı 25 gün izin kullanabilir yalnız anne kullanarak izin 50 güne çıkartılabilir (Sektörlerarası Çocuk Kurulu, 2013: 22).

Tablo 1.15. AB Üyesi Ülkelerde Bakıma Muhtaç Bireylere Bakan Kurumsal Olmayan Bakıcı Hakları

Avusturya	Evinde bakıma muhtaç aile üyesine bakan bireyin sosyal güvenlik primlerini devlet karşılamaktadır
Hırvatistan	Bakıcının emekli olması için gereken primleri, sağlık primleri, işsizlik sigortaları devlet tarafından karşılanmaktadır
Çek Cumhuriyeti	Bakan kişinin sağlığa yönelik primleri kamu tarafından karşılanırken, hastaya bakıcılık yaparak geçirdiği zaman emekliliği hakkederken prim günü olarak sayılmaktadır.
Fransa	Diğer çalışanlara benzer şekilde sosyal güvenlik imkânlarına sahip.
Almanya	Aile içinde bakıma muhtaç olan bireyle ilgilenen kişinin emeklilik sigortası primleri uzun dönem bakım sigortasından karşılanmaktadır. İş kazası primsiz rejim ile finanse edilmektedir.
İtalya	Hasta bakıcıya herhangi bir ödeme yapılmamakta sadece hastaya bakılan süre emeklilik sigortasına hizmet günü olarak yansımaktadır
Polonya	Hastaya bakan kişinin sosyal sigorta primleri devlet tarafından

	ödenmektedir.
Portekiz	Bakıcılara yönelik herhangi bir yardım yoktur.
Slovakya	Slovakya'da aile üyeleri veya yakın tarafından bakılan bakıcıların ve kişisel yardımcıların emeklilik, maluliyet ve sağlık primleri devlet tarafından karşılanmaktadır
İspanya	Enformel bakıcı konumundaki bakanlar için nakit ödeme yoktur. Fakat bakıcılar için düşük primle isterlerse sosyal sigorta primini ödeyerek emekli olma hakkı bulunmaktadır.
Hollanda	Enformel bakıcılara bir destek yoktur.
Yunanistan	Özel gereksinimleri olan bir kişinin evde olması durumunda daha az prim ödeme gün sayısı ile emekli olma imkânı vardır. Bunun dışında bakıcılar için sosyal güvenlik rejimi bulunmamaktadır.

Kaynak: Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 13.

Birçok AB ülkesinde evde bakıma muhtaç bireylere kurumsal olmayarak yani herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden görevlendirilmeden akraba vd ilgili kişilerin (enformel care) emekli olma ve sağlık primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. İtalya'da bakıcının hasta bakımı ile geçirdiği süreleri emeklilikte çalışma süresine eklenir, İspanya'da ise bakıcı isterse düşük sosyal sigorta primi ödeyebilir (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 13).

1.4.8. Esnek Çalışma Saatleri ve Ücretli/Ücretsiz İzin Politikaları

4847 sayılı İş Kanunu ile kadın çalışanlara doğumdan sonra yarı zamanlı olarak çalışabilme imkanı getirilmiştir. Bu yarı zamanlı çalışma hakkı ilk çocuğa 60 gün, ikinci çocuğa 120 gün, üçüncü çocuğa 180 gün olarak belirlenmiştir. Doğumdan sonra yarı zamanlı olarak çalışmak isteyen kadın çalışan, çalışmadığı zamanın ücretini asgari ücret bazında İŞKUR aracılığı ile alabilmektedir. Bu zamanlara yönelik sosyal sigorta primi işsizlik sigortası fonu kapsamında karşılanabilmektedir. Çalışan annelerin çocuklarının bakım ihtiyaçları adına ciddi önem taşıyan önemli bir yardım da anneanne ve babaannelerin bakımları içindir. Pilot olarak başlayan proje torunlarına bakan anneanne ve babaannelere belirli miktarda ücret vermeyi öngörmektedir (www.csgb.gov.tr).

1.4.9. Özel Gereksinimleri Olan (Engelli) Kadın Çalışanlara Yönelik Uygulamalar

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2011 yılında yayınlanmış olan rapora göre dünyadaki engelli bireylerin sayısı tüm nüfusun yaklaşık %15'ni, yani 1 milyara

yakınını teşkil etmektedir (WHO, 2011). Bu bireylerin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca engelli kadınların 200 milyondan fazlası yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. ILO (2016) verilerine göre engelli kadınların sadece %20 istihdam edilmektedir (Nasibov, 2017: 64). Türkiye'de engelli kadın işgücünün işgücüne dâhil olma yüzdesi, büyük şehir ve daha küçük yerleşim yerlerine göre değişmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü (2002) verilerine göre engelli kadın işgücünün iş- gücüne katılım oranı büyük şehirlerde % 8,8 iken, küçük yerleşim yerlerinde % 54,51'dir (Kuzgun, 2008:58). 206-2018 Kadın İstihdamı Eylem Planında engelli kadınlara yönelik engelli kurslarının yanısıra, tarımda çalışan kadınlar, gezici/geçici tarım işçisi kadınlar, ev eksenliler dahil olmak üzere kayıt dışı çalışan kadınlar, engelli kadınlar, boşanmış, eşi veya kendisi hükümlü ya da eşi vefat etmiş kadınlar gibi dezavantajlı kadın gruplarının İŞKUR tarafından meslek edindirilmesine yönelik faaliyetler kapsama alınmıştır (ILO, 2016). Türkiye'de devlet haricinde bazı kurumsal firmalarda engelli kadınların iş hayatına yönelik projeler geliştirmektedir. Bunlardan biri de Sabancı Vakfı tarafından 2014 yılında başlayan "Okuyan, Çalışan ve Üreten Engelli Kadın Gücü Projesi" dir. Proje kapsamında hayata geçirilen faaliyetler aşağıdaki gibidir(www.sabancivakfi.com):

-20 engeli olan işi olmayan kadına iki farklı grupta olmak üzere Tekstil (Düz Dikiş-Overlok ve Ev tekstili) alanlarında eğitim verilmesi.

- 200 engelli kadın ve yakınlarının "Engelli Kadın Hakları, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele ve Şiddete Maruz Kalan Kadına İlişkin Yasal Düzenlemeler" Semineri ile bilinçlendirilmesi.
- 300 engelli çalışan kadına yönelik "Çalışma Hayatında Engelli Kadın" anketi uygulanması.
- Anket sonuçları vasıtasıyla, çalışma hayatındaki engelli kadınların sorunları ve hakları konusunda işverenlerin bilgilendirilmesi.
- 200 engelli kadın ve yakınlarının "Engelli Bireylerin İstihdamı Semineri" ile farkındalıklarının arttırılması.
- Proje tanıtımı için 1000 adet broşür, 100 adet afiş ve 4 adet branda yapılması
- 1000 adet proje sonuç kitapçığı basılması.

1.4.10. Tarımsal İşlerde Çalışan Kadınlara Yönelik Politikalar

Geçmiş dönemde kadın çalışanların iş hayatına dâhil olma yüzdeleri, ülkemizde "U" harfi gibi ekonomik yapıya göre yükselen, inen veya yeniden yükselen bir seyir izlemekteydi. Tarım sektöründen hakim üretim şekli olduğu ve eğitim seviyesinin düşük olduğu dönemde kadınlar ücretsiz çalışan olarak daha çok tercih edilirken, makineleşme ile başlayan daha az işçilik bilinci ile kadınlar ya evlerine çekilmişlerdir, ya da pazar da üretilen ürünlerin satışında yer almışlardır (Çelik ve Akgemci, 2010: 70).

Günümüzde ise Tarım ve Köy İşleri tarafından, tarımın pek çok alanında yer alan yeniliğe yatkın, farklı ve yeni düşüncelere sahip, doğal kaynakları etkin ve verimli kullanabilen, bulunduğu bölgede üretim yaptığı alanda lider olabilen, istihdam yaratabilen kadın çiftçileri destekleyen bir bakış açısı benimsenmiştir. "Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Programı" 2016 yılında "Tarımda Genç Girişimci Kadınlar Güçleniyor" projesi ile 18-40 yaş aralığında kırsal alanda yaşayan ve tarım sektöründeki işlerle uğraşan genç kadınlara yönelik etkinlikler düzenlenmektedir. Program kapsamında kırsal bölgedeki genç kadınlara yönelik istihdam imkânlarının arttırılması, mevcut istihdam olanaklarının muhafaza edilmesi, bu sayede kırsal bölgelerin ekonomik etkinlik seviyelerinin çoğaltılması ve kırsal nüfus sayısının düşmesinin önlenmesine katkıda bulunmak ve farkındalık yaratmak hedeflenmiştir (Tarım.gov.tr). Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı 2012-2016 Kadının Kırsal Alanda Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı'nda çeşitli hedefler belirlemiştir. Bunlardan bazıları şunlardır:

Hedef: Kadınların Meslek Edinmesi ve İstihdama Yönelik Projelerin Hazırlanması

Sorumlu Kuruluş: Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, MEB, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

İşbirliği Yapılacak Kurum ve Kuruluşlar: Kalkınma Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, KOSGEB, İŞKUR, BÜGEM ve STK'lar.

Faaliyetler:

-İl/İlçe Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitim Planlama ve İşbirliği Komisyonu tarafından konu ile ilgili planlama yapılması.

-Bölgelerin yöresel ürünleri ve el sanatlarını desteklemeye ilişkin kurs programlarının düzenlenmesi.

-Düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin e-yaygın otomasyon sistemi üzerinden belgelendirilmesi.

- İŞKUR'un yürüttüğü kadın istihdamının desteklenmesi Operasyonu kapsamında ulaşılan kadınlarla görüşülerek deneyimlerinden yararlanılması. Uygulanabilir ve etkin olanların model olarak diğer kadınlara tanıtılması.

-Proje kapsamında mesleki eğitim verilmesi için kadınlar İŞKUR'a kayıt yaptırıp iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlandırılarak istek ve kabiliyetlerinin tespit edilerek uygun olan meslek kurslarının ya da girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi.

-Kültür balıkçılığı hakkında kadınlara eğitim verilerek bilgi seviyelerinin arttırılması ve meslek edinmelerinin sağlanması.

-Organik üretim, süs bitkileri ve örtü altı yetiştiriciliği konularında teşvik ve desteklemelerle kadınların iş ve meslek edinmelerinin sağlanması.

- Organik üretim, süs bitkileri ve örtü altı yetiştiriciliği yoluyla elde edilen ürünleri kolay pazarlayabilmeleri için sunum, pazarlama ve tanıtım konularında eğitim düzenlenmesi.

- Organik üretim, süs bitkileri ve örtü altı yetiştiriciliği konularında kırsal alanda eğitim verecek personellerle teknik desteğin sağlanması .

- Dezavantajlı kesimlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve girişimci olarak kendi işlerini kurabilmeleri amacıyla mesleğe yöneltme, iş ve meslek danışmanlığı, meslek eğitimi, girişimcilik eğitimi, mesleki iyileştirme hizmetleri sunulması. Üretilen ürünlerin özelliklerine göre işleme (Kurutma, salamura, konserve, dokuma, örme, dikim vb.)işleme tekniklerinin ve sağlıklı saklama ve pazarlama bilgilerinin verildiği kursların tertip edilmesi.

- Bal, Polen, Propolis, Arı sütü ve Arı zehrini nasıl üreteceklerini öğrenebilecekleri kursların düzenlenmesi.

- Kadınlara yönelik projeler için ilgili Bakanlıklarca hibe programları açılması

- 3294 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla iş kurmak için desteğe erişemeyen yoksul kadınların gelir getirici faaliyetlere yönlendirilmesi.
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından sosyal yardım başvuru sahiplerinin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması.

Hedef: Hazırlanan Projeler İle Yetiştirilen Kadınların İstihdamının Sağlanması

Sorumlu Kuruluş: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İşbirliği Yapılacak Kurum ve Kuruluşlar: Kalkınma Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İŞKUR, STK'lar.

Faaliyetler:

- Mesleki eğitimler ve projelerden yararlanan kadınların İŞKUR'a kaydedilmesi ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlandırılarak işe yerleştirilmeleri için çalışmalar yapılması.
- Hazırlanan projelerde kadın istihdamının sağlanmasının zorunlu tutulması ve bu projelere öncelik tanınması.
- Hazırlanan projelerde kadın istihdam kotasının bulunmasına dikkat edilmesi.
- 3294 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla i" kurmak için desteğe erişemeyen yoksul kadınların gelir getirici faaliyetlerinin desteklenmesi.
- Kadınların sosyal güvencesinin sağlanması konusunda devlet desteğinin Oluşturulması.

Hedef: Mevsimlik ve Gezici Tarım İşçiliği Yapan Ailelerin Çocuklarının Eğitim Fırsatlarından Yararlanmasını Kolaylaştıracak İmkânların Artırılması

Sorumlu Kuruluş: MEB

İşbirliği Yapılacak Kurum ve Kuruluşlar: Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, İŞKUR, Üniversiteler.

Faaliyetler:

- İŞKUR'dan tarım aracılarının sayısı, isim ve adresleri alınarak irtibat kurulması

- Bu ailelerin çocuklarının Tarım Meslek Liselerine yerleştirilmesinde ek kontenjan sağlanması ya da öncelik verilmesi.
- Tarım işçiliği yapan ailelerin coğrafik dağılımları ve demografik özelliklerinin Belirlenmesi.
- Mobil okul sayısının artırılması.
- Her eğitim kademesinde bulunan Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının (kayıt, devam ve tamamlama) Arttırılmasına yönelik sürekli izlem çalışmalarının yapılması.

Hedef: İlköğretim Okullarında Seçmeli Ders Olarak "Uygulamalı Tarım" Dersi Dışında Çocuklarının İlgilerini Çekecek Tarım İle İlgili Seçmeli Derslerin Eklenmesi
Sorumlu Kuruluş: MEB
İşbirliği Yapılacak Kurum ve Kuruluşlar: Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Üniversiteler.
Faaliyetler:
- Bölgesel ürünler baz alınarak oluşturulacak örnek bahçelerde ekim/dikim ve hasat faaliyetlerinin öğrencilerle birlikte yapıldığı uygulamalı eğitim programlarının başlatılması.
- Ürün hasat şenliklerinde öğrenciler için özel programlar düzenlenmesi ve yarışmalar tertip edilmesi.
- Gıda güvenliği ve yöresel ürünlerin tüketilmesi konularında öğrencilere farkındalık eğitimlerinin verilmesi.
- Yöresel ürünler ile üretilen yiyecek ve içeceklerin öğrencilerle beraber hazırlanarak özendirilmelerinin sağlanması.
- Öğrencilerin uygulamalı tarım konusunda öğrenmek istediği aktivitelerin belirlenmesine yönelik projelerin planlanması ve uygulanması.

1.4.11. Ev Eksenli İşler ve Kadınlar

Eğitim düzeyi düşük, gelire ihtiyacı olan ve ailesinin gelir açısından sıkıntılar yaşadığı süreçlerde aile bütçesine destek olması adına yaptığı işlerdir. Çocukların ve evde yaşayan bireylerin bakımı nedeniyle evden çıkamayan kadınlar belirli bir gelir elde etmek adına ev ve çocuk bakımından kalan sürede bu tarz işlerde

çalışabilmektedirler. Bu işler bakıcılık, el becerisi ve yeteneğe dayanan işler, başka işletmelere özel evde parça başı üretimi öngören işler olabilirler (Akıncı, 2018: 22).

1998'de Avrupa Konseyi Evde Çalışanların Korunması Raporu ile ev ekseninde çalışanı, sabit bir mekanda, işyeri sahibine bağlı olmasına rağmen işyeri sahibinin kontrolü olmadan hem fiziki çaba ile hem de zihni çaba ile yapılan işler olarak nitelendirmiştir. İLO'nun 177 sayılı sözleşmesi ve 3. maddesinde sözleşmeyi kabul eden ülkelerin ev eksenli çalışmaları olan çalışanlarının iş koşullarını düzenlemeleri, sosyal politikalara uymaları, ev eksenli işçi veya işvereni destekleyen kuruluşlarla ortak hareket etmelerinin önemini dile getirmiştir. Türkiye'de 6715 sayılı yasa ile İş Kanunu ev eksenli çalışmayı uzaktan çalışma adı ile nitelendirerek fabrika dışında işverenin kontrolü olmadan mal ve hizmet üretimi karşılığında ücret alınarak yapılan iş olarak tanımlamıştır. Bu kişiler işçi statüsünde değerlendirilir ve 5510 sayılı Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise, 4/a yani sigortalı sayılmaktadır (Topgül ve Akpınar, 2017).

1.4.12. Sendikal Haklar

Sendika, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre: çalışanların veya işyeri sahiplerinin iş ilişkileri ile ortak sosyoekonomik hak ve kazançlarını muhafaza etmek ve geliştirmek adına en az yedi işçi veya işverenin bir iş kolunda faaliyetlerde bulunmak üzere oluşturduğu tüzel kişiliğe haiz kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bu kanunun madde 17/3'üne göre sendika üyesi olmak serbesttir. Sendikalara üye olma konusunda çalışanlar zorlanamaz ve çalışanlar aynı faaliyet kolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Farklı işyerlerinde farklı işverenlere tabi bir işçi aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı sendikalara üye olabilir. Bu hükümlere uymayan sendika üyeliklerinde sonraki üyelikler iptal edilir. Sendika tüzüğünde yer alan konularda rahatlıkla faaliyetlerde bulunabilir. İş yaşamında, yasalardan, örf ve adetlerden ortaya çıkan anlaşmazlıklarda işçi ve işvereni temsil ederekten yazılı başvuruları sonrası iş sözleşmelerinden ve iş ilişkilerinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarını ve mirasçıları temsil ederek dava açma ve bu davaları takip etme hakkına haizdir (www.mevzuat.org.tr).

Ülkemizde pek çok kadın sendikal örgütlenmelerde yer almak isteseler de eşlerinin devreye girmesi, ailelerinin engel olması, toplumda ki cinsiyet eşitsizliği kavramını kullanarak 'kadının sendikayla işi olmaz' söylemleriyle işverenler kadınları sendikadan uzak tutmaktadır. Evli ve çocuğu olan kadın işçilere işverenler fazladan zorla mesaiye bırakarak, çalışma saatlerini uzatarak ve kadın işçilere sözlü ve fiziksel tacizde bulunarak sendikadan istifa etmeleri için uğraşmaktadır (Aktaran: Yağcıoğlu, 2018: 99). Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sendikalaşma süreçleri daha zor olması nedeniyle daha çok özel sektörde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda kadınların, büyük şehirlerde özel hizmet sektöründe gündelikçi vb geçici olarak iş gören olmaları istihdamlarını arttırsa da bu işlerin yasalar dahilinde yapılmaması iş verenler tarafından herhangi bir sosyal güvenlik hakkı ile desteklenmemesi yasal güvenceden mahrum olmalarına neden olmaktadır (Karan, 2014: 56).

Bir işletmede kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin olup olmaması kadın çalışanların tutum ve davranışlarını önemli derecede etkileyecektir. Örgütsel desteği hissetme algısının kadın çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki bu önemli etkisi sebebiyle, destekleyici örgüt ikliminin iki önemli örgütsel davranış konusu olan psikolojik sahiplenme ve yılmazlık üzerine etkisinin ölçülmek istenmesi amacıyla bu değişkenlere yönelik yazın araştırmaları ile çalışma devam etmiştir. İkinci bölümde psikolojik sahiplenme konusuna değinilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SAHİPLENME

Bu bölümde psikolojik sahiplenme kavramının günümüze kadar gelişinde geçirdiği süreçler, psikolojik sahiplenmenin bileşenleri, örgüt içerisinde psikolojik sahiplenme ve günümüze kadar yapılan çalışmalar alt başlıklar halinde yer almaktadır.

2.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramının Ortaya Çıkışı

Uzun süre hayatta kalmayı başaran, rakiplerinden önde, karlılığı yüksek işletmeler sadece müşteriye değil çalışanlarına da değer veren, onların istek ve ihtiyaçlarını gözeten işletmelerdir. Başarılı işletmeler dış ve iç müşterinin memnuniyeti ile faaliyetlerini koordine eden yönetim anlayışına sahiptirler. İnsan bir kaynaktır ve bu alanı önemli hale getiren, diğer kaynaklarda sınırlı girdilerden sınırlı çıktılar elde ederken, insan kaynağında sınırlı girdilerden sınırsız çıktılar alabilmek mümkündür. Performans ve yaratıcılığındaki artış bir işletmeyi en istenilen konuma getirebilmektedir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 8). Yapılan pek çok araştırma göstermektedir ki, işgören motivasyonu, örgütsel bağlılık, iş tatmini, stres, yönetimin çalışanlara karşı davranışları, liderlik gibi değişkenlerin işletme maliyetleri ve işletmenin etkinliği üzerinde anlamlı derecede etkisinin varlığı, günümüzde insan kaynaklarının psikolojik temeller bazında daha fazla incelenmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Yazın incelemesi yapıldığında psikolojik sahiplenme de örgüt başarısını etkileyen önemli değişkenlerden biridir ve farklı değişkenler ile ilişkisi araştırılması gereken önemli bir konudur.

Sahiplik, kardeş anlaşmazlıklarından uluslararası diplomasiye kadar uzanan insan davranışının geniş bir merkezidir. Yasal, ekonomik, etik, dini ve sosyal statü kararları kısmen sahipliğin belirlenmesine dayanır (Gelman, Manczak ve Noles, 2012: 1732). Sahiplik hissiyatının psikolojik olarak ve davranışlarımız bazında önemli bir etki yarattığını vurgulayan İsaacs (1933), çocukluğumuzdan itibaren sahip olma duygusunun insanda görüldüğünü vurgulamıştır. Bu nedenle bir eşyanın sahibi olma arzusu insanoğlunun aslında doğal yapısında olan bir durum olarak ifade

edilebilir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001). Esas olarak sahiplik, bir şeyin sahibi olmak ve onun zilyetlik hakkını elde tutmaktır. Doğduğumuz andan itibaren oluşan bu duygu ile birey kişiliğinin bir boyutu olarak bir eşyayı benim veya bizim diye algılamaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 8). Sahip olma ile ilgili çalışmalarda yasal (formal) ve psikolojik sahiplenme olmak üzere iki tür sahiplenmeden söz edilmektedir (Karadal ve Akyazı, 2015: 113). Araştırmacılara göre, formal veya bir nesnenin yasal olarak sahibi olma hukuki anlamda ona sahip olmayı ifade ederken, psikolojik sahiplenme esası hissiyata dayanan kişisel sahipliği ifade etmektedir. Yasal veya resmi sahiplik, bir iddiayı doğrulayan ve belirleyen bir patent gibi kişinin elinde bulundurulmasının kesinliğini ve güvencesini içerirken, psikolojik sahiplik, mülkiyetin kesinliğini veya güvencesini içermez ve organizasyon üyeleri arasında farklı yorumlara, algılara ve motivasyonlara tabidir (Brown vd, 2014: 464).

Tarihsel olarak psikolojik sahiplenme araştırmalarının geçmişi insanın gelişimine dayanan araştırmalar, psikoloji ve sosyoloji araştırmalarına kadar uzanır. Fakat sahipliğin örgütsel konular içerisindeki yeri daha çok psikoloji alanını temsil eden araştırmalarla Pierce ve arkadaşları tarafından atılmıştır (Uçar, 2016: 43). Pierce ve arkadaşlarına göre (2001) psikolojik sahiplik aidiyet hissiyatı ve bir nesneye olan psikolojik bağlılık olarak tanımlanabilir. Psikolojik sahiplenme, bireylerin (doğada maddi veya maddi olmayan) bir şeyi kendilerininmiş gibi veya onun bir parçasıymış gibi hissettiği durum olarak tanımlanmaktadır (Shukla ve Singh, 2015: 232). Avey vd, (2009), psikolojik sahipliği bireyi pozitif duygulara ve sahiplik hissi ile başarı ve başarı için çabalamaya odaklayan olumlu önemli bir örgütsel davranış konusu olarak incelemiştir. İnsanların bir şeylere sahip olmaları için doğal bir eğilim vardır. Bir kişinin ailesi, evi, işi, ofisi, bilgisayarı ve çalıştığı masa, dosyaları ve daha geniş bir kapsamda departmanı, örgütsel politikaları ve çalıştığı işyeri binası sahiplik duygusu ile onun benliğinin bir parçası haline gelir (Butt ve Atif, 2015: 38).

Psikolojik sahiplenme, nesneyle etkileşimle ortaya çıkan, nesneye karşı sorumluluk ve nesneyi sahiplenme duygularının hissedildiği, örgütün üyelerini motive etmek için kullanabileceği bir tutumdur (Yavuz, 2018: 15). İşletmeler

açısından sahiplik araştırmaları üç ayrı aşamada incelenebilir. İlk süreçte temel etken bir şeye finansal anlamda sahip olmayı ön planda tutmuştur. İlk aşamadaki araştırmalar daha çok örgüt içi sorunları çözmeye odaklı, devam sorunu, yabancılaşma, verimlilik ve etkinlik gibi sorunlara odaklanılmıştır. İkinci aşamada artık sahipliğin psikolojik boyutu gündeme gelmiştir. Bu süreçte daha çok tutumları ve davranışsal süreçler ele alınmıştır. Üçüncü aşama sahiplenmenin duygusal tarafını geliştirmiştir. Bu aşamada finansal sahiplenme olmasa bile bireylerin çalıştıkları örgütleri sahiplenebilecekleri vurgulanmıştır (Uçar ve Erçelik, 2017: 66).

Sosyo-psikolojik kapsamda yazında yapılan araştırmaları ele alan Pierce vd. (2003: 5) sahiplik hissiyatına yönelik üç önemli duruma ulaşmıştır. İlki sahiplenmenin insan doğasında olan bir hissiyat olduğu, ikincisi insanoğlunun doğada var olan maddi ve manevi her şeye yönelik hissiyata kapılabilecekleri, üçüncüsü ise sahiplenme hissiyatının önemli tepkisel, duygularla ilgili ve psikolojik sonuçlara neden olduğudur. Aynı zamanda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar göstermektedir ki psikolojik sahiplenme sayesinde çalışanlar örgütlerine karşı pozitif tavır ve davranışlar sergilerken bazı sapkın davranışlardan da çalışan personeli alı koyduğu gözlemlenmiştir (Derin, 2018: 65).

2.2. Psikolojik Sahiplenmenin Bileşenleri

Bireylerin bir nesneye ilişkin yasal sahiplikleri olmasa bile, maddi ya da maddi olmayan ilgili nesneye yönelik bireylerde gelişen psikolojik anlamda güçlü bağlanma hissi, akademik alan yazında psikolojik sahiplenme olarak ilk defa Pierce, Kostova ve Dirks (2001) tarafından ortaya konulmuştur (Kalyoncuoğlu, 2018: 975). İnsanlar geçmişten beri mal mülk, arazi, hedefler ve ilişkiler gibi birçok şeye sahipti ve bu tür sahiplik bugün birçok modern toplumun temel taşı olmuştur. Ayrıca insanlar sahip oldukları hedeflerine karşı özel hisler yaşarlar ve sahip oldukları ürünlerle oluşturdukları ilişkilere karşı güçlü tutumlar geliştirmektedirler (Asatryan ve Oh, 2008:363). Bu nedenle kişilerin sahip oldukları somut ve soyut değerler, amaçlarına ulaşmalarında motivasyonları açısından büyük önem taşımaktadır. Örneğin; işyerindeki kişiye özel oda, masa, sandalye gibi kişi de küçük ve somut hedeflere ait sahiplik duygusu ortaya çıkabileceği gibi, çalışan işyerinin vizyon ve

misyonu olmak üzere daha geniş hedeflere yönelik de sahiplik duygusu geliştirebilir (Yeşil, Bancar ve Budak:61). Pierce, Kostova ve Dirks (2001) sahiplik duygusunun bireylerin üç ana insan gereksinimi karşılayacağını belirtmişlerdir. Bunlar, "ev" veya "yer" duygusu yani ait olma, etkinlik ve etkileşim ve öz kimliktir.

2.2.1. Ait Olma/ Yuva Hissi

İlk ihtiyaç (bir "yer" veya ev sahibi olmak), bireyin belirli bir yeri "evi" gibi görerek sahiplenmesini ifade eder (Dyne ve Pierce, 2004: 442). Pierce vd (2001) göre bir alana sahip olma hissi, diğer bir tanımla yuva hissi insan ruhunun önemli bir ihtiyacı olup, yerleşilen yer bir nesne olmaktan çıkarak bizim bir parçamız haline gelmektedir. Yaşayacak bir yere sahip olmak, tanıdık bir çevrede fiziksel, duygusal ve zihinsel güvenliği kazanma ve koruma arzusudur (Baxter vd, 2015: 1). Bu sebeple psikolojik sahiplenme ile bireyler, kendi evleri olabilecek nesnelere, kayda değer enerji ve kaynak harcayarak, sahiplik aracılığıyla ait olma güdülerini tatmin etmektedirler (Pierce vd, 2001: 300).

Başlangıçta "ev" bir arsa üzerindeki dört duvarı kapsayacak şekilde ifade edilirken, toplum olma ile beraber köyler, karışık yerleşim alanları ve mahallelerde insanlar için ev niteliği taşımaya başlamıştır. Örneğin kişi evinin bulunduğu mahalleye ilişkin "bizim" mahallemiz ifadesini kullanır. Dolayısıyla sadece dört duvar değil, o dört duvarın bulunduğu sokak ve mahalle de bölgesel ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olur. Psikolojik olarak ev gibi algılanan mülkler bireyin büyük duygusal yatırım yaptığı mülklerdir (Aktaran: Alkaya, 2018: 11). Bunun yanında çalışanlar yapısında var olan kaygılar nedeniyle iş ortamında güvenilirlik ister ve bu kaygıyı yok eden en önemli faktör de sahiplik duygusudur (Ekinci, 2018: 45).

2.2.2. Etkinlik ve Etkileşim

Etkinlik ve etkililik, çevreyi etkileme yeteneği ile yetkin hissetme arzusudur (Baxter, Aurisicchio, ve Childs, 2015: 1). Bireyin örgütüyle arasındaki etkinlik ne kadar huzur veriyorsa, bireyin örgütün bir parçası olması da o kadar kolaylaşır. Aynı zamanda bireyin sahip olduğu değer yargıları ile örgütün değer yargıları ne kadar

uyuşuyorsa, birey örgüt içinde kalma konusunda daha tatminkâr bir tutuma sahip olacaktır (Ötken, 2015: 118). Etkinlik bir bireyin kontrolü elinde tutmasını sağlar. Kontrolü elinde tutarak çevre ile ilgili eylemde bulunabilme bu eylemlerin sonucunu istenilen şeye sahip olma, psikolojik sahipliğin yaratılmasında önemli etkenlerdendir (Ikävalko1 vd, 2006). Kişisel etkililik nedeniyle kendini yeterli hisseden bireyler sosyal çevreleriyle ilişki kurarak yeni durumları keşfedebilirler (Yavuz, 2018: 16).

2.2.3. Öz Kimlik

Öz kimlik, bir kişinin kamusal ve / veya özel kimliğini oluşturma, sürdürme ve / veya dönüştürme isteğidir (Baxter vd, 2015: 1). Öz kimlik ile sahiplenenler ve onların etkileşimleri kimlik hissini ve bireyin kendini nasıl tanımladığını etkilemektedir. Buradan yola çıkan Pierce ve arkadaşları (2001: 300); bireylerin sahiplik duygusu ile kendilerini ifade ettiklerini, öz kimliklerini başkalarına sunduklarını ve benliklerinin zaman içindeki devamlılığını garanti altına aldıklarını öne sürmektedirler (Aktaran: Yeşil, Bancar ve Budak: 64). Araştırmacılar, sahipliğin insanların kendilerini tanımlamasında, kendi kimliklerini başkalarına ifade etmelerinde ve bu kimliğin zaman içerisinde devamlılığının sağlanmasında yardımcı olduğunu söylemiştir (Pierce, 2001: 300). İnsanlar, sahipliği, kendi kimliklerini başkalarına tanımlamak, ifade etmek amacıyla kullanırlar (Ikävalko1 vd, 2006). Bireyler çalıştıkları örgütlerle kurdukları ilişkiyle beraber kendilerini eşsiz, benzersiz hissederek kişisel kimlik geliştirmektedir (Yavuz, 2018: 16).

2.3. Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme

Pierce vd (2003) psikolojik sahiplenmeyi bireyin farkındalığını, düşüncelerini ve sahiplik hissinin onu organizasyonun bir parçası olarak hissetmesini sağlayan bilişsel-duygusal bir durum olarak nitelendirmiştir. "Örgütsel bağlamda, çalışanlar kuruluşun kurucusu veya finansal sahibi olmasalar bile psikolojik sahiplik algılayabilirler miydi?" diyen Liu vd, (2012: 869), psikolojik sahipliğin, tatmin, işyeri bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sonuçlar üzerinde öngörülebilir güce sahip ayrı bir yapıda olduğunu ifade etmiştir. Psikolojik sahiplenme, işyerinde motivasyon, tutumlar ve davranışların önemli bir öngörücüsü olarak ortaya çıkmıştır (Jussila vd, 2015: 121). Çalışanların örgütlerine karşı sahiplik

duygusu hissetmelerinin davranışsal açıdan örgüt performansına faydalı ve çeşitli sonuçları olabileceği (iş tatmini, motivasyon gibi unsurların artışı ve işe gelmeme ve işgücü devri gibi unsurlarda azalma) çeşitli araştırmacılar tarafından 1900'lü yılların başından itibaren telaffuz edilmeye başlanmıştır (Karadal ve Akyazı, 2015: 113). Psikolojik sahiplenme örgüt üyelerinde aşağıdaki hissiyatları içermektedir (Brown vd, 2014):

1. Bu işin benim olduğunu hissediyorum.
2. Bu işe yönelik çok yüksek kişisel sahiplenme hissediyorum.
3. Bu işin mesleğim olduğunu hissediyorum.
4. İşimin bir parçası olarak yaptığım işin benim olduğunu hissediyorum.
5. Yaptığım iş için yüksek bireysel sahiplenme hissediyorum.
6. Bu organizasyonda yaptığım iş benim

Ayrıca psikolojik sahiplenme örgütte "Ne hissediyorum?", "Bu örgütte üyeliğimi sürdürmeli miyim?", "Niçin sürdürmem gerek?" "İhtiyacım olduğu için mi?", "İstediğim için mi?", "Ben kimim?","Neye inanıyorum?" gibi sorulara yanıt vermektedir (Pierce, vd, 2001: 305).

Ayrıca örgütlerde tüketici psikolojisini inceleyen araştırmacılar da psikolojik sahiplenmeyi farklı boyutta ele almışlardır. Peck ve Shu (2009), tüketicilerin sahiplik durumlarına yönelik araştırma vurgu yapmak için Brown vd, (2014) tarafından hazırlanan yukarıdaki ölçeği aşağıdaki gibi üç madde olarak uyarlamıştır (Peck ve Webb, 2018):

1. Bu ürünün benim olduğunu hissediyorum (sahiplik hedefi).
2. Bu ürün (hedef) için çok yüksek kişisel sahiplik hissediyorum.
3. Kendime ait olduğunu hissediyorum (hedef).

Fuchs vd, (2010), tüketicilerin psikolojik sahiplenmesi adına Brown vd (2004) tarafından hazırlanan altı maddeyi psikolojik sahiplenmenin sahiplenici doğası yerine, hedefi genişletilmiş benliğin bir parçası olarak temsil eden öğeler içeren ifadelerle değiştirmiştir (Peck ve Webb, 2018):

1. Yasal olarak bu hedeflere sahip olmasam da, onların "benim" (hedef) olduklarını hissediyorum.

2. Seçilen ürünler (hedefler) benim bir parçamı içerir.
3. Bu ürünlerin bana ait olduğunu hissediyorum.
4. Bu ürünlere bağlılık hissediyorum (hedefler).
5. Bu ürünlerle güçlü bir yakınlık hissediyorum.
6. Bu ürünleri (hedefler) benim gibi düşünmek benim için zor. (Ters ifade)

Formal ya da yasal sahiplik, hukuki anlamda kesin ve garanti sahipliği ifade ederken, psikolojik sahiplik herhangi bir garanti unsuru taşımadığı gibi aynı iş ortamında aynı makama, mevkiye, koltuğa sahip olmak için mücadele edenler açısından değişik şekillerde yorumlamaya, algılamaya ve isteğe sebep olmaktadır. Maddi beklentiler haricinde manevi olarak karar katılabilme yetkisine sahip olma gibi kişinin işyerindeki kontrol ve iş ortamındaki tecrübelerini ortaya çıkartabileceği bir ortamın oluşmasına da yine psikolojik sahiplenme neden olmaktadır (Aktaran: Ekinci, 2018: 44).

Hukuki bir hak olmayan psikolojik sahiplik, işyerindeki bireylerin belirli amaçlara odaklanmalarına da vesile olmaktadır. "Benim işim", "Benim örgütüm" sözleri bir yere ait olma huzurunu çalışanlara sunmaktadır. Araştırmalarla psikolojik sahiplenmenin örgütteki bireylerin tutumlarını olumlu etkilediği ve memnuniyet içinde olmalarını sağladığı ve bu memnuniyet ve huzurun işyerine olumlu tavır ve eylem olarak döndüğü sonucuna varılmıştır (Aktaran: Akçin, 2018: 1).

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin literatürü, sahip olma kavramlarıyla doludur. Yöneticiler zihinsel olarak kendilerini firmaya bağlarlar; firma, sahibi-yöneticisi için işi hayatının merkezi ve bu iş kendi kimliği için çok önemlidir (Ikävalko1 vd, 2006).

2.4. Psikolojik Sahiplenmenin Farklı Kavramlarla İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Psikolojik sahiplenme, sosyal bilimler alanında yapılan birçok çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmaların daha çok psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış kökenli konular olduğu göze çarpmaktadır. Örgütsel davranış konularına benzese de

psikolojik sahiplenme pek çok açıdan bu konulardan ayrıştığı araştırmacılar tarafından ortaya koyulmuştur.

Pierce vd (2001) psikolojik sahiplenme kavramının, örgütsel davranış konuları içerisinden bazı kavramlar ile benzerlikleri olsa da ayrıştığı noktaları ortaya çıkarmak adına, çalışmalarında ele almışlardır. Tablo 2.1'e baktığımızda psikolojik sahiplenmenin, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve içselleştirme gibi konulardan bazı noktalarda ayrıldığı görülmektedir. Psikolojik sahiplenme "Neyin bana ait olduğunu hissederim?" sorusuna cevap ararken, örgütsel bağlılık "Bu organizasyondaki üyeliğimi korumalı mıyım? Bunu neden yapmalıyım?" sorusuna cevap arar. Özdeşleşme "Ben kimim"'e yanıt ararken, içselleştirme "Neye inanıyorum?" sorusunu araştırmaktadır. Dahası, psikolojik sahiplenme benzersiz bir dizi güce hizmet ederken, bir dizi eşsiz süreçle gelişir, belirli bir psikolojik durum tipini yansıtır ve kendine özgü sonuçları vardır.

Tablo 2.1. Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İçselleştirme Kavramlarından Ayrıldığı Noktalar

Boyutlar arası Farklılıklar	**Psikolojik Sahiplenme**	**Örgütsel Bağlılık**	**Örgütsel Özdeşleşme**	**İçselleştirme**
Kavramsal Çekirdek	-Sahiplik	-Bağlı Kalma Arzusu	-Kendini tanımlamak için organizasyonun bir parçası olduğunu kullanmak	-Paylaşılan amaçlar ve Değerler
Bireyler için Sorular	-Neyin bana ait olduğunu hissederim?	-Bu organizasyondaki üyeliğimi korumalı mıyım?	-Ben Kimim?	-Neye inanıyorum?
Motivasyon temelleri	-Etkinlik -Öz kimlik -Ait Olma/Yuva hissi	-Güvence -Aitlik -İnanç ve Değerler	-Cazibe -Üyelik -Kendini Geliştirme	-Haklı Olma İnancı -İnanç ve Değerler
Gelişme	-Örgüte kendini dayatma	-Üyeliği sürdürme kararı	-Kendini örgütle sınıflandırmak -Üyelik -Kendini Geliştirme -Bütünleşme	-Organizasyonun amaç ve değerlerini benimseme
Durum türü	-Duygusal/Bilişsel	-Duygusal	-Bilişsel/Algısal	-Bilişsel/Nesnel
Sonuç seçimi	-Haklar ve Sorumluluklar -Değişimin teşvik edilmesi/değişime direnç	-işten kalma niyeti -Katılım	-Organizasyona destek ve faaliyetlere katılım -Kalma niyeti	-İşten ayrılma niyeti -Rol Davranışı

	-Hayal kırıklığı, Stres -Paylaşmayı reddetme -İşçi uyumu -Yabancılaşma -		- Hayal kırıklığı, Stres -Yabancılaşma -Anomi	
Haklar	-Bilgi hakkı -Seslenme hakkı	-	-	-
Sorumluluklar	-Sorumluluk paylaşımı -Koruyuculuk -Bakım ve Besleme -Büyüme/zenginleşme	-Beklenen davranış durumunu sürdürme	-	Amaç ve Değerlerin Korunması

Kaynak: Pierce vd, 2001: 306.

Yapılan birçok teorik ve deneysel psikolojik sahiplik araştırmalarının, çalışan tutumları, çalışan davranışları ve örgütsel sonuçlar üzerine yapıldığı görülmüştür. Dyne ve Pierce (2004) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sahiplenmenin örgütsel bağlılık, iş tatmini üzerine olumlu bir etkisi görülürken, öz benlik saygısı (iş tutumları), performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine çok az etki gücü olduğu görülmüştür. Wagner vd, (2004) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sahiplenmenin finansal performans üzerine güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Asatryan vd, (2013: 176)'nun araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin tatminleri ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Md-Sidin vd, (2010: 55)'nin akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmaya göre psikolojik sahipliğin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performansın üç boyutu ile olumlu ilişkilere sahip olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Dekanların ve bölüm başkanlarının öğretim elemanlarına yeteri kadar özerklik sağlayarak ve karar alma süreçlerine katılmaları adına çaba sarf etmeleri, öğretim elemanlarının psikolojik sahiplik duygusunu geliştireceği ve bu da akademisyenlerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans seviyelerine yansıyacağı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Zhu vd, (2013) çalışmalarında aile işletmeleri sahiplerinin, psikolojik sahipliği teşvik etmek ve aile üyesi olmayan çalışanları da motive etmek için, yöneticilerin sahip olduğu sosyal ve ilişkisel araçların öneminden bahsetmiştir. Asatryan ve Oh (2008) tarafından restoran müşterilerine yapılan bir araştırmada, psikolojik sahipliğin satın alma davranışı üzerine anlamlı etkisi olduğu ortaya konmuştur. Restoran işletmelerinin psikolojik sahiplik duygularını uyandırmak için

pazarlama taktiklerine bu doğrultuda yatırım yapmalarını öneren Asatryan ve Oh, Buna örnek olarakta Wendy'nin 2005 sonbaharında yayınlanan reklamında oynayan karakterlerin bir Wendy'nin burgerini “benim burgerim" olarak tanıtmasını örnek vermiştir.

Uçar ve Erçelik (2017) çalışmasında psikolojik sahiplenmenin, Toplam Kalite yaklaşımının bir örgüte konumlandırılması ve sürekliliğinin sağlanması açısından faydalı bir unsur olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ekinci (2018) doktora tezinde, öğretmenlerin psikolojik sahiplik durumları ile profesyonel öğrenme topluluğu olma durumlarına yönelik yapmış olduğu analiz sonuçlarına göre psikolojik sahiplenmenin profesyonel öğrenme topluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerinin profesyonel öğrenme topluluğu olmaları açısından pozitif yönde etki oluşturabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır

Derin (2018) çalışmasında, örgütsel psikolojik sahiplik ile yenilikçi iş davranışı arasında sanal kaytarma davranışının düzenleyici bir rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sanal kaytarma davranışı az olanlar için örgütü sahiplenme ve yeni fikirlere açık olma arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki çıkmıştır.

Psikolojik sahiplenme ve çalışan sessizliği arasındaki ilişkiyi araştırmak adına akademisyenler örnekleminde araştırma yapan Akçin(2018: 93), akademik personelde artan psikolojik sahiplik duygusunun, çalıştığı kurumu koruma ve onun yararına olan sessizlik davranışını da artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Kalyoncuoğlu (2018) yaptığı araştırma ile kullanıcıların Mercedes otomobilleri üzerinde kontrol sağlayabilmesinin Mercedes marka otomobillere ilişkin psikolojik sahiplenme geliştirmesinde önemli etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Günümüzde işletmelerin tüketicilerin yasal sahipliğin ötesinde psikolojik olarak sahiplik geliştirmesinin, maksimum fiyatı ödeme istekliliği değişkeni vasıtasıyla daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebileceğinin tespitine araştırma sonucunda ulaşmıştır.

Uçar (2018), psikolojik sahiplik kavramına ilişkin sağlam bir teorinin oluşması için olgunun örgütsel düzlemde ele alınan hangi faktörlerden etkilendiği ortaya koymak üzere ampirik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucu ilgili yazın taranmış ve örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik kavramını açıklayacak dört alt boyut ortaya konmuştur. Bunlar kimlikleştirme, etkililik, koruyucu odak ve içsel sorumluluk hissi olarak belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına bağlı olarak örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik yapısını açıklayan kuramsal bağlam ve ampirik bulguların boyutlarla uyumlu olduğu ilgili analizlerle ortaya koyulmuştur.

Gelecekteki çalışmalarda, örgütsel açıdan psikolojik sahiplenme kuramının öneminin daha iyi anlanması adına Dawkins vd, (2015), çeşitli yönergeler sunmuşlardır. Psikolojik sahiplenme ile ilgili yapılacak araştırma yönergelerine bakıldığında yazında "kavramsallaştırma, çok odaklı yaklaşım, alternatif teorik açıklamalar"; uygulamada ise "kültürler arası bağlam, kişisel farklılıklar, psikolojik sahiplenmenin dinamik doğası, çok düzeyli bakış açısı" olmak üzere psikolojik sahiplenmenin gizli kalan yönlerinin ele alınması tavsiye edilmiştir. Tablo 2.2'de psikolojik sahiplenme ile ilgili yapılabilecek araştırmaların yönergeleri vardır (Ekinci, 2018: 48).

Tablo 2.2. Gelecekteki Araştırma Yönergelerinin Özeti

Teorik yönergeler	Kavramsallaştırma	PS* araştırmalarına yönelik kavramsal ve uygulamalı olarak farklı yaklaşımlarla daha fazla araştırma gerekmektedir. Pierce ve Jussila (2010) ve Avey ve diğerleri (2009)' nin önerdikleri iki yaklaşım arasındaki derinlemesine karşılaştırmayı sağlamak ve bu yaklaşımların eşzamanlı olarak PS çalışmasını bilgilendirip bildirmeyeceğini ve nasıl bilgilendirdiğini belirlemek için ek araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir.
	Çok odaklı yaklaşım	PS araştırmaları, farklı nesnelere veya odaklara doğru, kişinin işi ve örgütünün ötesine (insanlar, meslekler, projeler, takımlar ve gruplar vb.) genişletilmelidir. Ayrıca gelecekteki araştırmalarda çeşitli PS odaklarının iş çıktılarını hangi farklı düzeyde etkilediği incelenmelidir
	Alternatif teorik açıklamalar	Araştırmacılar PS'nin iş çıktılarını nasıl geliştirdiğini ve etkilediğini anlamaya yardımcı olmak için birtakım teorik perspektifleri göz önünde bulundurmalıdır.

		Bunlar arasında özellik-etkinleştirme kuramı, sosyal kimlik kuramı, sosyal takas kuramı, gelişimsel kuram ve nörobiyolojik yaklaşımlar bulunmaktadır
Metodolojik (yöntembilim) yönergeler	Sınır koşullar— Kültürler arası bağlam	Kültürel bağlamın, (1) PS' nin oluşumu ve (2) PS' ye etkileri üzerindeki potansiyel etkisini keşfetmek için daha fazla çalışma gerekmektedir. Psikolojik sahiplenme ile çıktı ilişkilerinin sınır koşullarını anlamak için daha fazla çalışma gerekmektedir. Örneğin, PS'nin farklı iş çıktılarına etkisini potansiyel olarak hafifleten belirleyici özellikler (1) ve psikolojik açıdan sağlıklı ve (2) ilgi çekici olan en uygun PS aralığı keşfedilip düzenlenebilir.
	Sınır koşullar — Kişisel farklılıklar ve PS	Anahtar bireysel farklılık değişkenlerinin PS'yi nasıl ve ne ölçüde etkileyebildiğini belirleyebilmek için daha fazla araştırma gereklidir. Bu tür farklılıklar (1) PS'ye yönlendiren bireylerin içinde ve doğasında var olan motivasyonun gücü (2) kişilik özellikleri (3) kişisel değerleri kapsayabilir.
	PS'nin dinamik doğası	İş yerinde değişen koşulların bir sonucu olarak PS' nin potansiyel değişimini anlamaya ihtiyaç vardır. Deneysel çalışmalarda PS' nin dinamik yapısının anlaşılması için birden fazla zaman noktasında boylamsal veriler toplanmalıdır.
	Çok düzeyli bakış açısı	PS'yi grup düzeyinde ve örgütsel düzeylerde incelemek için çoklu yaklaşımlar geliştirilmelidir. Örneğin, (1) grup ve /örgüt düzeyinde kolektif PS'nin varlığını doğrulamak; (2) kolektif PS'nin gücünü etkileyen faktörleri araştırmak (3) grup ve /örgüt düzeyinde kolektif PS'nin sonuçlarının farklı sonuçlar üzerindeki etkisini incelemek ve (4) Ps'nin çapraz düzey etkilerini, özellikle potansiyel olarak çelişen çapraz düzey etkilerini keşfeden araştırmalar deneysel çalışmalar düzenlenebilir.

Kaynak: Aktaran: Ekinci, 2018: 48

Bu bölüme kadar kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sahiplenme konuları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde yılmazlık konusuna yerli ve yabancı yazın taranarak değinilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YILMAZLIK

Bu bölümde yılmazlık kavramının tarihsel gelişimi, tanımı, yılmazlığı etkileyen faktörler, yılmazlığı yüksek olan bireylerin sahip olduğu özellikler, yılmazlık ve akademik başarının ardından yılmazlık konusunda yapılan çalışmalara değinilmiştir.

3.1. Yılmazlık Kavramının Tarihsel Gelişimi

Redhouse sözlüğünde (1998:825), resilience ve resiliency kelimelerinin "esneklik, çabuk iyileşme kabiliyeti" olarak tanımlanmıştır. Resilient kelimesi ise "uzanıp kısalan, elastiki, esnek, çabuk iyileşir" anlamındadır (Onat, 2010). İngilizcede, yılmazlık kavramının karşılığı olarak daha çok hızlı iyileşen, hızlı toparlanan, zorlukları aşma konusunda yeteneği olan kişi anlamında "resilient" kavramı, bireyin bir niteliği olarak da hızlı iyileşme ve zorluklarla mücadele etme kabiliyeti olarak "resiliency" kavramı ile ifade edilmektedir (Öğülmüş, 2001). Resilience kelimesi bazı araştırmacılar tarafından 'yılmazlık', bazı araştırmacılar tarafından 'psikolojik dayanıklılık/sağlamlık' bazı araştırmacılar tarafından 'kendini toparlama gücü' olarak kullanılmıştır (Dalkılıç, 2016: 26). Bu çalışmada yılmazlık olarak kullanılacaktır.

Terim olarak ilk olarak Amerika'da literatüre eklenen yılmazlık kavramının kökleri 1850'lerden sonra Horatio Alger'in kitap ve hikâyelerinde ele alınmıştır. Yazar eserlerinde çoğunlukla maddi yönden yetersiz ve evi olmayan bireylerin, iyi bir talih, iyi bir irade ve yoğun çalışma temposuyla sıkıntılarla mücadele edilebileceğini vurgulanmıştır (Ilgaz,2011: 85). 1950'lerden sonra yılmazlık kavramı, stresli koşullarda yaşamlarını sürdürmeyi başaran bireyleri tanımlarken kullanılmıştır (Tagay ve Demir, 2016: 1604). Yine ilk çalışmalardan olan 1954 yılında Werner ve Smiths (1989) tarafından hazırlanan çalışma, Kauia'daki güçlük ya da risklerle karşılaşan çocukların bu zorlu durumla başarılı bir şekilde mücadele etmelerini ele almıştır (Özbay ve Aydoğan, 2013: 129).

3.2. Yılmazlık Kavramı

Sıkıntılar karşısında sağlam durmak, onlarla baş etme konusunda beceri sahibi olma, yaşananlar sonrası kişinin kaldığı yerden devam edebilmesi bireyin sahip olabileceği en önemli niteliklerdendir. Bazı kişiler bu özelliklere daha doğarken sahip olurken bazıları da yaşantıyla bu yetiyi kazanabiliyor (Kavi ve Karakale, 2018: 57). Yılmazlık, zorlu bir olay ve durumdan sonra tekrardan güçlü, mutlu, başarılı olma, yaşanılan olumsuz durumlardaki hızlı düzelme yeteneği olarak ifade edilirken, psikoloji alanında, zor şartlara rağmen kişinin bu zorlu süreçlere dayanma veya uyum sağlama, ortaya çıkabilecek stres ve psikolojik etkileri ile mücadele edebilme yeteneğidir (Aktaran:Yavuz, 2015: 11). Benard'a (1997) göre insanoğlu genetik olarak, çevresiyle etkileşim içinde olmaya (sosyal yeterlik), problem çözmeye (meta-bilişsel), kendi kimliğini edinmeye (özerk) ve planlı ve umutlu olmaya (gelecek beklentisi) kodlanmıştır. Bu özellikler yılmazlığın en önemli bileşenleridir ve yılmazlığın geliştirilebilir ve öğrenilebilir bir özellik olduğuna işaret etmektedir (Aktaran: Arastaman, 2011: 15).

Yılmazlık, bireyin çevresindeki sistemler ile ortaya çıkar ve kişinin bireysel gelişiminden ve dahil olduğu kültür yapısından ayrı düşünülemez (Kurtoğlu ve Doğan, 2016: 224). Yılmazlık modeli aslında herkesin yılmaz olduğunu ve kişisel gelişim süreci normal geçen kişilerin hepsinin yılmaz olduğunu ifade varsaymaktadır (Arastaman ve Balcı, 2013: 915). Yılmazlık, bireylerin zor koşullarla kolaylıkla başa çıkabilmesini sağlayan bilişsel, duygusal ve sosyal özellikleri barındıran istenilen bir özelliktir (Çapan ve Arıcıoğlu, 2014: 71). Yılmazlık adına yapılan çoğu tanım birbirini anımsatsa da yılmazlığın herkes tarafından kabul edilen bir tanımı yoktur. Fakat bütün yılmazlık tanımlarının birbirine benzer ortak özellikleri olup bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kaynar, 2016: 36):

1. Yılmazlık sayesinde birey yeni nitelikler kazanabilir, yılmazlık sonradan da kazanılabilen bir yetenektir.
2. Yılmazlık hareketli bir gelişim aşaması içerir.
3. Travmalar, sıkıntılı yaşamlar veya hayatta karşılaşılan riskler altında başarıyla mücadele etme, çevresiyle dengeli bir uyum süreci oluşturma durumudur.

4. Yılmazlık duygusunun oluşması için bireyin risk veya sıkıntılı süreçlerle karşı karşıya kalması ve bu sıkıntılı süreçlerle baş edebilmesi lazımdır.
5. Koruyucu faktörler yılmazlık duygusunun ortaya çıkması açısından önem taşımaktadır.
6. Yılmazlık kavram olarak önceleri hasta kişiler üzerine yapılan araştırmalarda araştırılmış daha sonra bakış açısı değiştikçe hasta olmayan bireyler ve örgütsel konularla ilgili çalışmalara konu olmuştur.
7. Yılmazlık sıkıntılarla mücadele etmede yeni şartlara uyumlu davranmayı öngörmektedir.
8. Yılmaz kişilerin samimi, kontrollü, sorunları çözme kabiliyetine sahip, bireyler arası iletişime açık, kendine güvenen ve öz saygısı yüksek, karşıdaki insana empati yapabilen bireyler olarak çalışmalarda yer almaktadır.

3.3. Yılmazlığı Etkileyen Faktörler

Bireylerin zorlu durumlardan kurtulmak adına verilen mücadeleler onlara bazen sıkıntılı durumlar yaşatabileceği gibi bazen de kişilerin bireysel gelişmleri adına ciddi anlamda fayda yaratabilmektedir. Bireyler sorunlarla mücadele ederken kendi gelişim imkanlarını arttırmakta ve bu mücadele sonucunda sorunların üstesinden geldiklerinde başarı duygusuyla motive olarak yılmazlık düzeyleri daha güçlü hale gelmektedir (Çelik, 2013: 225).

Yılmazlık düzeyini belirleyen faktörler genel olarak koruyucu faktörler ve risk faktörleri olarak iki başlıkta gruplanabilir. Risk faktörleri, düşük benlik saygısı, anksiyete, yoksul ebeveynlik, yoksulluk gibi bireyin işlevsellik düzeyini etkileyen faktörlerdir ve çoğu zaman bir kişinin kontrolünün ötesindeki faktörlerdir (Anasuri ve Anthony,2018: 57). Millan ve Reed (2002) koruyucu faktörleri bir grup bireyde ölçülebilir bir özellik ya da olumsuzluk durumunda olumlu sonuçları öngörenlerin özellikleri olarak tanımlamıştır. Bireysel ve dışsal risk faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Erdem, 2017:9);

Bireysel risk faktörleri;

- Hastalık,
- Yaralanma,

- Erken doğum,
- Okula uyum sağlayamama,
- Okulda başarısızlık,
- 13- 19 yaşlarında anne olma,
- Düşük doğum ağırlığı,
- Düşük apgar skoru,
- Kurşun zehirlenmesi gibi olumsuzluklardır.

Dışsal risk faktörler ise aşağıdaki gibidir;

- Anne-babadan kaynaklanan şiddet,
- Anne-babanın ayrılması veya ölüm,
- İstismar (cinsel, fiziksel, duygusal),
- İlgisiz anne- baba tutumları,
- İhmal,
- Annenin küçük yaşta doğum yapması,
- Yoksulluk,
- Okul şiddeti,
- Çocuğa kötü muamele,
- Toplumsal şiddet,
- Evsizlik,
- Doğal afetler.

Ekonomik açıdan zorluklara sahip olma yılmazlık açısından kişileri etkileyen en zorlu risk faktörü olarak karşımıza çıkabilir. Ekonomik risk faktörü tek başına değildir aslında diğer risk faktörlerini de içinde barındırır. Hamilelikte gerekli besin alınamaması, yetişkinlikte vücudun gelişimi için gerekli gıdaları alamama, eğitim seviyesindeki düşüklükler genellikle ekonomik açıdan dezavantajlı olunduğu için ortaya çıkmaktadır (Aktaran: Yavuz, 2015: 17).

Olumsuz ve zorlu yasam koşullarında yaşayan bir başka deyişle risk altındaki aileler ve çocuklarıyla ilgili çalışmalar daha çok risk etmenlerinin etkisini azaltmaya yönelik konuları ele alırken, yılmazlık ile ilgili destek hizmetleri ise basa çıkma stratejileri ve koruyucu çevresel faktörler üzerinde durur (Aktaran: Gürgan, 2006: 3).

Koruyucu faktörleri üç grupta sınıflandırmak mümkündür (Aktaran: Karabulut, 2015: 10): 1.*Bireysel koruyucu faktörler:* Kendine güven, kendini sayma, kendine yetme duygusu ve becerisi, iç kontrol kabiliyeti, esprili olma, zorluklarla mücadele etme, kendine ve çevresine yönelik farkında olma, iyi olma, umut dolu ve mutlu olma gibi niteliklerin bireysel açıdan sahip olunması sonucu ortaya çıkmaktadır. *2.Ailesel koruyucu faktörler:* Bireyin ailesi ile uyumlu bağları olması, ailesi tarafından desteklenen bir birey olma, ekonomik ve sosyal anlamda iyi durumda olma, ebeveynlerin çocuklarından beklentilerinin normal seviyede olması koruyucu faktörler olarak sayılabilir. *3.Çevresel koruyucu faktörler:* Bireyin ailesi haricindeki kişilerle olumlu birliktelikler sağlayabilmesi, yaşıtları ve dostları ile iyi bağlara sahip olması, iyi eğitim alabilme, sosyalleşebilen bir kişilik özelliği çevresel koruyucu faktörlerdendir.

Yılmaz çocukların risk faktörleri karşısında göstermiş oldukları koruyucu özelliklerini Garmezy (1983) aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Winfield, 1994: 38):

• Olumlu akran ve yetişkin etkileşimleri.
• Düşük derecede savunuculuk ve saldırganlık, yüksek derecede işbirliği, katılım ve duygusal istikrar .
• Olumlu bir benlik duygusu.
• Güçsüzlükten ziyade kişisel güç duygusu.
• İç kontrol odağı (çevreleri üzerinde bir derece kontrol becerisine sahip olduklarına dair bir inanç).

Günümüzde yapılan araştırmalar insanı travmaya sürükleyen ve psikolojisini bozan risk faktörlerinden bahsetmek yerine, daha çok insanın zorluklarla mücadelesinde ona güç veren niteliklerini araştırmaya çalışmışlardır. Yılmazlığa ilişkin araştırmaların kökeninde bireyi mücadeleci ve pozitif düşünmesine odaklayan bir bakış açısı vardır (Kurtoğlu ve Doğan, 2016: 224). Tüm risk faktörlerine rağmen psikolojik dengenin sağlanmasında güç ve psikolojik dengenin önemi çok fazladır ve bu güç ve dengeli yapı bireyleri sorunlarla mücadele etmede isteklendiren önemli bir etkendir. Bu psikolojik güç ve dengeli düşünebilme yetisi sayesinde bireyler ne

zaman olursa olsun sorunlarla başa çıkmada başarılı sonuçlar almaktadırlar (Ağırkan ve Kağan, 2017: 245).

21. yüzyılda yılmazlık araştırmaları; kavramsal çalışmalar ve yılmazlık üzerindeki risk ve koruyucu faktörlerin özelliklerini incelemekten, risk altındaki çocuk ve ergenlerin yılmazlıklarının gelişmesinde etkili olan özellikleri ortaya çıkarmaya doğru yönelmektedir (Kurt, 2013: 2).

3.4. Yılmazlık Düzeyi Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

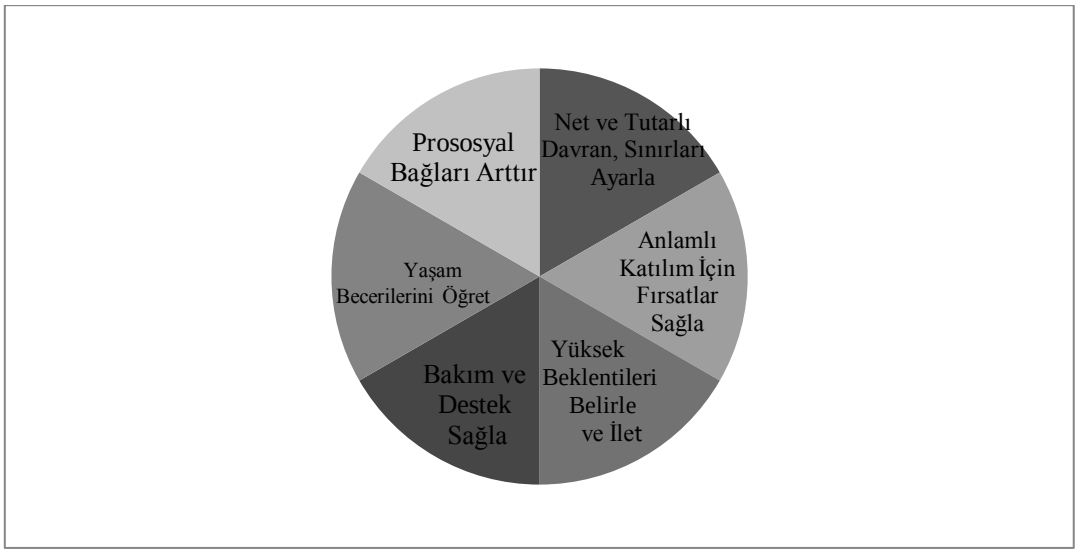
Hayat ve olaylar birçok sorunu da birlikte getirebilir. Çok sevilen bir akrabayı kaybetmek, doğal afetlerle karşı karşıya kalmak gibi travmalar, fakirlik, çaba sonucu başarı elde edememe gibi olumsuz durumlar kişilerin hayat süreçlerinde karşılaşabilecekleri problemlerden çok azıdır. Yapılan bir araştırmaya göre her insan en az bir kez hayatını ve yaşantısını zora girdiren bir olay ile karşı karşıya kalabilmektedir (Aktaran: Arıdağ ve Seydooğulları, 2018: 2). Her birey zorluklarla karşılaşır fakat bazı bireyler yaşadıkları problemlerini çevresi ile etkili iletişim kurarak, doğru kaynaklardan yardım alarak, hayata bağlılığını ve azmini sürdürerek doğru stratejiler belirleyerek çözebilmektedirler. Bu iki birey arasındaki en önemli fark genellikle psikolojik dayanıklılık yani yılmazlığa bağlı olarak açıklanmaktadır (Turgut, 2018: 26). Yılmazlığın ortaya çıkması için zorlu, tehdit edici ve stresli yaşam koşullarının olması gerekmektedir. Yılmazlık bir kapasitedir. Zamanla gelişen ve zor koşullara uyum sağlayabilme ve hayata devam edebilme yeteneğidir. Sıkıntılı durumlarda pozitif düşünme ve onlarla başa çıkma becerisidir (Shıkholeslamı, 2016: 32).

3.5. Yılmazlık ve Akademik Başarı

Bireylerin yaşantısı birbirinden farklıdır. Bazı bireyler öğrencilik hayatları sonucu ailelerinden gelen imkânlar ile çok rahat istedikleri kariyer basamaklarında ilerlerken, diğerleri risk faktörü olarak adlandırılan olumsuz koşulların içerisinde hayal ettikleri kariyer basamaklarında çıkmaya çalışmaktadırlar. Risk faktörleri bireylerin hayatlarını belirlemelerinde önemli bir role sahiptir (Yavuz ve Kutlu, 2016: 1).

Psikolojik dayanıklılığın gelişiminde kişilerarası olumlu ilişkiler, başarabileceğine ilişkin inanç ve kendilik değeri büyük rol oynamaktadır. Kendine saygı duyan birey, hayatta karşısına çıkan zorluklara ilişkin başarısızlık kaygısı olmadan kendine duyduğu inançla çözüm stratejileri geliştirebilir ve sorunlara karşı yılmazlık geliştirebilir (Turgut, 2018: 32).

Okullar doğası gereği koruyucu faktörlerle doludur; bununla birlikte eğitim sürecinde eğitimciler okullar aracılığı ile öğrencilere, aslında bilmeden koruyucu faktörleri yüklerler. Okulların yılmazlık oluşturma kurumları olarak daha etkili olabilmesi, okula bağlı tüm "paydaşlar"ın, koruyucu faktörlerin önemli bileşeni olan öğrencilerin sorunların üstesinden gelme kabiliyeti ve akademik ve yaşam başarısı konularını daha iyi anlamasına bağlıdır. Eğitimciler iki şekilde koruyucu faktörlerde etkendirler; birincisi, her öğrencinin bireysel gücünü görebilir ve bu güçlerin büyümesine yardımcı olmak için etkileşimler ve süreçler üretebilirler. İkincisi, çevre koruma faktörleri bakımından sınıflar ve tüm okul toplulukları gibi zengin öğrenme etkinlikleri oluşturabilirler. Bu da, yılmazlığın odağını oluşturan ortamlardır. Henderson (2012: 298): bireylerin akademik gelişimlerinde onlara eğitmenler tarafından sunulan bu çevresel koruyucu faktörleri, Yılmazlık Çarkı adı verilen bir modelde gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Yılmazlık Çarkı: Yılmazlığı Destekleyen Çevresel Koruyucu Faktörler

Kaynak: Henderson, 2012: 298

Martin ve Marsh'a (2006) göre öğrencilerin akademik konularda yılmazlık düzeylerine beş önemli faktör etki etmektedir. Bunlar; öz yeterlilik, kontrol, planlama, düşük kaygı düzeyi ve devamlılık olarak belirtilmiştir. Bunun yanında okulu sevme, derse katılım ve yüksek benlik saygısına sahip olmak yılmazlık belirtilerinin ilk işaretleri olarak gösterilmektedir. Ayrıca akademik konularda yüksek sorumluluk duygusu, kendi kontrolünü alma, kendini yeterli görme, okula karşı olumlu tutum, güçlü hedeflerinin olması öğrencilerin yılmazlık düzeylerini arttırmaktadır (Aktaran: Pekdemir vd., 2019: 218). Yılmazlık düzeyleri yüksek olan yöneticiler, öğrencilerin olduğu kadar, öğretmen, veli hatta okul çalışanlarına ait yılmazlık düzeyini önemli derece olumlu etkiler. Okul yöneticilerinin yılmazlığının artması demek okuldaki tüm paydaşların yılmazlığının artması olduğu için, okul yöneticilerinin yılmazlıkları hakkında yeni çalışmalar yapılması önem arz etmektedir (Karabulut ve Balcı, 2017: 198).

3.6. Yılmazlık İle İlgili Çalışmalar

Gürgan (2006) üniversite öğrencileri için yılmazlık grup danışma programı geliştirmiş ve programın öğrencilerin yılmazlık düzeylerini arttırmada etkili olduğuna ilişkin deneysel sonuçlara yeni bir bulgu sağlayarak alana katkıda bulunulmuştur. Araştırmada deneysel işlem olarak, yılmazlık özelliklerini arttırmada etkili olduğu görülen 11 oturumluk olarak yarı yapılandırılmış yılmazlık eğitimi grup danışma programı kullanılmıştır. Yılmazlık düzeyleri ön test ve son test olarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda yılmazlık eğitimi grup programının öğrencilerin yılmazlık düzeyinin artırılması konusunda etkili olduğu ve bu etkinin bağımsız ve uzun süreli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kavi ve Karakale (2018), çalışmalarında, psikolojik olarak dayanıklı olmanın iş hayatı için bir avantaj olduğunu dile getirmişlerdir. Çalışan bireyler açısından vakitlerinin büyük bir kısmının işte geçtiği için sağlamlık ve işini yürütebilme birey için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. İş yeri ve çalışma arkadaşları ile problem yaşamama bireyin iş ortamını kolaylaştırmakta olduğunu ve psikolojik olarak dayanıklı bireylerin sorun yaşasa bile o sorunu çözme kabiliyetine sahip olduklarını vurgulamışlardır.

Usta (2018) yaptığı çalışmasında, lise öğretmenlerinin, hayatın anlam ve amacı algıları arttıkça, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de pozitif yönlü arttığı sonucuna ulaşmıştır. Hayatın anlam ve amacına sahip, psikolojik olarak dayanıklı olan öğretmenlerin, eğitim-öğretim sürecinde öğrencileri üzerinde aktif, dinamik ve pozitif etki yaratacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlere hayatın anlam ve amacını kavramalarında yardımcı olacak, psikolojik dayanıklılığını güçlendirecek, kişisel ve mesleki gelişimi sağlayacak, hizmet içi eğitim ve seminer programları düzenlenmesi önermiştir.

Turgut (2018), Türkiye'deki kurum bakımında büyümüş bireylerin psikolojik dayanıklılık (yılmazlık) düzeylerini incelediği yüksek lisans tezinde, katılımcıların, kurum bakımından ayrıldıktan sonra kalacak yer bulma kaygısı yaşama durumu ile psikolojik dayanıklılığın tüm alt boyutları arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Kurum bakımından ayrıldıktan sonra kalacak yer kaygısı yaşayan bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, kurum bakımından ayrıldıktan sonra kalacak yer kaygısı yaşamayanlara oranla daha düşük olduğunu saptamıştır.

Anasuri ve Anthony (2018) çalışmalarında, kadınların yılmazlık düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bireysel, bakım ve iç kaynaklarından daha fazla haberdar olduklarını ve bu nedenle, zorluklarla başa çıkarken ihtiyaç duyduklarında bunları kullandıklarını ortaya koymuşlardır.

Mc Millan ve Reed (2002) çalışmalarında, öğretmenlerin hem çocuklara hem de ebeveynlere, kendilerinde bulunan koruyucu faktörler hakkında farkında olmalarını ve doğru zamanda ve yerde kullanabilmelerinin öneminden bahsetmişlerdir. Yılmazlığın teşvik edilmesi ve öğrencileri akademik olarak yılmaz hale getirmek için sağlıklı okul ve aile bağlantılarının gerekliliğine değinmişlerdir.

Arastaman (2011) tarafından lise öğrencilerine yapılan araştırma sonuçlarına göre kız öğrencilerin yılmazlık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin yılmazlık algısı ile aileden ve arkadaşlardan algıladıkları destek arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenci yılmazlığına etki eden dışsal koruyucu faktörler olarak öğretmen tutum ve davranışları, okul iklimi ve aile-arkadaş desteği algısı birlikte değerlendirildiğinde, aile ve

arkadaşlardan algılanan destek öğrenci yılmazlığını yordayan en önemli dışsal koruyucu faktörler olduğunu ifade etmiştir.

Shikholeslami (2016) çalışmasında, lise öğrencilerinin okudukları bölümlere yılmazlık puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmıştır. En yüksek ortalama puan, moda ve tekstil tasarımı bölümü öğrencilerine, en düşük ortalama puan ise inşaat ve mimarlık bölümü öğrencilerine ait olduğu görülmektedir.

Yavuz ve Kutlu (2016) çalışmalarında, yüksek akademik yılmazlık gösteren öğrenciler ve düşük akademik yılmazlık gösteren öğrenciler arasında bilişsel esneklik, okula bağlanma ve algılanan sosyal destek değişkenleri açısından anlamlı farklılık gözlemlememiştir.

Kurt (2013)'ün yüksek lisans tezinde elde etiği sonuçlara göre, anne ve babaları boşanmış erkek gençlerle genç kızlara göre yılmazlıkları daha düşük, benlik saygıları ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, anne babaları boşanmış gençlerin, ailelerinin boşanma süresi arttıkça yılmazlıklarında artma olduğu bulunmuştur. Ergenlerin stresle başa çıkma tarzları, benlik saygısı ve psikolojik belirtileri ile yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Bu bölüme kadar çalışmanın kavramsal çerçevesine destekleyici örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yılmazlık üç değişken kapsamında değinilmiştir. Bundan sonraki dördüncü bölümde çalışmanın değişkelerine yönelik bilgiler anket yöntemi ile toplanmış, SPSS ve LİSREL programları ile analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİNİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE YILMAZLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ, ANTALYA BANKACILIK VE TURİZM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın ilk 3 bölümünde kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt iklimi uygulamaları, psikolojik sahiplenme ve yılmazlık konuları teorik açıdan ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ise bağımsız değişken olarak destekleyici örgüt ikliminin, bağımlı değişkenler psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyi üzerine etkilerini belirlemek için Antalya turizm ve bankacılık sektörlerindeki kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırma ve araştırma bulguları incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın konusu ve amaçları, kapsamı, varsayımları ve sınırlılıkları, modeli ve hipotezleri, evreni ve örneklemi, verilerin kodlanması ve araştırmada kullanılan ölçekler açıklanıp uygulama sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Kapsamı

Günümüz modern dünyasında, kadın çalışanların çalışma hayatında yer alabilmeleri adına hem devlet hem de kurumsallaşmış özel işletmeler destek politikalarına yönelik faaliyetlerde bulunmalarına rağmen, kadın istihdamı oranının hala yeterli seviyede olmaması incelenmesi gereken önemli bir konu haline gelmiştir.

TÜİK 2018 yılı araştırma sonuçlarına göre Türkiye'deki nüfusun yüzde 49,8'i kadınlardan oluşturmaktadır. 15 yaş ve üzeri genel istihdam oranı yüzde 47,1'dir. Kadınların genel istihdam oranı içerisindeki oranı yüzde 26,7 iken, erkek istihdam oranı yüzde 64,8 ile kadınların iki katından fazladır. Kadın çalışanların sorunlarına yönelik destekleyici çözüm yolları geliştirmek, çalışma hayatında cinsiyetçi ayrımı ortadan kaldırıcı önlemler almak, kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağını oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı kadınlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine olan etkisinin belirlenmesidir. Ayrıca kadın çalışanların demografik özelliklerinden görev yapılan

kurum, medeni durum, meslek, yaş, eğitim düzeyi, pozisyon, iş tecrübesi ve sunulan örgütsel destek durumlarına göre psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeylerinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Böylelikle kadın çalışanlara yönelik örgütsel destek politikaları konusunda ve kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeylerinin önemi hakkında sektöre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Örgütsel destek, psikolojik sahiplenme ve yılmazlık konuları özellikle 2000'li yıllarda literatürde daha da önem kazanmışlardır. Psikolojik sahiplenme konusunda çalışmalar mevcut olsa da sayıları azdır fakat kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt iklimi ve yılmazlık düzeyleri ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın sonunda ulaşılacak bulgu ve önerilerin kadın çalışanlara yönelik yapılmış araştırmalara katkı sağlaması ve yazın ve uygulamalara yönelik faydalı olması amaçlanmıştır.

Araştırmanın kapsamını, destekleyici örgüt iklimi (22 ifadeli), psikolojik sahiplenme (7 ifadeli) ve çalışanların yılmazlık (50 ifadeli) düzeyleri oluşturmuştur. Araştırmanın uygulama açısından kapsamı Antalya'da turizm ve bankacılık sektörü çalışan kadınlarıdır.

4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırma sadece kadın çalışanların en fazla istihdam edildiği iki önemli sektör olan turizm ve bankacılık sektörünü kapsadığı için araştırma bulgu ve sonuçlarının tüm kadın çalışanlar için genellenmesi mümkün olmayacaktır. Bu araştırma ile ulaşılan bilgiler, verilerin toplanması sırasında yararlanılan örneklem çerçevesinde oluşturulmuştur. Araştırmadaki ölçekler başka bir örnekleme uygulandığında farklı sonuçlara ulaşma ihtimali olduğu için çalışma farklı örneklemlerde de incelenmelidir. Modelin oluşturulması, kullanılan ölçeklerden vs. kaynaklı hataların olabileceği varsayılmaktadır. Bu sebeple sonuçların sosyal bilimlerde yapılan tüm araştırmalar gibi ihtiyatla yorumlanması gerekebilir.

Bu çalışmada anket uygulanan katılımcıların ifadelere yönelik verdiği cevaplarda doğru bilgi verdiği varsayılmaktadır. Ayrıca bu çalışma sadece

destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sahiplenme ve yılmazlık üzerine etkisini ele almıştır, destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme ve yılmazlık haricinde etkilenebileceği farklı değişkenler ele alınmamıştır.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadın çalışanların tamamına ulaşabilmek zaman ve masraf yaratabileceği için, bu çalışma, kadın çalışanların en fazla istihdam edildiği büyük şehirlerden biri olan Antalya bankacılık ve turizm sektörü evreninde ele alınmıştır. Antalya'nın kadın çalışanların en fazla yer aldığı turizm ve bankacılık gibi hizmetlerde sektörleri temsil edebilecek yeterli çalışana sahip olması seçimde önem arz etmiştir.

Antalya'nın turizm ve bankacılık konusunda çok fazla çalışana ev sahipliği yapması ve çalışma evreninin çok büyük olması nedeniyle çalışmanın örneklem sayısı için Tablo 4.1'de yer alan Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'ın bilinmeyen durumlarda %5 hata payı ile örneklem hesaplama tablosu referans alınmıştır. Örneklem sayısı net olarak bilinmediğinde %5 hata payında 100.000-100.000.000 çalışan aralığında örneklem sayısı 384 katılımcıya eşittir. O nedenle bu çalışmada toplam 450 kadın çalışana anket uygulanması uygun görülmüştür. Antalya'da banka ve turizm işletmelerindeki kadın çalışanlara basit tesadüfi yöntem ile yüz yüze anket uygulanmıştır. 2017 yılının sonuna doğru dağıtılan anketler tekrardan toplanmaya başlanmıştır. Doğru şekilde doldurulan anketlerden 385 tanesi analize tabi tutulmuştur. Bu araştırmanın örneklemi basit tesadüfi yolla seçilmiş 385 kadın çalışandan oluşmuştur. Muratpaşa (181), Kepez (49) Konyaaltı (38), Aksu (11), Döşemealtı (7), Akseki (2), Alanya (59), Elmalı (7), Finike (12), Gazipaşa (7), Gündoğmuş (2), İbradı(Aydınkent) (1), Kale (Demre) (7), Kaş (18), Kemer (15), Korkuteli (8), Kumluca (19), Manavgat (42), Serik (17) ile toplam 502 banka şubesi bulunmaktadır (www.bankalar.org). Turizm sektörünün yaygın olduğu yerlerde banka şubesi sayısı da artacağı için banka şube sayısına göre örneklemin dağılımı belirlenmiştir. 385 banka ve turizm çalışanına uygulanan anket sayısı evrenle orantılı olarak ilçe bazında oluşturulmuştur. Muratpaşa 139, Kepez 38, Konyaaltı 29, Aksu 8, Döşemealtı 5, Akseki 2, Alanya 45, Elmalı 5, Finike 9, Gazipaşa 5, Gündoğmuş 2,

İbradi 1, Kale (Demre) 5, Kaş 14, Kemer 12, Korkuteli 6, Kumluca 15, Manavgat 32, Serik 13 olmak üzere toplam 385 anket toplanmıştır.

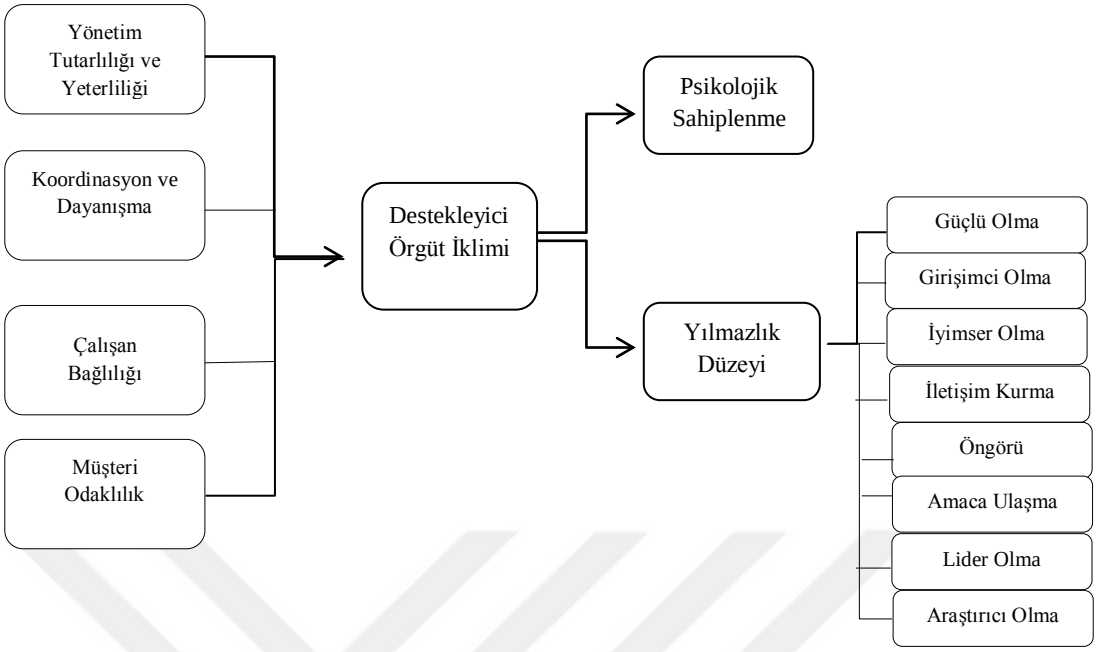
Tablo 4.1. α= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri

	+- 0.03 örnekleme hatası (d)			**+-0.05 örnekleme hatası (d)**			**+-0.10 örnekleme hatası (d)**		
Evren Büyüklüğü	**p=0.5 q=0.5**	**p=0.8 q= 0.2**	**p=0.3 q=0.7**	**p=0.5 q=0.5**	**p=0.8 q= 0.2**	**p=0.3 q=0.7**	**p=0.5 q=0.5**	**p=0.8 q= 0.2**	**p=0.3 q=0.7**
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	**381**	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	**383**	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	**384**	246	323	96	61	81
100.000.000	1067	683	896	**384**	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50

4.4. Araştırmanın Modeli

Kavramsal yazın taraması sonucu incelenen çalışmalara göre destekleyici örgüt iklimini psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla kavramsal çerçeve ile çalışmanın amaçları doğrultusunda kurulan model Şekil 4.1'deki gibi hazırlanmıştır:



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

4.5. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Anket 4 bölümden oluşmaktadır, birinci bölümde demografik bilgilere yönelik ifadeler, ikinci bölümde destekleyici örgüt iklimi ölçeğine ait ifadeler, üçüncü bölümde yılmazlık düzeyine ilişkin ifadeler, dördüncü bölümde ise psikolojik sahiplenme ölçeğine ait ifadeler yer almaktadır. Demografik bilgilere yönelik sorular ve ölçekler anket formuna titizlikle indirgendikten sonra, anketin katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmama durumunu test etmek adına anket, Antalya'da turizm ve bankacılık sektöründe çalışan 15 kadın çalışana uygulanmıştır. Katılımcılara anket uygulanırken herhangi bir kavram karmaşası ile karşılaşılmamıştır. Pilot çalışma kapsamında SPSS 23 programı ile 15 anketteki verilere yapılan güvenilirlik testleri sonucu ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri destekleyici örgüt iklimi için 0,97, psikolojik sahiplenme için 0,84, yılmazlık düzeyi için 0,70 bulunmuştur. Bu da ölçeklerin güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Aşağıda Tablo 4.2'de de anketteki verilerin normal dağıldığını gösteren pilot normallik testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.2. Pilot Uygulama Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			Skewnes -1,5<X<1,5	Kurtosis -1,5<X<1,5
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.		
Destek	,178	15	,200*	,946	15	,459	-0,154/0,580	-0,150/1,121
Yılmazlık	,140	15	,200*	,980	15	,970	0,004/0,580	-0,054/1,121
Psik Sah.	,199	15	,112	,890	15	,066	-0,831/0,580	1,105/1,121

İkinci bölümde, destekleyici örgüt iklimi ölçeği Rogg vd, (2001)'in geliştirmiş olduğu, Özer Süral vd (2013) tarafından çevirisi alandaki uzmanlara danışılarak Türkçeye uyarlanan ve gerekli geçerlilik ve güvenlik hesaplamaları yapılan Temiz (2016) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Destekleyici örgüt iklimi ölçeği 22 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, yönetim yeterliliği ve tutarlılığı boyutu için 8 madde, çalışan bağlılığı boyutu için 6 madde, dayanışma ve koordinasyon boyutu için 5 madde ve müşteri odaklılık boyutu için 3 madde bulunmaktadır. İfadeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde, Gürgan (2006) tarafından doktora tezinde yabancı literatürdeki yılmazlık ölçeklerinin Türkçeye uygun çevrilip gerekli güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılan Yılmazlık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin puanlaması beni çok iyi tanımlıyor=5 puan, beni iyi tanımlıyor=4 puan, beni orta düzeyde tanımlıyor=3 puan, beni biraz tanımlıyor=2 puan, beni hiç tanımlamıyor=1 puan şeklindedir. Ölçekte toplam 50 madde bulunmaktadır. Yılmazlık ölçeği 50-250 arasında puanlanmaktadır. Puanlardaki artış yılmazlık düzeyinin artması anlamına gelmektedir. Gürgan (2006) tarafından yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın %57.56'sını açıkladığı ve 50 maddenin de 8 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu faktörler sırasıyla "güçlü olma", "girişimci olma", "iyimser olma/ yaşama bağlı olma", "iletişim /ilişki kurma", "öngörü", "amaca ulaşma", "lider olma", "araştırıcı olma" olarak adlandırılmıştır. Geçerlik çalışmasında hesaplanan Cronbach Alfa değeri .80 olarak bulunmuştur.

Dördüncü bölümde, psikolojik sahiplenme ölçeği Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen Ötken (2015) tarafından Türkçeye çevrilip, güvenilirliği ve

geçerliliği hesaplanan toplam 7 maddenin yer aldığı, tek boyutlu ölçekten yararlanılmıştır. İfadeler 5'li likert (1-kesinlikle katılmam, 2-katılmam, 3-kararsızım,4-katılırım, 5-kesinlikle katılırım) olarak puanlandırılmıştır.

4.6. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Literatür taraması bölümlerinde açıklanmış olan kuramsal ilişkilerden yola çıkılarak ortaya konulan araştırma temel soru ve hipotezleri bu bölümde sunulmuştur.

-*Araştırmanın Soruları:* 1. Destekleyici örgüt ikliminin alt boyutlarından; yönetim tutarlılığı ve yeterliliği, koordinasyon ve dayanışma, çalışan bağlılığı ve müşteri odaklılık kadın çalışanların psikolojik sahiplenme eğilimine ne derecede etki eder?
2. Destekleyici örgüt ikliminin alt boyutlarından; yönetim tutarlılığı ve yeterliliği, koordinasyon ve dayanışma, çalışan bağlılığı ve müşteri odaklılık kadın çalışanların yılmazlık düzeyi alt boyutlarına ne derecede etki eder? Destekleyici örgüt iklimi eğilimi derecesinde hangisi daha çok etkilidir?

-*Araştırmanın Hipotezleri:* Araştırmanın hipotezleri 3 ana başlık altında oluşturulmuştur Bunlar, demografik değişkenlere yönelik farklılıkları araştırmak için oluşturulan farklılık hipotezleri (H_1), değişkenler arası ilişki (korelasyon) arayan hipotezler (H_2), değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan hipotezlerdir(H_3). Araştırmanın ana hipotezleri aşağıdaki gibidir:

$H_{3.1}$: Kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi vardır.
$H_{3.2}$: Kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin yılmazlık düzeyleri üzerine etkisi vardır.

4.7. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Bu araştırmada verilerin kodlanmasında ve analizinde iki önemli program olan SPSS ve LISREL programları kullanılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), hipotez testleri

için korelasyon ve regresyon analizleri ve farklılık testleri sonucu elde edilen veriler yorumlanarak değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri test edilmeye çalışılmıştır.

4.7.1. Araştırma Verilerinin Frekans Dağılımları

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda SPSS programı ile frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans analizi sonucu katılımcılara sorulan demografik sorulara yönelik cevapların dağılımı hakkında bilgi edinilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	Frekans	Oran %
Mesleğiniz	Banka	192	50
	Turizm	193	50
Çocuğunuz var mı?	Evet	270	70
	Hayır	115	30
Medeni Durumunuz	Evli	284	74
	Bekâr	101	26
Yaşınız	18-30	123	32
	31-40	168	43
	41-50	68	18
	51 ve üzeri	26	7
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	23	6
	Lise	92	24
	Önlisans	112	29
	Lisans	131	34
	Lisansüstü	27	7
İş Yerindeki Göreviniz	Üst Düzey Yönetici	15	4
	Orta Düzey Yönetici	69	18
	İlk Kademe Yönetici	81	21
	İşgören	220	57
İş Tecrübeniz	5 yıl ve daha az	88	23
	6-10 yıl	133	35
	11-15 yıl	82	21
	16-20 yıl	54	14
	21 yıl ve daha fazla	28	7
Ortalama Geliriniz	1001-1500 TL	1	1
	1501-2000 TL	122	32
	2001-2500 TL	99	25
	2501-3000 TL	58	15
	3001-3500 TL	34	9
	3501-4000 TL	28	7
	4001-4500 TL	24	6
	4501 TL ve üzeri	19	5
Kayıtlı Olunan Sosyal Güvenlik Kurumu	Emekli Sandığı	39	10
	SGK	291	75
	BAĞKUR	1	1
	Özel Bireysel /Kurumsal Emeklilik	54	14
Yıllık İzin Hakkınız	1-7 gün	3	1
	8-14 gün	7	2
	15-20 gün	106	27

	21-26 gün	39	10
	27 gün ve fazlası	230	60
İşteyken Çocuğunuza Kim Bakıyor	Çocuk Yok	109	28
	Anne	109	28
	Bakıcı	137	36
	Eş, Komşu, Akraba	6	2
	Okul	24	6
Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Yaşlı, Ebeveyn ya da akraba	Yok	297	77
	Anne	51	13
	Baba	6	2
	Ailesi İle Birlikte Yaşıyor	31	8
TOPLAM		385	100

Tablo 4.3'e baktığımızda katılımcıların en yüksek ortalamalarla, %50'sinin banka, %50sinin turizm çalışanı olduğu, %70'nin çocuk sahibi olduğu, %74'ünün evli olduğu, %43'ünün 31-40 yaş aralığında olduğu, %34'ünün lisans mezuniyetine sahip olduğu, %57'sinin işgören konumunda çalıştığı, %35'inin 6-10 yıllık bir iş tecrübesine sahip olduğu, %32'sinin 1501-2000TL gelir elde ettiği, %75'inin SGK'ya kayıtlı olduğu, %60'ının 27 gün ve daha fazla izin hakkı olduğu, %36'sının çocuğuna bakıcı baktığı, %77'sinin bakmakla yükümlü olduğu başka bir aile üyesinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.4. Kadın Çalışanların Çalıştıkları Kurumlardan Aldıkları Desteklere Yönelik Dağılımlar

Değişken	Kategori	Frekans	Oran %
Mesleki Eğitim-Kurs Desteği	Evet	264	69
	Hayır	121	31
Sosyal Yardım (yakacak, gıda vs.)	Evet	48	12
	Hayır	337	88
Sosyal Tesis (Lokal, yemekhane, misafirhane, lojman	Evet	195	51
	Hayır	190	49
Bakıcı Desteği	Evet	8	2
	Hayır	377	98
Yarı Zamanlı Çalışma Desteği	Evet	226	59
	Hayır	159	41
Yemek, Çay/Kahve Desteği	Evet	369	96
	Hayır	16	4
Süt İzni	Evet	238	62
	Hayır	147	38
Kişiye Özel Sağlık Hizmetleri, Revir vs.	Evet	241	63
	Hayır	144	37
TOPLAM		385	100

Tablo 4.4.'te kadın çalışanların iş yerlerinde sunulan desteklere yönelik vermiş oldukları cevapların dağılımı yer almaktadır. Tablo 4.4'e göre kadın

çalışanların %69'u eğitim desteği aldığını, %88'i sosyal yardım almadığını, %51'i lokal, yemekhane ve misafirhane gibi sosyal tesislere sahip olduklarını, %98'i bakıcı desteği almadığını, %59'u doğum sonrası dönemde yarı zamanlı çalışma hakkını kullanabildiğini, %96'sı yemek, çay kahve gibi hizmetlerinden yararlanabildiğini, %62'si süt izni hakkı olduğunu, %63'ü kişiye özel sağlık ve revir hizmetlerine sahip olduğunu dile getirmiştir.

4.7.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi

Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerinde değerlendirilen Cronbach Alpha katsayısı belirli güven aralığında yorumlanmaktadır. Yapılan analiz sonucu oran 0.80-1,00 arasında ise ölçek yüksek derece güvenilir, 0,60-0,79 arasında oldukça güvenilir, 0,40-0,59 arasında güvenilirliği düşük, 0,00-0,39 arası ölçek güvenilir değildir (Alpar, 2011).

Araştırmada anketlerin tamamı toparlanıp SPSS ortamında veri girişi yapıldıktan sonra ölçeklerin güvenilir olup olmadığını sınamak amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Destekleyici Örgüt İklimi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri %97,4, Yılmazlık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri %96,7, Psikolojik Sahiplenme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri %76,1'dir. Üç ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmadan önceki güvenilirlik analizleri aşağıda Tablo 4.5'deki gibidir.

Tablo 4.5. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach Alpha Değerleri	İfade Sayıları
Destekleyici Örgüt İklimi	%97,4	22
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	%91,7	8
Koordinasyon ve Dayanışma	%92,8	6
Çalışan Bağlılığı	%91,5	5
Müşteri Odaklılığı	%92,5	3
Yılmazlık	%96,7	50
Güçlü Olma	%95,3	18
Girişimci Olma	%86,3	9

İyimser Olma	%72,7	5
İletişim Kurma	%69,3	4
Öngörü	%66,3	3
Amaca Ulaşma	%73,6	4
Lider Olma	%74,4	5
Araştırıcı Olma	%63,6	2
Psikolojik Sahiplenme	%76,1	7

4.7.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin boyutlarını temsil eden ifadelerin yapısal geçerliliğini test etmek, maddelerin temsil gücünü ve boyutların birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymak için LİSREL istatistik programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA'da temel amaç, gerçek veya gözlenen kovaryans giriş matrisinin, önerilen modelle ne ölçüde uyumlu olduğunu ölçmektir (Ho, 2006: 284).

DFA'da sık kullanılan uyum indekslerinden ilki Ki-kare ($\chi 2$) uyum istatistiğidir. Ki-karenin serbestlik derecesine ($\chi 2/sd$) olan oranın 3'ün altında olması mükemmel uyum, 5'in altında olması iyi uyum olduğunu ifade eder (Kline, 2005).

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation),* yaklaşık hataların ortalama kareköküdür ve modelin anlamlı olabilmesi için 0,05'den küçük olduğunda mükemmel uyum, 0,10'dan küçük olduğunda ise iyi uyum olduğunu söyler (Steiger, 1990).

NFI (*Normed Fit Index),* normlaştırılmış uyum indeksi, önerilen modelin, herhangi bir değişkenle arasında hiçbir ilişki olmadığı varsayılan bir model ile karşılaştırılması fikrine dayanmaktadır (Raykov ve Marcoulides, 2006: 44). NFI değerleri 0 ile 1 aralığındadır. Bu indeks için kullanılan değer, 0.95 aralığında ise mükemmel bir uyumu, $0.90 \leq 0.95$ arasındaysa kabul edilebilir bir uyum olarak yorumlanır (Aktaran: Tambay, 2018: 162).

NNFI (*Nonnormed Fit Index*) ya da normlaştırılmamış uyum indeksi; 1973'de Tucker ve Lewis tarafından bulunmuştur. Bu yüzden Tucker-Lewis Index (TLI) olarak da bilinir. 1980 yılına gelindiğinde Bentler ve Bonnett tarafından

geliştirilmiş ve normlaştırılmamış uyum indeksi (Nonnormed Fit Index, NNFI) ismi verilmiştir. NNFI, genel olarak 0-1 aralığındadır. Bu indekste 0.97 değeri bağımsız modelde iyi uyumu ifade ederken, değer 0.95 den büyük ise kabul edilebilir uyum söz konusudur (Şehribanoğlu, 2005: 16).

CFI (*Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi*), model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi ile sıfır hipotezli modelin kovaryans matrisini karşılaştıran bir uyum indeksidir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Değerin, $0.95 \leq 1$ arasında olması iyi bir uyumu gösterirken $0.90 \leq 0.95$ arası bir değer kabul edilebilir bir uyum oranıdır (Çapık 2014: 200).

SRMR; (*Standardized Root Mean Square Residual*), standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının kareköküdür. SRMR değeri 0,05'den küçük olduğunda iyi bir uyumun, 0,10'dan küçük olduğunda kabul edilebilir bir uyumun olduğu şeklinde yorumlanır (Aktaran: Çelik ve Yılmaz, 2016:34).

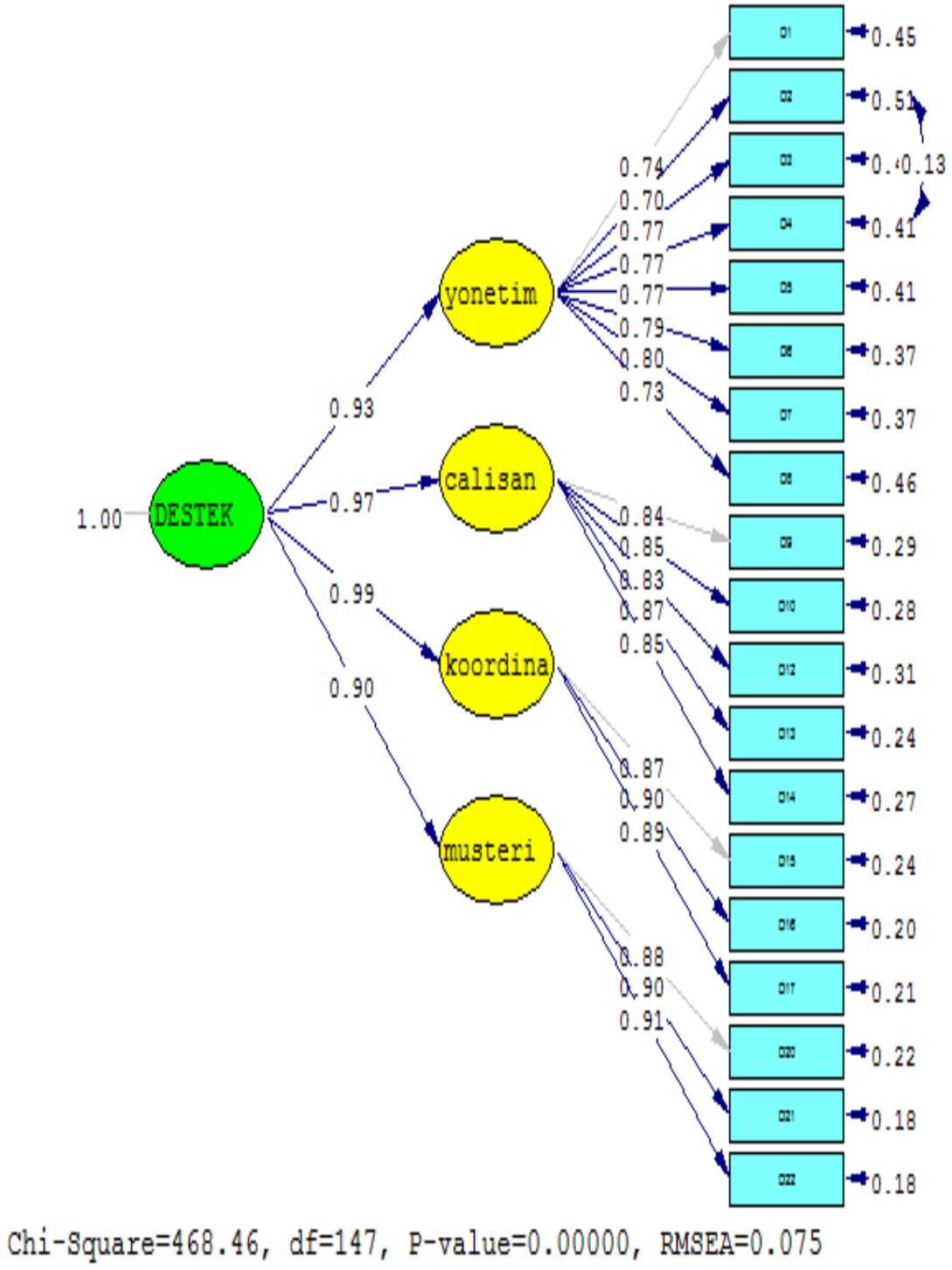
GFI (*Goodness of Fit Index*), $\chi 2$ uyum testine alternatif olarak Jöreskog ve Sorbom tarafından oluşturulmuştur (Hooper vd., 2008: 54). GFI değeri 0 ile 1 arasında değişir. GFI'nın 0.90 üzerinde bir değer olması kabul edilebilir bir model olarak yorumlanırken 0.95'den yüksek olması temel modele göre iyi bir uyum söz konusu olduğunu ifade eder (Aktaran: Çelik ve Yılmaz, 2016: 37).

AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index),* düzeltilmiş uyum iyiliği indeksidir. Bu indekste 0.90 iyi uyumun göstergesidir, aynı zamanda 0.85'ten büyük değerler kabul edilebilir bir uyum olarak düşünülebilir (Çerezci, 2010: 53).

4.7.3.1. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Destekleyici örgüt iklimi ölçeği Rogg ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Sürer ve Topaloğlu (2012) tarafından uyarlanan, Temiz (2016) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yüksek lisans tezinde ele alınan 'Müşteri Odaklılık, 'Yönetici Yeterliği ve Tutarlılığı, 'Çalışan Bağlılığı' ve 'Koordinasyon ve Dayanışma' gibi dört alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğe bakıldığında, toplamda 22 madde içermektedir.

Uygulanan doğrulayıcı faktör analiz sonucunda, ölçekte yer alan 22 ifadeye ait modelin uyum değerleri araştırılmış, analiz sonucunda, $\chi 2$/sd; 730/205=3,57 (Kabul Edilebilir Uyum) , RMSEA; 0,082 (Kabul Edilebilir Uyum), NFI;0,98 (İyi Uyum), NNFI;0,98 (İyi Uyum), CFI;0,98 (İyi Uyum), SRMR; 0,051 (Kabul Edilebilir Uyum), AGFI;0,82 (Uyum yok) ve GFI; 0,85 (Uyum yok) olarak hesaplanmıştır. $\chi 2$/sd, RMSEA, NFI, NNFI, CFI ve SRMR değerleri uyum gösterirken, AGFI ve GFI değerlerinin temel ölçeğe göre kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Analiz sonucunda program tarafından önerilen modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyon sonuçları Şekil 4.2'de gösterilmiştir. Modifikasyonlarda destekleyici örgüt iklimi ölçeğinden; 11, 18 ve 19 numaralı ifadeler çıkartılmış, 2 ve 4 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı yapılmıştır. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğine Yönelik doğrulayıcı faktör analizi aşağıda Şekil 4.2'deki gibidir.



Şekil 4.2. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Anlamlılık değeri olan *p*, beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın (değerinin) manidarlığı hakkında bilgi verir. DFA'da p değerinin anlamlı olması beklenir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). *p*=.000; *p*<.05 olarak elde edilmiştir. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki fark anlamlıdır.

Tablo 4.6. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları

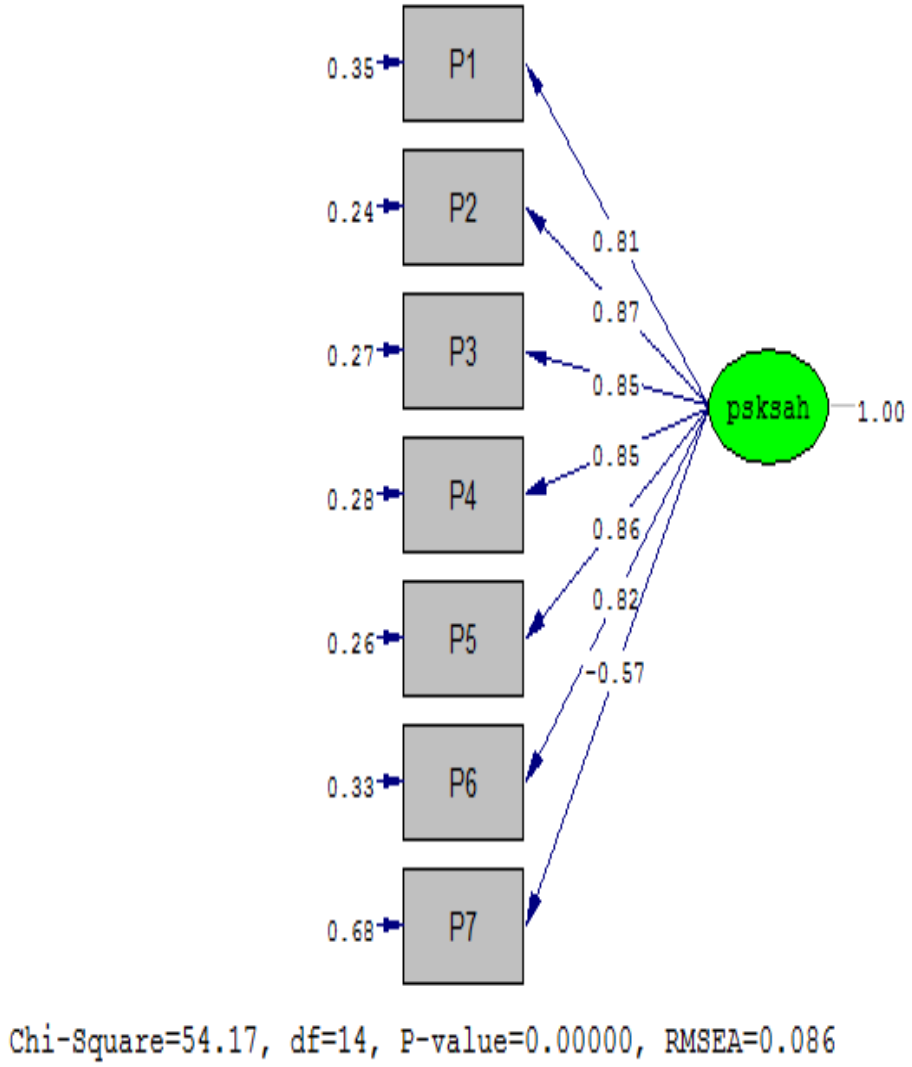
İndex	İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
x^2/sd	0-3	3-5	3,18	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .10	0,075	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00	.90 ≤ CFI ≤ .95	0,99	İyi Uyum
NNFI	.95 ≤ NNFI (TLI) ≤ 1.00	.90 ≤ NNFI (TLI) ≤ .95	0,98	İyi Uyum
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI ≤ .95	0,98	İyi Uyum
SRMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05	.05 ≤ SRMR ≤ .08	0,033	İyi Uyum
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI ≤ .95	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI ≤ .90	0,85	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 1996.

Tablo 4.6'da yer alan bilgilere göre, Ki-kare (X*2)* uyum istatistiği 3,18 olarak bulunmuştur. Model kabul edilebilir uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,075 olarak bulunmuştur ve kabul edilebilir uyum göstermektedir. CFI değeri 0.99 olarak bulunmuştur ve bulunan CFI değeri iyi uyumu gösterir. NFI değeri 0,98 olarak elde edilmiştir ve iyi uyum olduğunu gösterir. Ayrıca normallaştırılmamış uyum indeksi olan NNFI değeri ise 0,98 olarak bulunmuştur ve iyi olduğunu gösterir. GFI değeri 0,90 olarak elde edilmiştir ve modelin kabul edilebilir uyum olduğunu gösterir. AGFI ise düzenlenmiş uyum indeksidir. Bu değer ise 0,85 olarak elde edilmiştir ve kabul edilebilir uyum göstermektedir. SRMR için bulunan 0.033"lük değer iyi uyumu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde modelin doğrulandığı söylenebilir.

4.7.3.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Psikolojik sahiplenme ölçeği Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen Ötken (2015) tarafından Türkçeye çevrilip, güvenilirliği ve geçerliliği hesaplanan toplam 7 maddenin yer aldığı, tek boyutlu ölçekten yararlanılmıştır.



Şekil 4.3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4.7. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları

İndex	İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
x^2/sd	0-3	3-5	3,85	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .10	0,086	Kabul Edilebilir Uyum

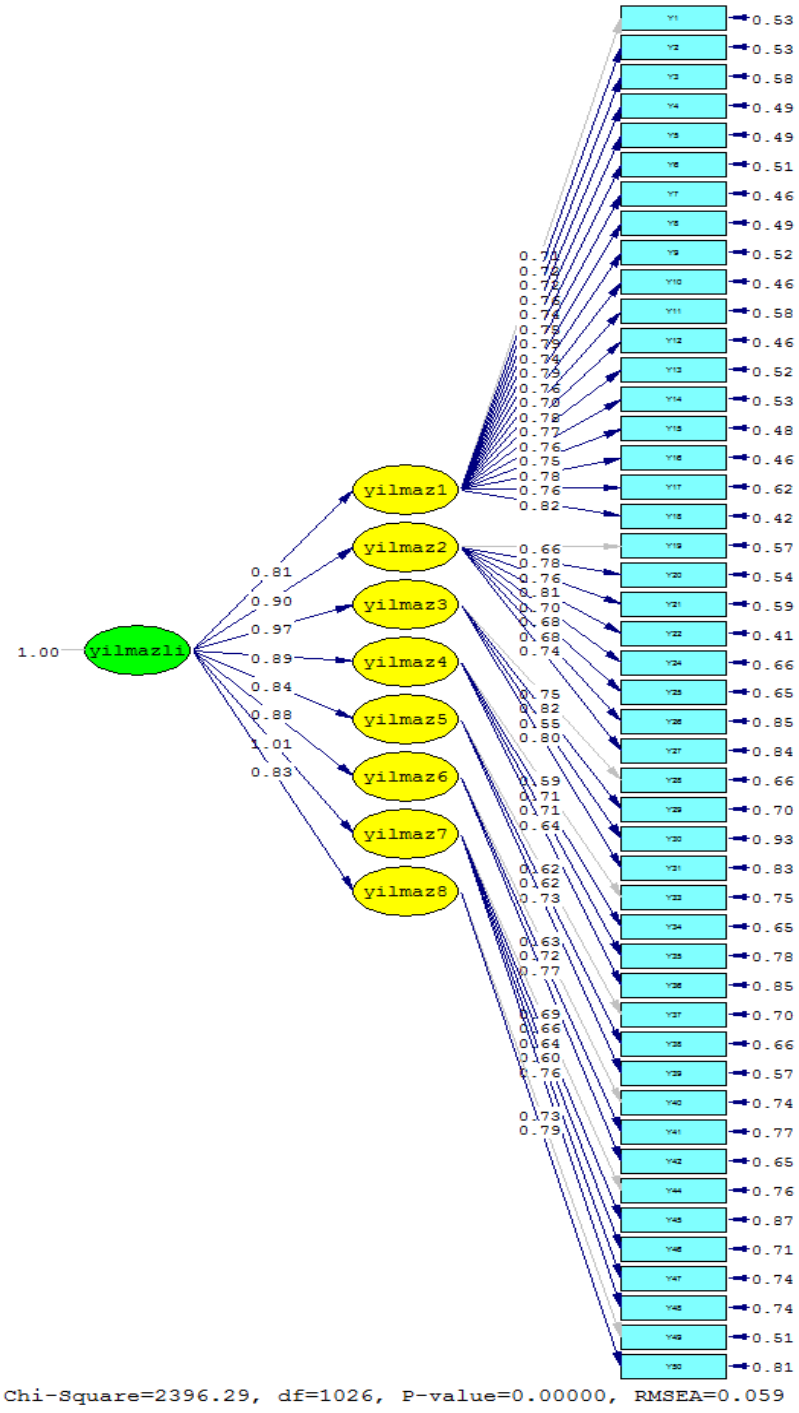
CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00	.90 ≤ CFI ≤ .95	0,99	İyi Uyum
NNFI	.95 ≤ NNFI (TLI) ≤ 1.00	.90 ≤ NNFI (TLI) ≤ .95	0,98	İyi Uyum
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI ≤ .95	0,98	İyi Uyum
SRMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05	.05 ≤ SRMR ≤ .08	0,026	İyi Uyum
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI ≤ .95	0,96	İyi Uyum
AGFI	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI ≤ .90	0,92	İyi Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 1996.

Tablo 4.7'de yer alan bilgilere göre, Ki-kare (X*2)* uyum istatistiği 3,85 olarak bulunmuştur. Model kabul edilebilir uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,086 olarak bulunmuştur ve kabul edilebilir uyum göstermektedir. CFI değeri 0.99 olarak bulunmuştur ve bulunan CFI değeri iyi uyumu gösterir. NFI değeri 0,98 olarak elde edilmiştir ve iyi uyum olduğunu gösterir. Ayrıca normallaştırılmamış uyum indeksi olan NNFI değeri ise 0,98 olarak bulunmuştur ve iyi olduğunu gösterir. GFI değeri 0,96 olarak elde edilmiştir ve modelin iyi uyum olduğunu gösterir. AGFI ise düzenlenmiş uyum indeksidir. Bu değer ise 0,85 olarak elde edilmiştir ve iyi uyum göstermektedir. SRMR için bulunan 0.026"lık değer iyi uyumu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde modelin doğrulandığı ileri sürülebilir.

4.7.3.3. Yılmazlık Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Çalışmada Gürgan (2006) tarafından hazırlanan Yılmazlık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 8 boyut ve 50 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla "güçlü olma", "girişimci olma", "iyimser olma/ yaşama bağlı olma", "iletişim /ilişki kurma", "öngörü", "amaca ulaşma", "lider olma", "araştırıcı olma" 'dır. Modifikasyonlarda yılmazlık ölçeğinden; 23, 32 ve 43 numaralı ifadeler çıkartılmıştır.



Şekil 4.4. Yılmazlık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4.8. Yılmazlık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum Bulguları

İndex	İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
x^2/sd	0-3	3-5	2,34	İyi Uyum
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .10	0,059	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00	.90 ≤ CFI ≤ .95	0,97	İyi Uyum
NNFI	.95 ≤ NNFI (TLI) ≤ 1.00	.90 ≤ NNFI (TLI) ≤ .95	0,97	İyi Uyum
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI ≤ .95	0,96	İyi Uyum
SRMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05	.05 ≤ SRMR ≤ .08	0,049	İyi Uyum
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI ≤ .95	0,90	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI ≤ .90	0,87	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 1996

Tablo 4.8'de yer alan bilgilere göre, Ki-kare (X2) uyum istatistiği 2,34 olarak bulunmuştur. Model iyi uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,059 olarak bulunmuştur ve kabul edilebilir uyum göstermektedir. CFI değeri 0.97 olarak bulunmuştur ve bulunan CFI değeri iyi uyumu gösterir. NFI değeri 0,96 olarak elde edilmiştir ve iyi uyum olduğunu gösterir. Ayrıca normallaştırılmamış uyum indeksi olan NNFI değeri ise 0,97 olarak bulunmuştur ve iyi olduğunu gösterir. GFI değeri 0,90 olarak elde edilmiştir ve modelin kabul edilebilir uyumu olduğunu gösterir. AGFI ise düzenlenmiş uyum indeksidir. Bu değer ise 0,87 olarak elde edilmiştir ve iyi uyum göstermektedir. SRMR için bulunan 0.049"lık değer iyi uyumu göstermektedir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde modelin doğrulandığı ifade edilebilir.

4.7.4. Ölçeklerin Normallik Testleri

Verilerimizin normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedir (Aktaran: Sevin ve Küçük, 2016: 28). Tablo 4.9'da ölçeklerin normallik değerleri bulunmaktadır;

Tablo 4.9. Ölçeklerin Normallik Testleri

Değişkenler	N	Min.	Max.	Mean	Std Sapma	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Destekleyici Örgüt İklimi	385	1	5	3,82	,932	-,600	-,437
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	385	1	5	3,81	,974	-,630	-,445
Koordinasyon ve Dayanışma	385	1	5	3,79	,993	-,665	-,270
Çalışan Bağlılığı	385	1	5	3,81	1,028	-,685	-,270
Müşteri Odaklılığı	385	1	5	3,93	1,028	-,863	-,014
Yılmazlık	385	1	5	4,06	,667	-1,157	-1,442
Güçlü Olma	385	1	5	4,14	,773	-1,069	1,156
Girişimci Olma	385	1	5	4,06	,777	-1,112	1,328
İyimser Olma	385	1	5	4,05	,848	-1,040	,661
İletişim Kurma	385	1	5	4,11	,789	-,751	,148
Öngörü	385	1	5	3,90	,799	-,608	,289
Amaca Ulaşma	385	1	5	3,90	,859	-,580	,022
Lider Olma	385	1	5	4,01	,775	-,784	,066
Araştırıcı Olma	385	1	5	3,95	,952	-1,002	,915
Psikolojik Sahiplenme (Tek Boyut)	385	1	5	3,68	,669	-,954	-,1,019

Değişkenlerin kendi genel ortalamaları ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir ve hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4.7.5. Farklılık Testleri

4.7.5.1. İşyerindeki Konuma Göre One-Way ANOVA Testi

Katılımcıların, işyerlerindeki konumlarının, destekleyici örgüt iklimi, yılmazlık düzeyleri ve psikolojik sahiplenme düzeyleri açısından farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır.

Tablo 4.10. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri

		N	Ortalama	Stand. Sapma	F	P
Destekleyici Örgüt İklimi	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,38	,702		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,19	,920	9,717	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,95	,842		
	İşgören	220	3,63	,929		
	Toplam	385	3,82	,932		
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,43	,654		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,21	,930	9,474	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,87	,975		
	İşgören	220	3,61	,952		
	Toplam	385	3,81	,974		
Koordinasyon ve Dayanışma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,31	,744		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,13	,971	8,368	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,97	,869		
	İşgören	220	3,59	1,010		
	Toplam	385	3,79	,993		
Çalışan Bağlılığı	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,33	,766		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,14	1,056	6,891	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,94	,894		
	İşgören	220	3,62	1,040		
	Toplam	385	3,81	1,028		
Müşteri Odaklılık	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,36	,972		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,27	,972	8,722	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,17	,879		
	İşgören	220	3,71	1,047		
	Toplam	385	3,93	1,028		

Tablo 4.10'da kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "destekleyici örgüt iklimi" "(F=9,717, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında işyerlerindeki konumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.1:}$ Çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyleri, işyerlerindeki konumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.1a,}$ $H_{1.1b,}$ $H_{1.1c,}$ $H_{1.1d}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Katılımcıların işyerlerindeki konumları yükseldikçe destekleyici örgüt iklimi algılama ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir.

Tablo 4.11. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Yılmazlık Düzeyleri Farklılık Testleri

		N	Ort.	Standart Sapma	F	P
Yılmazlık	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,52	,364		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,24	,660	7,373	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,15	,521		
	İşgören	220	3,94	,701		
	Toplam	385	4,06	,666		
Güçlü Olma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,64	,465		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,32	,760	5,803	,001
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,23	,600		
	İşgören	220	4,02	,823		
	Toplam	385	4,14	,773		
Girişimci Olma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,51	,449		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,18	,772	4,684	,003
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,19	,664		

	İşgören	220	3,95	,814		
	Toplam	385	4,06	,777		
İyimser Olma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,37	,589		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,30	,736	4,076	,007
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,07	,744		
	İşgören	220	3,94	,911		
	Toplam	385	4,05	,848		
İletişim kurma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,43	,810		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,28	,840	3,876	,009
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,19	,668		
	İşgören	220	4,00	,797		
	Toplam	385	4,11	,789		
Öngörü	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,51	,602		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,10	,856	5,903	,001
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,91	,625		
	İşgören	220	3,79	,823		
	Toplam	385	3,90	,799		
Amaca Ulaşma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,44	,638		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,09	,768	5,170	,002
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,98	,841		
	İşgören	220	3,77	,880		
	Toplam	385	3,90	,859		
Lider Olma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,47	,569		
	Orta Düzey Yönetici (	69	4,1	,848	6,063	,000

	Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)		8			
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	4,14	,701		
	İşgören	220	3,88	,762		
	Toplam	385	4,01	,775		
Araştırıcı Olma	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,40	1,039		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	4,22	,941	4,530	,004
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,98	,947		
	İşgören	220	3,82	,930		
	Toplam	385	3,95	,952		

Tablo 4.11'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "yılmazlık düzeyi" "(t=7,373, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında işyerlerindeki konumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.2:}$ Çalışanların yılmazlık düzeyleri işyerlerindeki konumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Yılmazlık değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.2a,}$ $H_{1.2b,}$ $H_{1.2c,}$ $H_{1.2d,}$ $H_{1.2e,}$ $H_{1.2f,}$ $H_{1.2g,}$ $H_{1.2h}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Katılımcıların işyerlerindeki konumları yükseldikçe yılmazlık ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir.

Tablo 4.12. Çalışanların İşyerlerindeki Konumlarına Göre Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri Farklılık Testleri

		N	Ort.	Standart Sapma	F	P
Psikolojik Sahiplenme	Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.)	15	4,19	,313		
	Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.)	69	3,90	,670	9,386	,000
	İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.)	81	3,76	,622		
	İşgören	220	3,55	,666		
	Toplam	385	3,68	,669		

Tablo 4.12'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "psikolojik sahiplenme" "(F=9,386, p =0,000) değişkenine katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında işyerlerindeki konumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.3:}$ Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, işyerlerindeki konumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi (p<0,05) kabul edilmiştir. Katılımcıların işyerlerindeki konumları yükseldikçe psikolojik sahiplenme düzeyi ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir. Tablo 4.13'de işyerindeki konum değişkenine göre farklılık testlerinin hipotez sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.13. İşyerindeki Konuma Göre Farklılık Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	**Karar**
H_1	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi ve Boyutları, Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyi Boyutları Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Göstermektedir.	
$H_{1.1}$	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.1.}$a	Çalışanların *Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.1.}$b	Çalışanların *Koordinasyon ve Dayanışma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.1.}$c	Çalışanların *Çalışan Bağlılığı* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.1.}$d	Çalışanların *Müşteri Odaklılığı* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2}$	Çalışanların Yılmazlık Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$a	Çalışanların *Güçlü Olma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$b	Çalışanların *Girişimci Olma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$c	Çalışanların *İyimser Olma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$d	Çalışanların *İletişim Kurma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$e	Çalışanların *Öngörü* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$f	Çalışanların *Amaca Ulaşma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$g	Çalışanların *Lider Olma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.2.}$h	Çalışanların *Araştırıcı Olma* Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.3}$	Çalışanların Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri İşyerlerindeki Konumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul

4.7.5.2. Eğitim Durumuna Göre One-Way ANOVA Testi

Katılımcıların, eğitim durumlarının, destekleyici örgüt iklimi, yılmazlık düzeyleri ve psikolojik sahiplenme düzeyleri açısından farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır.

Tablo 4.14. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Destekleyici Örgüt İklimi	İlköğretim	23	3,27	1,031		
	Lise	92	3,52	,952	7,633	,000
	Önlisans	112	3,88	,854		
	Lisans	131	4,00	,894		
	Lisansüstü	27	4,26	,843		
	Toplam	385	3,82	,932		
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	İlköğretim	23	3,34	1,064		
	Lise	92	3,41	,938	8,582	,000
	Önlisans	112	3,89	,871		
	Lisans	131	4,01	,977		
	Lisansüstü	27	4,22	,904		
	Toplam	385	3,81	,974		
Koordinasyon ve Dayanışma	İlköğretim	23	3,19	1,080		
	Lise	92	3,53	1,032	6,352	,000
	Önlisans	112	3,87	,898		
	Lisans	131	3,92	,977		
	Lisansüstü	27	4,28	,854		
	Toplam	385	3,79	,993		
Çalışan Bağlılığı	İlköğretim	23	3,23	1,084		
	Lise	92	3,52	1,071	6,035	,000
	Önlisans	112	3,88	,945		
	Lisans	131	3,97	,980		
	Lisansüstü	27	4,23	1,029		
	Toplam	385	3,81	1,028		
Müşteri Odaklılık	İlköğretim	23	3,32	1,195		
	Lise	92	3,72	1,066	5,579	,000
	Önlisans	112	3,90	1,015		
	Lisans	131	4,14	,921		
	Lisansüstü	27	4,32	,954		
	Toplam	385	3,93	1,028		

Tablo 4.14'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "destekleyici örgüt iklimi" "(F=7,633, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.4:}$ Çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi değişkeni alt

boyutlarına yönelik $H_{1.4a,}$ $H_{1.4b,}$ $H_{1.4c,}$ $H_{1.4d}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça destekleyici örgüt iklimi algılama ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir.

Tablo 4.15. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Yılmazlık Düzeylerinin Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Yılmazlık	İlköğretim	23	3,63	,708		
	Lise	92	3,86	,722	8,236	,000
	Önlisans	112	4,08	,634		
	Lisans	131	4,19	,614		
	Lisansüstü	27	4,41	,418		
	Toplam	385	4,06	,666		
Güçlü Olma	İlköğretim	23	3,69	,876		
	Lise	92	3,91	,862	6,592	,000
	Önlisans	112	4,19	,727		
	Lisans	131	4,28	,712		
	Lisansüstü	27	4,46	,476		
	Toplam	385	4,14	,773		
Girişimci Olma	İlköğretim	23	3,70	,799		
	Lise	92	3,90	,822	3,878	,004
	Önlisans	112	4,09	,812		
	Lisans	131	4,16	,728		
	Lisansüstü	27	4,35	,455		
	Toplam	385	4,06	,777		
İyimser Olma	İlköğretim	23	3,59	,903		
	Lise	92	3,84	,886	5,732	,000
	Önlisans	112	4,06	,862		
	Lisans	131	4,17	,784		
	Lisansüstü	27	4,47	,577		
	Toplam	385	4,05	,848		
İletişim kurma	İlköğretim	23	3,80	,780		
	Lise	92	3,87	,813	6,459	,000
	Önlisans	112	4,06	,800		
	Lisans	131	4,31	,695		
	Lisansüstü	27	4,40	,794		
	Toplam	385	4,11	,789		
Öngörü	İlköğretim	23	3,49	,858		
	Lise	92	3,72	,785	5,970	,000
	Önlisans	112	3,86	,772		
	Lisans	131	4,04	,761		
	Lisansüstü	27	4,33	,811		
	Toplam	385	3,90	,799		
Amaca Ulaşma	İlköğretim	23	3,39	,930		
	Lise	92	3,69	,877	6,543	,000
	Önlisans	112	3,88	,857		
	Lisans	131	4,07	,779		
	Lisansüstü	27	4,31	,768		
	Toplam	385	3,90	,859		
Lider Olma	İlköğretim	23	3,62	,788		
	Lise	92	3,83	,811	5,300	,000

	Önlisans	112	4,02	,770		
	Lisans	131	4,11	,721		
	Lisansüstü	27	4,41	,664		
	Toplam	385	4,01	,775		
Araştırıcı Olma	İlköğretim	23	3,72	,963		
	Lise	92	3,83	,853	1,323	,261
	Önlisans	112	3,94	,925		
	Lisans	131	4,03	,958		
	Lisansüstü	27	4,17	1,279		
	Toplam	385	3,95	,952		

Tablo 4.15'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "yılmazlık düzeyi" "(t=8,236, p =0,000) ve "araştırıcı olma" hariç tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.5:}$ Çalışanların yılmazlık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Yılmazlık değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.5a,}$ $H_{1.5b,}$ $H_{1.5c,}$ $H_{1.5d,}$ $H_{1.5e,}$ $H_{1.5f,}$ $H_{1.5g}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilirken, "araştırıcı olma" alt boyutuna yönelik $H_{1.5h}$ hipotezi ($p >0,05$) reddedilmiştir. Genel olarak katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça yılmazlık ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir.

Tablo 4.16. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik Sahiplenme Düzeylerinin Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Psikolojik Sahiplenme	İlköğretim	23	3,26	,810		
	Lise	92	3,47	,664	10,196	,000
	Önlisans	112	3,66	,654		
	Lisans	131	3,83	,619		
	Lisansüstü	27	4,14	,357		
	Toplam	385	3,68	,669		

Tablo 4.16'da kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "psikolojik sahiplenme" "(F=10,196, p =0,000) değişkenine katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.6:}$ Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça psikolojik

sahiplenme düzeyi ortalamaları da artmış olarak gözlemlenmiştir. Tablo 4.17'de eğitim değişkenine göre farklılık testlerinin hipotez sonuçları yer almaktadır:

Tablo 4.17. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	**Karar**
H_1	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi ve Boyutları, Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyi Boyutları Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Göstermektedir.	
$H_{1.4}$	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.4.}$a	Çalışanların *Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.4}$.b	Çalışanların *Koordinasyon ve Dayanışma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.4}$.c	Çalışanların *Çalışan Bağlılığı* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.4}$.d	Çalışanların *Müşteri Odaklılığı* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$	Çalışanların Yılmazlık Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.a	Çalışanların *Güçlü Olma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.b	Çalışanların *Girişimci Olma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.c	Çalışanların *İyimser Olma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.d	Çalışanların *İletişim Kurma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.e	Çalışanların *Öngörü* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.f	Çalışanların *Amaca Ulaşma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.g	Çalışanların *Lider Olma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.5}$.h	Çalışanların *Araştırıcı Olma* Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Red
$H_{1.6}$	Çalışanların Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul

4.7.5.3. Ailelerinin Çalışma Hayatına Bakış Açısına Göre One-Way ANOVA Testi

Kadın çalışanların ailelerinin çalışma hayatlarına bakış açısının, destekleyici örgüt iklimi, yılmazlık düzeyleri ve psikolojik sahiplenme düzeyleri açısından farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile bakılmıştır.

Tablo 4.18.Ailelerin Bakış Açılarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Destekleyici Örgüt İklimi	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,21	,717	73,428	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,12	,940		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,10	,710		
	Toplam	385	3,82	,932		
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,16	,836	57,080	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,14	,919		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,09	,812		
	Toplam	385	3,81	,974		
Koordinasyon ve Dayanışma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,17	,802	62,028	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,09	,992		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,08	,790		
	Toplam	385	3,79	,993		
Çalışan Bağlılığı	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,21	,779	69,080	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,05	1,056		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,13	,799		
	Toplam	385	3,81	1,028		
Müşteri Odaklılık	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,37	,788	64,972	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,19	1,115		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,17	,718		
	Toplam	385	3,93	1,028		

Tablo 4.18'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "destekleyici örgüt iklimi" "(F=73,428, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında kadın çalışanların ailelerinin çalışmalarına bakış açısına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. "$H_{1.7:}$ Çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyleri, ailelerinin bakış açılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.7.a,}$ $H_{1.7.b,}$ $H_{1.7.c,}$ $H_{1.7.d}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi algılama ortalamalarına yönelik en yüksek ortalamaların "Eşim/Ailem her zaman destekler" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı ailesi tarafından desteklenen kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.19. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Yılmazlık Düzeyi Ortalamaları Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Yılmazlık	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,30	,451	61,377	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,59	,785		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,27	,451		
	Toplam	385	4,06	,666		
Güçlü Olma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,40	,544	46,773	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,65	,931		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,34	,550		
	Toplam	385	4,14	,773		
Girişimci Olma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,29	,569	37,985	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,61	,900		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,26	,641		
	Toplam	385	4,06	,777		
İyimser Olma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,30	,684	40,569	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,54	,965		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,29	,625		
	Toplam	385	4,05	,848		
İletişim kurma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,33	,665	31,714	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,68	,827		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,28	,706		
	Toplam	385	4,11	,789		
Öngörü	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,05	,717	28,293	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,49	,779		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,16	,754		
	Toplam	385	3,90	,799		
Amaca Ulaşma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,14	,783	33,087	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,42	,833		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,11	,765		
	Toplam	385	3,90	,859		
Lider Olma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,24	,620	39,849	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,55	,816		
	Ben istediğim için çalışmama	110	4,21	,683		

	karşı çıkmazlar.					
	Toplam	385	4,01	,775		
Araştırıcı Olma	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	4,12	,929	16,011	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,56	,835		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	4,14	,988		
	Toplam	385	3,95	,952		

Tablo 4.19'da kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "yılmazlık düzeyi" "(t=61,377, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında kadın çalışanların ailelerinin çalışmalarına bakış açısına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.8:}$ Çalışanların yılmazlık düzeyleri ailelerinin bakış açılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Yılmazlık değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.8.a,}$ $H_{1.8.b,}$ $H_{1.8.c,}$ $H_{1.8.d,}$ $H_{1.8.e,}$ $H_{1.8.f,}$ $H_{1.8.g,}$ $H_{1.8.h}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Yılmazlık düzeyi ortalamalarına yönelik en yüksek ortalamaların "Eşim/Ailem her zaman destekler" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı ailesi tarafından desteklenen kadın çalışanların yılmazlık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.20. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Psikolojik Sahiplenme Ortalamaları Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Psikolojik Sahiplenme	Eşim/Ailem her zaman destekliyor	150	3,90	,525	45,150	,000
	Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez.	125	3,26	,676		
	Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.	110	3,86	,614		
	Toplam	385	3,68	,669		

Tablo 4.20'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "psikolojik sahiplenme" "(F=45,150, p =0,000) değişkenine katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında ailelerinin bakış açılarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.9:}$ Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, ailelerinin bakış açılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Psikolojik sahiplenme

ortalamalarına yönelik en yüksek ortalamaların "Eşim/Ailem her zaman destekler" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı ailesi tarafından desteklenen kadın çalışanların örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4.21'de ailenin bakış açısı değişkenine göre farklılık testlerinin hipotez sonuçları yer almaktadır:

Tablo 4.21. Ailelerin Bakış Açılarına Göre Farklılık Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	**Karar**
H1	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi ve Boyutları, Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyi Boyutları Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Göstermektedir.	
$H_{1.7}$	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.7..}$a	Çalışanların *Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.7}$.b	Çalışanların *Koordinasyon ve Dayanışma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.7.}$c	Çalışanların *Çalışan Bağlılığı* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.7.}$d	Çalışanların *Müşteri Odaklılığı* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8}$	Çalışanların Yılmazlık Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$a	Çalışanların *Güçlü Olma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$b	Çalışanların *Girişimci Olma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$c	Çalışanların *İyimser Olma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$d	Çalışanların *İletişim Kurma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$e	Çalışanların *Öngörü* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$f	Çalışanların *Amaca Ulaşma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$g	Çalışanların *Lider Olma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.8.}$h	Çalışanların *Araştırıcı Olma* Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.9}$	Çalışanların Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri Ailelerinin Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul

4.7.5.4.Kurumların Kadın Çalışana Bakış Açısına Göre One-Way ANOVA Testi

Tablo 4.22. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Destekleyici Örgüt İklimi Farklılık Testleri

		N	Ort.	Stand. Sapma	F	P
Destekleyici Örgüt İklimi	Kadının çalışmaması lazım	11	3,03	,665	52,528	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,04	,690		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,15	,749		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,06	,928		
	Toplam	385	3,82	,932		
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	Kadının çalışmaması lazım	11	3,08	,947	38,646	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,03	,727		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,11	,833		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,10	,944		
	Toplam	385	3,81	,974		
Koordinasyon ve Dayanışma	Kadının çalışmaması lazım	11	2,85	,722	47,865	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,03	,832		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,13	,815		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,01	,971		
	Toplam	385	3,79	,993		
Çalışan Bağlılığı	Kadının çalışmaması lazım	11	2,97	,722	44,871	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,00	,838		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,15	,840		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,01	1,050		
	Toplam	385	3,81	1,028		
Müşteri Odaklılık	Kadının çalışmaması lazım	11	3,42	1,248	41,676	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,18	,982		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,26	,804		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,11	1,085		
	Toplam	385	3,93	1,028		

Tablo 4.22'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "destekleyici örgüt iklimi" "(F=52,528, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların

ortalamalarında çalıştıkları kurumun kadın çalışanlara yönelik bakış açısına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. "$H_{1.10:}$ Çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyleri, kurumlarının kadın çalışana bakış açısına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.10.a,}$ $H_{1.10.b,}$ $H_{1.10.c,}$ $H_{1.10.d}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Destekleyici örgüt iklimi algılama ortalamalarına yönelik en yüksek ortalamaların "Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı kurumu tarafından desteklenen kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.23. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Yılmazlık Düzeyleri Ortalamaları Farklılık Testleri

		N	Ort.	Standart Sapma	F	P
Yılmazlık	Kadının çalışmaması lazım	11	3,61	,795	39,502	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,60	,712		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,27	,474		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,55	,802		
	Toplam	385	4,06	,666		
Güçlü Olma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,54	,944	33,147	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,70	,853		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,37	,565		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,59	,940		
	Toplam	385	4,14	,773		
Girişimci Olma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,91	,929	22,048	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,69	,850		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,25	,650		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,56	,862		
	Toplam	385	4,06	,777		
İyimser Olma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,66	,989	24,654	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,59	,957		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,27	,693		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,49	,950		
	Toplam	385	4,05	,848		
İletişim kurma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,84	,752	18,451	,000

	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,63	,741		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,29	,693		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,67	,874		
	Toplam	385	4,11	,789		
Öngörü	Kadının çalışmaması lazım	11	3,85	1,015	14,479	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,45	,686		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,06	,754		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,49	,763		
	Toplam	385	3,90	,799		
Amaca Ulaşma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,42	1,001	19,168	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,38	,678		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,10	,775		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,43	,888		
	Toplam	385	3,90	,859		
Lider Olma	Kadının çalışmaması lazım	11	3,51	,873	26,712	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,54	,746		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,22	,639		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,51	,866		
	Toplam	385	4,01	,775		
Araştırıcı Olma	Kadının çalışmaması lazım	11	2,73	1,126	22,876	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,38	,958		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	4,17	,823		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,51	,998		
	Toplam	385	3,95	,952		

Tablo 4.23'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "yılmazlık düzeyi" "(t=61,377, p =0,000) ve tüm boyutlarında katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında çalıştıkları kurumun kadın çalışanlara yönelik bakış açısına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.11:}$ Çalışanların yılmazlık düzeyleri kurumlarının kadın çalışana bakış açılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Yılmazlık değişkeni alt boyutlarına yönelik $H_{1.11.a,}$ $H_{1.11.b,}$ $H_{1.11.c,}$ $H_{1.11.d,}$ $H_{1.11.e,}$ $H_{1.11.f,}$ $H_{1.11g,}$ $H_{1.11.h}$ hipotezleri ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Yılmazlık düzeyi ortalamalarına yönelik

en yüksek ortalamaların "Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı kurumu tarafından desteklenen kadın çalışanların yılmazlık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.24. Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Psikolojik Sahiplenme Ortalamaları Farklılık Testleri

		N	Orta lama	Standart Sapma	F	P
Psikolojik Sahiplenme	Kadının çalışmaması lazım	11	3,51	,990	25,347	,000
	Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı	20	3,09	,711		
	Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı	270	3,85	,567		
	Kadın çalışsa da olur çalışmasa da	84	3,28	,669		
	Toplam	385	3,68	,669		

Tablo 4.24'de kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere yapılan one-way anova testi sonuçlarına göre "psikolojik sahiplenme" "(F=45,150, p =0,000) değişkenine katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarında çalıştıkları kurumun kadın çalışanlara yönelik bakış açısına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "$H_{1.12}$ Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, kurumlarının kadın çalışana bakış açılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi ($p<0,05$) kabul edilmiştir. Psikolojik sahiplenme ortalamalarına yönelik en yüksek ortalamaların "Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı" şeklinde cevap veren katılımcıların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı kurumu tarafından desteklenen kadın çalışanların örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4.25'de kurumun bakış açısı değişkenine göre farklılık testlerinin hipotez sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.25. Kurumun Bakış Açısı Değişkenine Göre Farklılık Testlerinin Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	**Karar**
H1	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi ve Boyutları, Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyi Boyutları Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Göstermektedir.	
$H_{1.10}$	Çalışanların Destekleyici Örgüt İklimi Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.10.}a$	Çalışanların *Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.10.}b$	Çalışanların *Koordinasyon ve Dayanışma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.10.}c$	Çalışanların *Çalışan Bağlılığı* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.10.}d$	Çalışanların *Müşteri Odaklılığı* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11}$	Çalışanların Yılmazlık Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}a$	Çalışanların *Güçlü Olma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}b$	Çalışanların *Girişimci Olma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}c$	Çalışanların *İyimser Olma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}d$	Çalışanların *İletişim Kurma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}e$	Çalışanların *Öngörü* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}f$	Çalışanların *Amaca Ulaşma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}g$	Çalışanların *Lider Olma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
$H_{1.11.}h$	Çalışanların *Araştırıcı Olma* Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul
H_{12}	Çalışanların Psikolojik Sahiplenme Düzeyleri Kurumlarının Kadın Çalışana Bakış Açılarına Göre Farklılık Göstermektedir.	Kabul

4.7.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Betimsel Analizleri

Tablo 4.26'da araştırmaya katılan katılımcıların destekleyici örgüt iklimi değişkeni ve alt boyutlarına yönelik ortalamalarına bakıldığında yönetim tutarlılığı ve yeterliliği ve çalışan bağlılığı en yüksek ortalamaya sahipken, koordinasyon ve dayanışma en küçük ortalamaya sahip boyuttur. Yılmazlık değişkeni ve alt boyutlarına yönelik ortalamalarına bakıldığında güçlü olma boyutu en yüksek ortalamaya sahipken, öngörü ve amaca ulaşma boyutları en küçük ortalamaya sahiplerdir. Tek boyut olan psikolojik sahiplenme ölçeğinin aritmetik ortalaması 3,68'dir.

Tablo 4.26. Destekleyici Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma
Destekleyici Örgüt İklimi	385	3,82	,932
Yönetim Tutarlılığı Ve Yeterliliği	385	**3,81**	,974
Koordinasyon ve Dayanışma	385	3,79	,993
Çalışan Bağlılığı	385	**3,81**	1,028
Müşteri Odaklılığı	385	3,93	1,028
Yılmazlık	385	4,06	,666
Güçlü Olma	385	**4,14**	,773
Girişimci Olma	385	4,06	,777
İyimser Olma	385	4,05	,848
İletişim Kurma	385	4,11	,789
Öngörü	385	3,90	,799
Amaca Ulaşma	385	3,90	,859
Lider Olma	385	4,01	,775
Araştırıcı Olma	385	3,95	,952
Psikolojik Sahiplenme	385	**3,68**	,669

4.7.7. Değişkenlere Ait Korelasyon Bulguları

Çalışmadan elde edilen verilere SPSS programı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.27'de görüldüğü üzere çalışmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Korelâsyon katsayılarının yorumlanabilmesi için r<40 oranının zayıf, r=40 ile 0,59 oranı orta, r=60 ile 0,74 oranı iyi ve r>0.75'den yüksek oranların mükemmel olarak kabul edildiği ifade edilmektedir (Aktaran: Turhan, 2019: 156).

Tablo 4.27. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ile Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Değişkeni Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Bulguları

		YILMAZLIK	Güçlü Olma	Girişimci Olma	İyimser Olma	İletişim Kurma	Öngörü	Amaca Ulaşma	Lider Olma	Araştırıcı Olma	PSİKOLOJİK SAHİPLENME
DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİ	Pearson Correlation	,719**	,688**	,549**	,568**	,527**	,476**	,575**	,597**	,541**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	Pearson Correlation	,631**	,597**	,473**	,498**	,477**	,433**	,532**	,532**	,480**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
Koordinasyonve Dayanışma	Pearson Correlation	,699**	,662**	,545**	,549**	,503**	,465**	,541**	,588**	,538**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
Çalışan Bağlılığı	Pearson Correlation	,701**	,670**	,543**	,553**	,527**	,444**	,560**	,577**	,509**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
Müşteri Odaklılık	Pearson Correlation	,684**	,680**	,525**	,552**	,472**	,447**	,512**	,541**	,479**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385

***p<0,05 düzeyinde anlamlı; **p<0,01 düzeyinde anlamlı.**

Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık değişkeni arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi bir ilişki vardır (r=0,719, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi bir ilişki vardır (r=0,688, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,549, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,568, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,527, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,476, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,575, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile

yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,597, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi değişkeni ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta dereceli bir ilişki vardır (r=0,541, p<0,01).

Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından ilki *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile *yılmazlık* arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi bir ilişki vardır (r=0,631, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı yüksek düzey bir ilişki vardır (r=0,597, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,473, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,498, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,477, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,433, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,532, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,532, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,480, p<0,01).

Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile *yılmazlık* düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi bir ilişki vardır (r=0,699, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi düzey bir ilişki vardır (r=0,662, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından

koordinasyon ve dayanışma ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,545, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,549, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,503, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,465, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,541, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,588, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,538, p<0,01).

Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile *yılmazlık* düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı yüksek bir ilişki vardır (r=0,701, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi düzey bir ilişki vardır (r=0,670, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,543, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,553, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,527, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,444, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile

yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,560, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,577, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,509, p<0,01).

Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile *yılmazlık* düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi bir ilişki vardır (r=0,684, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı iyi düzey bir ilişki vardır (r=0,680, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,525, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,552, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,472, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,447, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,512, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,541, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,579, p<0,01).

Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyi ile psikolojik sahiplenme düzeyi arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,533, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile *psikolojik sahiplenme* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,457, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve*

dayanışma ile *psikolojik sahiplenme* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,527, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile *psikolojik sahiplenme* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,522, p<0,01). Destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile *psikolojik sahiplenme* arasında pozitif yönlü ve anlamlı orta düzey bir ilişki vardır (r=0,510, p<0,01). Tablo 4.28'de korelasyon analizine ilişkin hipotez testleri vardır.

Tablo 4.28. Korelasyon Analizi Sonuçlarına Göre Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	**Karar**
H_2	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi ve boyutları ile yılmazlık düzeyi boyutları ve psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	
$H_{2.1}$	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi ile yılmazlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	
$H_{2.1.}$a	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$b	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$c	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$d	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$e	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$f	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$g	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.1.}$h	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$a	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$b	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$c	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$d	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında	Kabul

	pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	
$H_{2.2.}$e	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$f	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$g	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.2.}$h	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$a	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$b	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$c	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$d	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$e	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.33.}$f	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$g	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.3.}$h	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$a	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *güçlü olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$b	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *girişimci olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$c	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iyimser olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$d	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *iletişim kurma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$e	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *öngörü* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$f	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *amaca ulaşma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.4.}$g	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri*	Kabul

	odaklılığı ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *lider olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	
H. $_{2.4}$.h	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılığı* ile yılmazlık düzeyi boyutlarından *araştırıcı olma* arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.5}$.	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi düzeyi ile psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.5}$.a	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği* ile *psikolojik sahiplenme* arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.5}$.b	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma* ile *psikolojik sahiplenme* arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.5}$.c	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *çalışan bağlılığı* ile *psikolojik sahiplenme* arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
$H_{2.5}$.d	Kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi boyutlarından *müşteri odaklılık* ile *psikolojik sahiplenme* arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

4.7.8. Çoklu Regresyon Analizi-Hipotez Testleri

Çalışmada, regresyon analizi yapılmadan önce değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi test edilerek en yüksek VIF değerinin 10'dan küçük olduğu ve çoklu bağıntı olmadığı doğrulanmıştır. Verilerde otokorelasyon olup olmadığına karar vermek için Durbin-Watson değerleri incelenmiş olup, değerler 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığından otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır.

Regresyon analizinde matematiksel model oluşturulurken bir bağımlı değişken ve bir veya birden fazla bağımsız değişkenden yararlanılmaktadır. Çalışmanın modelinde bir bağımsız değişken varsa yöntem basit doğrusal regresyon, birden fazla bağımsız değişken varsa çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılır. Çoklu doğrusal regresyon modeli, yi=β0+β1 xi1 +β2 xi2+...+βk xik +εij ; i=1,2,...n j=1,2,...k (1) şeklindedir (Keskin, Şen ve Emiroğlu, 2018: 735).

Tablo 4.29. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Psikolojik Sahiplenme Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez3.1. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerine etkisi vardır									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,304	0,296	Psikolojik Sahiplenme	,561	41,408 df=4 p=0,000	-,035	-,612	,541	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,180	2,632	**,009**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,107	1,548	,122	6,204
Müşteri Odaklılık						,127	2,412	**,016**	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,59									

Tablo 4.29'da gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H3.1 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 41,408, buna karşılık gelen $H3.1._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,541, $H3.1._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,09, $H3.1._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,122, $H3.1._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,016'dır. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılığın* psikolojik sahiplenme üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin ve çalışan bağlılığının* psikolojik sahiplenme üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.1._2$ ve $H3.1._4$ hipotezleri kabul edilirken, $H3.1._1$ ve $H3.1._3$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.30. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Güçlü Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez2.									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,506	0,501	Güçlü Olma	,546	97,367 df=4 p=0,000	-,006	-,104	,917	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,173	2,593	**,010**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,139	2,052	**,041**	6,204
Müşteri Odaklılık						,266	5,167	**,000**	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,54									

Tablo 4.30'da gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H.3.2 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 97,367, buna karşılık gelen $H.3.2._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,917, $H.3.2._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,010, $H.3.2._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,041, $H.3.2._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,000'dır. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma, çalışan bağlılığı ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından güçlü olma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından güçlü olma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.2._2$, $H3.2._3$ ve $H3.2._4$ hipotezleri kabul edilirken, $H3.2._1$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.31. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Girişimci Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez3									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,324	0,317	Girişimci Olma	,642	45,608 df=4 p=0,000	-,044	-,658	,511	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,211	2,688	**,008**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,146	1,836	,067	6,204
Müşteri Odaklılık						,142	2,356	**,019**	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,834									

Tablo 4.31'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H.3.3 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 45,608, buna karşılık gelen $H.3.3._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,511, $H.3.3._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,008, $H.3.3._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,067, $H.3.3._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,019'dur. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından girişimci olma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* ve *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından girişimci olma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.3._2$ ve $H3.3._4$ hipotezleri kabul edilirken, $H3.3._1$ ve $H3.3._3$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.32. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "İyimser Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez4									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,341	0,334	İyimser Olma	,692	49,182 df=4 p=0,000	,011	,152	,880	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,167	1,973	**,049**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,130	1,524	,128	6,204
Müşteri Odaklılık						,210	3,218	**,001**	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,868									

Tablo 4.32'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H.3.4 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 49,182, buna karşılık gelen H.3.4.$_1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,880, H.3.4.$_2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,049, H.3.4.$_3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,128, H3.4.$_4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,001'dir. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından iyimser olma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin ve çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından iyimser olma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. H3.4.$_2$ve H3.4.$_4$ hipotezleri kabul edilirken, H3.4.$_1$ ve H3.4.$_3$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.33. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "İletişim Kurma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	**R^2**	**$R^2_{Düzet.}$**	**Bağımlı Değişken**	**Std. Hata**	**F**	**B**	**T**	**P**	**VIF**
Hipotez5									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,287	0,280	İletişim Kurma	,670	38,253 df=4 p=0,000	,063	,911	,363	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,092	1,131	,259	5,638
Çalışan Bağlılığı						,235	2,835	**,005**	6,204
Müşteri Odaklılık						,049	,783	,434	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,925									

Tablo 4.33'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H.3.5 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 38,253, buna karşılık gelen H.3.5.$_1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,363, H.3.5.$_2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,259, H3.5.$_3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,005, H3.5.$_4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,434'dür. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından iletişim kurma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin, koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından iletişim kurma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. H3.5.$_3$ hipotezi kabul edilirken, H3.5.$_1$, H3.5.$_2$ ve H3.5.$_4$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.34. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Öngörü" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez6									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,234	0,226	Öngörü	,703	29,012 df=4 p=0,000	,076	1,046	,296	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,189	2,202	**,028**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,005	,057	,954	6,204
Müşteri Odaklılık						,143	2,156	**,032**	3,596
Durbin-Watson değeri: 2,092									

Tablo 4.34'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H3.6 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 29,012, buna karşılık gelen H.3.6.$_1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,296, H.3.6.$_2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,028, H.36.$_3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,954, H3.6.$_4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,032'dir. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışma ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından öngörü üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği ve çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından öngörü üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. H3.6.$_2$ ve H3.6.$_4$ hipotezi kabul edilirken, H3.6.$_1$ ve H3.6.$_3$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.35. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Amaca Ulaşma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez7									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,334	0,327	Amaca Ulaşma	,704	47,617 df=4 p=0,000	,145	1,998	**,046**	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,090	1,048	,295	5,638
Çalışan Bağlılığı						,214	2,458	**,014**	6,204
Müşteri Odaklılık						,075	1,137	,256	3,596
Durbin-Watson değeri: 2,062									

Tablo 4.35'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H3.7 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 47,617, buna karşılık gelen $H3.7._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,046, $H3.7._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,295, $H3.7._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,014, $H3.7._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,256'dır. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği ile çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından amaca ulaşma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *koordinasyon ve dayanışma ile müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından amaca ulaşma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.7._1$ ve $H3.7._3$ hipotezleri kabul edilirken, $H3.7._2$ ve $H3.7._4$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.36. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Lider Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez8									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,366	0,360	Lider Olma	,620	54,897 df=4 p=0,000	,037	,571	,568	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,235	3,106	**,002**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,130	1,690	,092	6,204
Müşteri Odaklılık						,091	1,561	,119	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,862									

Tablo 4.36'da gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H3.8 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 54,897, buna karşılık gelen $H3.8._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,568, $H3.8._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,002, $H3.8._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,092, $H3.8._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,119'dur. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından lider olma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği, çalışan bağlılığı ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından lider olma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.8._2$ ve hipotezi kabul edilirken, $H3.8._1$, $H3.8._3$, ve $H3.8._4$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.37. Destekleyici Örgüt İklimi Alt Boyutları ve Yılmazlık Düzeyi Alt Boyutlarından "Araştırıcı Olma" Değişkenine Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R^2	$R^2_{Düzet.}$	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	T	P	VIF
Hipotez9									
Yönetim Tutarlılığı ve Yeterliliği	0,298	0,290	Araştırıcı Olma	,802	40,261 df=4 p=0,000	,049	,587	,557	3,872
Koordinasyon ve Dayanışma						,333	3,407	**,001**	5,638
Çalışan Bağlılığı						,078	,790	,430	6,204
Müşteri Odaklılık						,085	1,122	,263	3,596
Durbin-Watson değeri: 1,862									

Tablo 4.37'de gösterilen çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre H3.9 hipotezi için kurulan regresyon modelinin F değeri 40,261, buna karşılık gelen $H3.9._1$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,557, $H3.9._2$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,001, $H3.9._3$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,430, $H3.9._4$ hipotezinin anlamlılık değeri (p): 0,263'dur. Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından araştırıcı olma üzerine pozitif yönde anlamlı bir etkisi varken, *yönetim tutarlılığı ve yeterliliği, çalışan bağlılığı ve müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından araştırıcı olma üzerine anlamlı bir etkisi yoktur. $H3.9._2$ ve hipotezi kabul edilirken, $H3.9._1$, $H3.9._3$ ve $H3.9._4$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.38. Regresyon Analizine Yönelik Hipotez Sonuçları

	Test Edilen Hipotezler	Karar
$H3.1._1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin psikolojik sahiplenme* üzerine etkisi vardır.	Red
$H3.1._2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın psikolojik sahiplenme* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H3.1._3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının psikolojik sahiplenme* üzerine etkisi vardır.	Red
$H3.1._4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın psikolojik sahiplenme* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.2_1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *güçlü olma* üzerine etkisi	Red

	vardır.	
$H.3.2_2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *güçlü olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.2_3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *güçlü olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.2_4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *güçlü olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.3._1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *girişimci olma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.3._2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *girişimci olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.3._3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *girişimci olma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.3._4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *girişimci olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.4._1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iyimser olma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.4._2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iyimser olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.4._3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iyimser olma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.4._4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iyimser olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.5._1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iletişim kurma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.5._2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iletişim kurma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.5._3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iletişim kurma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.5._4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *iletişim kurma* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.6._1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *öngörü* üzerine etkisi vardır.	Red
$H.3.6._2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *öngörü* üzerine etkisi vardır.	Kabul
$H.3.6._3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık	Red

	düzeyi alt boyutlarından *öngörü* üzerine etkisi vardır.	
H.3.6.$_4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *öngörü* üzerine etkisi vardır.	Kabul
H.3.7.$_1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *amaca ulaşma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
H.3.7.$_2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *amaca ulaşma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.7.$_3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *amaca ulaşma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
H.3.7.$_4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *amaca ulaşma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.8.$_1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *lider olma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.8.$_2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *lider olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
H.3.8.$_3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *lider olma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.8.$_4$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *lider olma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.9.$_1$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *yönetim tutarlılığı ve yeterliliğinin* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *araştırıcı olma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.9.$_2$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *koordinasyon ve dayanışmanın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *araştırıcı olma* üzerine etkisi vardır.	Kabul
H.3.9.$_3$	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *çalışan bağlılığının* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *araştırıcı olma* üzerine etkisi vardır.	Red
H.3.9.$_4$:	Destekleyici örgüt iklimi alt boyutlarından *müşteri odaklılığın* yılmazlık düzeyi alt boyutlarından *araştırıcı olma* üzerine etkisi vardır.	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde kadın çalışanların iş hayatına rahatça dâhil olabilmelerini sağlayacak destek ve imkânlar artmasına rağmen kadınlar erkeklere oranla hala yeterli seviyede iş hayatına dâhil olamamaktadırlar. Kamu ve özel kurumsal özel sektör işletmelerinin uyguladığı destek politikalarına rağmen iş yerlerinde kadın çalışanların sayısı hala istenilen seviyede değildir. Bu durum araştırılması gereken önemli bir konudur.

Destekleyici örgüt iklimine yönelik çalışmalar incelendiğinde destekleyici örgüt iklimi, örgütlerde yer alan destekleyici uygulamaları, kanunlar ve yasaları, çalışanlara yönelik destekleyici projeleri içermektedir. Çalışanların çabalarının karşılığı görülür, çalıştıkları iş ortamı da ne kadar yardım sever uygulamalarla donatılırsa o kadar performanslarının da arttığı gözlemlenmiştir. Destekleyici örgüt iklimi, iş ortamında çalışanların sorunları ve iş hayatlarına yönelik ilgili bir yönetim anlayışını ve yardımsever politikaları öngörmektedir. Özellikle ev ve iş hayatı içerisinde yoğun sorumluluklarla kariyer basamaklarında yükselmeye çalışan kadın çalışanlar için örgüt ikliminin destekleyici olması yüklerini hafifletmek adına önem arz etmektedir. Örgütsel ortamda destekleyici uygulamalar ile yükü hafifleyen kadın çalışan örgütünü sahiplenir ve güçlükler karşısında yılmaz bir kişilik edinebilir.

"Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyleri Üzerine Etkisi Araştırması " isimli bu çalışma Antalya ve ilçelerinde turizm ve bankacılık sektöründe yer alan 385 kadın çalışan üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada destekleyici örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yılmazlık gibi üç önemli değişken üzerinden anket soruları hazırlanarak katılımcılara sunulmuş ve yeterli dönüşler elde edildikten sonra SPSS ve LISREL programları ile analize tabi tutulmuştur.

Katılımcıların en yüksek ortalamalarla, %50'sinin banka, %50sinin turizm çalışanı olduğu, %70'nin çocuk sahibi olduğu, %74'ünün evli olduğu, %43'ünün 31-40 yaş aralığında olduğu, %34'ünün lisans mezuniyetine sahip olduğu, %57'sinin işgören konumunda çalıştığı, %35'inin 6-10 yıllık bir iş tecrübesine sahip olduğu, %32'sinin 1501-2000TL gelir elde ettiği, %75'inin SGK'ya kayıtlı olduğu, %60'ının

27 gün ve daha fazla izin hakkı olduğu, %36'sının çocuğuna bakıcı baktığı, %77'sinin bakmakla yükümlü olduğu başka bir aile üyesinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların iş yerlerinde sunulan desteklere yönelik vermiş oldukları cevapların dağılımına göre %69'u eğitim desteği aldığını, %88'i sosyal yardım almadığını, %51'i lokal, yemekhane ve misafirhane gibi sosyal tesislere sahip olduklarını, %98'i bakıcı desteği almadığını, %59'u doğum sonrası dönemde yarı zamanlı çalışma hakkını kullanabildiğini, %96'sı yemek, çay kahve gibi hizmetlerinden yararlanabildiğini, %62'si süt izni hakkı olduğunu, %63'ü kişiye özel sağlık ve revir hizmetlerine sahip olduğunu dile getirmiştir.

Kadın çalışanlara yönelik uygulanan anket sonuçlarının analizi ile üç değişkenin ortalamaları; destekleyici örgüt iklimi algılamaları için: 3.82, yılmazlık düzeyi için: 4.06 ve psikolojik sahiplenme için: 3,68 bulunmuştur. Bu ortalamaların literatürde Türkiye geneli yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre belirlenen ortalamalara yakın değerler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere göre kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi ortalamalarının işyerindeki konumu, eğitim durumu, aile ve kurumun bakış açısına göre artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere göre kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri de işyerindeki konumu eğitim durumu arttıkça aile ve kurumun kadın çalışana bakışı olumlu oldukça arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korelasyon sonuçlarına göre; destekleyici örgüt iklimi değişkeni alt boyutları ile yılmazlık alt boyutları ve psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Regresyon analizi sonucu; destekleyici örgüt iklimi alt boyutları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık alt boyutları üzerinde etkisi varken, kimi boyutlar üzerine anlamlı bir etkiye rastlanamamıştır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucu kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamaları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri arasında pozitif yönde orta ilişki bulunmuştur. Bu durum önemlidir. Bu sonuç bize bir örgütte

destekleyici örgüt ikliminin varlığı arttıkça kadın çalışanların örgütlerini sahiplenmeleri ve yılmazlık düzeylerinin de arttığını gösterir. Bu durum örgütün performansı ve verimliliği açısından önem taşımaktadır. Ayrıca yapılan farklılık analizleri sonucu mesleğe göre genel itibari ile turizm ve bankacılık sektöründeki kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ortalamalarında fark varken, destekleyici örgüt iklimi ve yılmazlık düzeyleri ortalamalarında çok fazla farka rastlanmamıştır. Bu da göstermektedir ki bankacılık veya turizm sektörü, iki meslekte de kadın çalışanların destek ve yılmazlık algılamaları benzer ortalamalardadır. Ayrıca psikolojik sahiplenme düzeylerinin turizm çalışanlarında daha düşük olduğu sonucu önemli bir durumdur. Psikolojik sahiplenme üzerine yapılan pek çok araştırma göstermektedir ki psikolojik sahiplenme düzeyleri yüksek olan çalışanların verimliliği artmaktadır. Turizm sektöründe çalışanların düşük psikolojik sahiplenme ortalamasına sahip olmasının nedeni olarak sektörde sezonluk işlerin daha çok olması, yapılan işlere göre ücret algısının düşük olması, sosyal haklardaki yetersizlikler olabileceği söylenebilir. Çalışanın kayıtlı olduğu sosyal güvenlik durumuna göre psikolojik sahiplenme ortalamalarında ki fark da anlamlı bulunmuştu ki emekli sandığına üye çalışanların psikolojik sahiplenme ortalamaları daha yüksekti. Bu nedenle psikolojik sahiplenme algılamalarını arttıracak maddi ve sosyal desteklerin varlığı kadın çalışanların kurumlarını sahiplenmelerinde önemli rol oynadığı sonucu çıkartılabilir. Eğitimli ve işyerinde yüksek bir konuma sahip olan kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamaları, yılmazlık düzeyleri ve psikolojik sahiplenme ortalamaları yüksekken düşük eğitime sahip ve iş gören konumundaki kadın çalışanlarda bu değişkenlerin ortalamaları düşük bulunmuştur. Bu nedenle kadın çalışanların eğitimleri konusunda desteklenmesi örgüt içerisinde kariyer imkânlarının artırılması önem arz etmektedir. Bu da göstermektedir ki eğitim seviyesi ve işyerinde yükselme imkânları arttıkça destekleri daha iyi algılayan ve yararlanan, zorluklarla mücadele etme gücü yüksek ve örgütüne yönelik psikolojik sahiplenme ortalamaları yüksek kadın çalışanların varlığı da artmaktadır. Bu durum örgütün başarısını olumlu etkileyecektir. Kadının iş hayatında olmasına ailesi ve işyeri tarafından olumlu bakış açısına sahip kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamaları, yılmazlık düzeyleri ve psikolojik sahiplenme ortalamaları yüksek iken; bunun aksine olan ortamlarda bu değişkenlerin ortalamaları düşük

bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki ailesi ve örgütü tarafından kariyer hayatı desteklenen kadın çalışanların destekleri algılaması farklılaşırken, desteklenen kadınların örgütlerini sahiplenme ve problemleri çözmede daha yılmaz, sorunlara karşı daha mücadeleci olması sonucu önemli bir sonuçtur. "Kadının çalışmaması lazım" diyen bir düşünce kadının iş hayatında olumsuz başlamasına neden olacak tüm gücünü ve motivasyonunu baştan olumsuz etkileyecektir. Kadının eşi, ailesi, mesai arkadaşları, işyeri sahibi ve yöneticiler tarafından desteklendiğine inanması örgütünü sahiplenen, sorunlara yönelik daha mücadeleci yani yılmaz kadın çalışanların sayısını arttıracaktır.

Geçmiş çalışmalara bakıldığında, yılmazlık üzerine yapılan araştırmalarda Karabulut ve Balcı (2017) literatüre benzer olarak yılmazlık ve denetim odağı arasında düşük fakat anlamlı negatif bir ilişkiye ulaşmıştır. İç kontrol inancının, kaderciliğin, adil olmadığı düşünülen dünya görüşünün yılmazlığı anlamlı şekilde yordaladığı sonucuna varmıştır. Çetin, Hazır ve Basım (2013: 38), örgütsel desteğin, iş görenlerin iş ortamında yaşadıkları olumsuz durum ve olaylar sonucunda yeniden toparlanmalarını ve psikolojik sermaye düzeylerini artmasını sağlayan önemli bir faktör olduğunu dile getirmişlerdir. Destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş doyum ilişkisini (kısmi biçimde) düzenlediği (Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013), yılmazlığın tükenmişlik, umut düzeyi, algılanan sosyal destek, stres gibi konularla anlamlı ilişkisi olduğu, psikolojik sahiplenmenin algılanan örgütsel destek (Ötken, 2015), kontrol algısı (Uçar, 2016) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik sahiplenmenin, memnuniyetsizlik ve iş mükemmeliyetçiliği türü olarak işkoliklik davranışlarının yordayıcısı olduğu bulgulanmıştır (Dirik ve Eryılmaz, 2016:1433).

Bu çalışma destekleyici örgüt iklimi, yılmazlık ve psikolojik sahiplenme gibi üç önemli konuyu birarada ele alan nadir çalışmalardan olması sebebiyle yazına destek olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle işletme alanında yılmazlık gibi kadın çalışanların performansını etkileyen konularda çalışmaların daha da arttırılması önem arz etmektedir. Yılmazlık konusu başka örgütsel davranış konuları ile farklı çalışmalarda ele alınabilir. Bu çalışma ile yılmazlık yetisine sahip olmanın hem aile hem de iş hayatını birarada yürütmeye çalışan kadın çalışanlar açısından önemli

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademik yazına bakıldığında bu yeti genetik olabileceği gibi sonradan da elde edilebilir. Asırlar öncesinden ata binen, ok atan, tarla, bahçe ve hayvanların bakımı yanında ev hayatını en güzel bir biçimde yerine getiren, her konuda eşine destek olan yılmaz Türk kadınının bu konudaki genetik yetisi, iş hayatına hızlı adapte olabilmesi, sorunlarla mücadele ederek hem ev hem de kariyer basamaklarında başarılı bir şekilde ilerleyebilmesi adına fırsata çevrilebilir. Bu açıdan kadınların zorlu iş şartlarında yılmaz özelliklere sahip bireyler olmaları zorluklarla mücadele edebilmeleri açısından önemlidir. Örgütlerde ev ve iş hayatı açısından zorlanan kadın çalışanların, yılmazlık düzeylerini arttırmak amacıyla rehber ve psikologlar aracılığı ile sosyal anlamda destekleyici ekipler oluşturulmalıdır.

Bu çalışma sonucu elde edilen, kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt iklimi artıkça yılmazlığında artması durumu önemli bir sonuçtur. Yani kadın çalışan ne kadar desteklerle dolu bir örgütte çalıştığını düşünürse ve bu destekleri hissederse sorunlarla mücadele gücü de artacaktır. Ve destekleri hisseden kadın çalışan örgütüne karşı da daha fazla sahiplik de hissedecektir. Akademik yazında kadın çalışanların psikolojik sahiplenme ve yılmazlık durumları ile ilgili yok denecek kadar az çalışma vardır. Bu nedenle çalışma sayıları arttırılarak daha farklı sektörlerde veya farklı bölgelerde daha farklı sonuçlara ulaşılabilecek yeni araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırma sadece iki sektörde kadın çalışanlar üzerine uygulanması araştırmanın temel kısıntıdır bu nedenle erkek çalışanların ve daha farklı sektörlerin de dâhil edildiği karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir ve ayrıca farklı analiz ve araştırma yöntemleri ile farklı yorumlar ortaya konulabilir.

Araştırma sonucu elde edilen bilgilerin, yöneticilere kadın çalışanların destek algılamaları, psikolojik sahiplenme durumları ve zorlu iş ve aile hayatı uyumunda güçlüklerle mücadele etmede sahip olmaları gereken yılmazlık düzeylerini arttıracak süreçler hakkında bilgi sunabilecek özelliğe sahip olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Adakale Demirhan, Fatma Elif. ve Ekonomi, Münir (2005). Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler, *İTÜ Dergisi /D Mühendislik*, 4(5); 55-67.

Ağçoban, Sıddık (2016). Kadın Olgusunun Kültürel Gelişimi ve İslam'da Kadının Yeri Üzerine Tartışmalar, *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS*), 2(1), 14-24.

Ağırkan Murat ve Kağan, Mücahit (2017). Üniversite Öğrencilerinin Değer Yönelimleri İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19 (3), 239-262.

Akalan, Hülya (2013). *Kadın Çalışanların Sorunları Ve Çözüm Önerileri Sakarya'da Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, Yalova.

Akçin, Kültigin (2018). *Çalışanların Örgütsel Destek Algısı Ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına Ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.

Akgemci, Tahir (2016). Gelecekte Kariyer Yönetimi ve Güncel Sorunlar, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed: Şimşek M.Şerif, Çelik Adnan, Akatay Ayten, (3. Baskı), Eğitim Kitabevi, Konya.

Akıncı, Elçin (2018). *Kadın İstihdamı Ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aksu, Burcu Avcı (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması Ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endistrü İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Alkaya, Batuhan Doğu (2018). *Dokunma İhtiyacı Ve Yazılı Bilginin Psikolojik Sahiplik Üzerindeki Etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Alpar, Reha (2011). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler Detay Yayıncılık (3. Baskı). Ankara.

Anasuri, Sadguna ve Anthony, Kara (2018). Resilience Levels Among College Students: A Comparative Study fromTwo Southern States in the USA, *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 23(1),52-73.

Arastaman, Gökhan (2011). *Öğrenci Yılmazlığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Ankara İli Genel Lise Ve Anadolu Lisesi Yönetici, Öğretmen Ve Öğrenci Görüşleri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimim ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.

Arastaman, Gökhan ve Balcı, Ali (2013). Lise Öğrencilerinin Yılmazlık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada, Eğitim Bilimleri*, 13(2), 915-928.

Arıdağ, Nermin Çiftçi ve ve Seydooğulları, Sedef Ünsal (2018). Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumu ve Yılmazlık Düzeylerinin Anne-Baba Tutumlarıyla İlişkisi Açısından İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education,* e-ISSN: 2536-4758.

Asatryan, Vahagn S., & Oh, Haemoon (2008). Psychological ownership theory: An exploratory application in the Restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 32*(3), 363–386.

Asatryan, Vahagn S., Slevitch, Lisa, Larzelere, Robert, Morosan, Cristian ve Kwun, David J. (2013). Effects of Psychological Ownership on Students' Commitment and Satisfaction, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 25: 169–179.

Avey, James. B., Avolio, Bruce. J., Crossley, Craig. R. and Luthans, Fred (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, And Relation To Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173–91.

Aydın Harun (2015). Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın, *Curr Res Soc Sci*, 1(3), 84-96.

Aydın, Süleyman (2016). Türkiye'de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258.

Bakırcı, Kadriye (2012). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 10(1): 1-37.

Başak, Suna, Kıngır Sevgi ve Yaşar Şehnaz (2013). *Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya*, Kadın Araştırma Merkezi, Anka Kadın Raporu, Ankara.

Baxter Weston L., Aurisicchio Marco ve Childs Peter R.N. (2015). Using Psychological Ownership To Guide Strategies For Slower Consumption, *Product Lifetimes And The Environment (PLATE) Conference*, 17-19 June, Nottingham Trent University.

Beşpınar, Fatma Umut ve Aybars, Ayşe İdil (2013)., *Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi*, Sektörlerarası Çocuk Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Başkanlığı, Ankara.

Brown, Graham., Pierce, Jon. L., ve Crossley, Craig D. (2014). Toward An Understanding Of The Development Of Ownership Feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318-338

Brown, Graham, Crossley, Craig D., Robinson, Sandra (2014). Psychological Ownership, Territorial Behavior, And Being Perceived As A Team Contributor: The Critical Role Of Trust İn The Work Environment. *Personnel Psychology*, 67: 463-485.

Butt, Shamaila ve Atif, Muhammad (2015). Explorıng The Role Of Organızatıonal Justıce As An Antecedent Of Psychologıcal Ownershıp, *VFAST Transactions on Education and Social Sciences,* 7(1), 36-50.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). *Çalışma Hayatında Kadın, Bilgilendirme Rehberi,* Genel Yayın No: 70, ISBN: 978-975-455-286-7, Ankara.

Candır, Hanife ve İslamoğlu, Emel (2014). Türkiye'de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi,* (2), 39-68.

Çapan, Bahtiyar Eraslan ve Arıcıoğlu, Ahu (2014). Psikolojik Sağlamlığın Yordayıcısı Olarak Affedicilik, *e-International Journal of Educational Research, 5(4), 70-82.*

Çapık, Cantürk (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17* (3), 196-205.

Çavuşoğlu, Selin ve Yalçın, Melis (2017). Banka Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, Proceedings Book of 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017), İstanbul Türkiye, 404-415.

Çelik, Adnan ve Akgemci Tahir (2010). *Girişimcilik Kültürü ve Kobiler*, (3. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.

Çelik Eyüp (2013). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Yılmazlık Özelliklerinin Dışavurum Açısından İncelenmesi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2), 221-236.

Çelik, H. Eray ve Yılmaz, Veysel (2016). *Liserel 9.1 ile Yapısal Eşitlk Modellemesi*, (3. Baskı). Anı Yayıncılık, Ankara.

Çerezci, Esen Tuğçe (2010). *Yapısal Eşitlik Modelleri Ve Kullanılan Uyum İyiliği Endekslerinin Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Ankara.

Çetin, Fatih, Hazır, Köksal ve Basım, Nejat (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.

Çokluk, Ömay, Şekercioğlu, Güçlü ve Büyüköztürk, Şener (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik Spss Ve Lisrel Uygulamaları* (1. Baskı). Pegema Akademi Yayınevi, Ankara.

Dalkılıç, Merve (2016). *Otizmli Çocuğu Olan Çiftlerin Evlilik Doyumu, Kaygı, İlişkisel Yılmazlık Ve Psikolojik Yardım Alma Tutumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Demirkaya, Harun ve Kandemir, Aysen Şimşek (2014). 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, (2), (3), 7-21.

Derin, Neslihan (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 36(1), 63-82.

Dirik, Deniz ve Eryılmaz, İnan (2016). A Research On The Relatıonshıp Between Psychologıcal Ownershıp And Workaholısm, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4): 1433-1448.

Dyne, Linn Van, Pierce L. Jon (2004). Psychological Ownership And Feelings Of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes And Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.

Durmaz, Şerife (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştığı Engeller, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED),* 2(3),37-60.

Ekinci, Serkan (2018). *Profesyonel Öğrenme Topluluğu, Psikolojik Sahiplenme Ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki,* Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Erdem, Elif (2017). *Okul Öncesi Eğitime Devam Eden 4-5 Yaşındaki Çocukların Yılmazlık Özellikleri Ve Yılmazlığı Destekleyici Faktörlerin İncelenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erol, Sevgi Işık (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 2(3), 1-22.

Eısenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven ve Debora, Sowa (1986). Perceived Organizational Support, *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Fettahlıoğlu, Ömer Okan, Çelik Adnan (2016). Kariyer Yönetiminde Cam Tavan Sendromu ve Kadın Yöneticiler Boyutu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed: Şimşek M.Şerif, Çelik Adnan, Akatay Ayten, (3. Baskı), Eğitim Kitabevi, Konya.

Fuchs, C., Prandelli, E., & Schreier, M. (2010). The Psychological Effects Of Empowerment Strategies On Consumers' Product Demand, *Journal of Marketing*, 74 (1), 65-79.

Gelman, Susan A., Manczak, Erika M. ve Noles, Nicholaus S. (2012). The Nonobvious Basis of Ownership: Preschool Children Trace the History and Value of Owned Objects, *Child Development*, 83 (5), 1732–1747.

Genç, Zeynep (2017). Otel İşletmeleri Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ve Mentorluk İhtiyaçları. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, (1), 91-97.

Gözener, Evrim (2012). *Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya Ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması: İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma,* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gül, Hülya, Yalçınoğlu, Nilgül, ve Atlı, Zahide Ceren (2015). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.

Gürgân Uğur (2006). *Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Ögrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programı, Doktora Tezi, Ankara.

Henderson, Nan (2012). Resiliency in Schools and Curriculum Desing, *The Social Ecology of Resilience, A Handbook of Theory and Practice*-Ungar Michael, London, Springer.

Ho, Robert (2006). *Handbook Of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss*. New York: Chapman & Hall/CRC.

Hooper, Daire, Coughlan, Joseph ve Mullen, Michael (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Ilgaz, Burcu (2011). *Üniversite Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Yılmazlık, Umutsuzluk Durumları Ve Sektörel Tutumlarının Kariyer Seçimlerine Etkileri: Akdeniz Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya.

Ikävalko Markku , Pihkala Timo ve Jussila Iiro (2006). Psychologıcal Ownershıp And Famıly Busınesses – Identıfyıng The Common Ground Through Dıscrımınant Analysıs, *Conference on Research in Entrepreneurship and Small Business*. Brussels, Belgium.

Isaacs. Susan (1933). Social development in young children. Routledge & Kegan Paul Limited. London.

İpçioğlu, İsa, Eğilmez Özüm ve Şen Hilal (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10(25): 686-709.

Jussila, Liro, Tarkiainen, Anssi, Sarstedt, Marko ve Hair, Joe F. Hair (2015). Indıvıdual Psychologıcal Ownershıp: Concepts, Evıdence, And Implıcatıons For Research In Marketıng, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23,(2), 121-139.

Kalyoncuoğlu, Selma (2018). Algılanan Kontrolün Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Maksimum Fiyatı Ödeme İstekliliğinin Düzenleyici Rolü: Mercedes Marka Otomobil Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 974-994.

Karabıyık, İlyas (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* 32(1), 231-260.

Karabulut, Nuriye (2015). *Okul Yöneticilerinin Yılmazlık Düzeyleri Ve Denetim Odağı İle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karabulut, Nuriye ve Balcı, Ali (2017). Okul Yöneticilerinin Yılmazlık Düzeyleri Ve Denetim Odağı İle İlişkisi, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 196-214.

Karaca, Arzu ve Dede, Nurten Polat (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.

Karadal, Himmet ve Akyazı, Turgut Emre (2015). Psikolojik Sahiplenme İle Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Analizi Üzerine

Aksaray İlinde Bir Araştırma, *3. Örgütsel Davranış Kongresi,Bildiri Kitapçığı,* 5-8 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Tokat:111-116.

Karan, Dilek (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilimdalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilimdalı, İstanbul.

Kavi, Ersan ve Karakale, Berna (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık, *Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.

Kaya, Canan (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları Ve Örgütlenme Eğilimleri,* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kaynar, Gonca (2016). *Boşanma Sürecindeki Kişilerin Baş Etme Becerileri, Bilişsel Çarpıtmalar, Yılmazlık Ve Sosyal Destek Algıları Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.

Keskin Ahmet, Şen Mehmet ve Emiroğlu Alaattin Osman (2018). Çoklu Doğrusal Regresyon Kullanarak Farklı Yakıtların Yanma Parametrelerinin Tahmini, *14th International Combustion Symposium (INCOS2018,)* 25-27 April 2018.

Kline, Rex B. (2005). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.

Kocabaş, Fatma, Besler, Senem ve Özgüler, Verda Canbey (2017). Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 178-201.

Kocacık Faruk ve Gökkaya Veda B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1),195-219.

Korkmaz, Adem ve Korkut, Gülsüm (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi,* 17(2), 41-65.

Kurt, Tuğba (2013). *Ebeveynleri Boşanmış Ergenlerin Yılmazlık, Benlik Saygısı, Başa Çıkma Ve Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Yılmazlığın Aracı Rolü*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.

Kurtoğlu Gülşah ve Doğan, Süleyman (2016). Duygusal Yılmazlık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, FSM İlmî Araştırmalar *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi,* (8): 223-239

Kuzgun, İnci Kayhan (2008). Türkiye'de Ücret Karşılığı Özürlü Kadın İşgücü İstihdamının Belirleyici Değişkenleri, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 19(2), 57-66.

Küçük, Müşerref (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.

Liu, Jun, Wang,Hui, Hui, Chun ve Lee,Cynthia (2012). Psychological Ownership: How Having Control Matters, *Journal of Management Studies* 49:5, 869-895.

Martin, Andrew. J., & Marsh, Herb. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*, 43(3), 267-281.

Md-Sidin, Samsinar, Sambasivan, Murali ve Muniandy, Nanthini (2010). Impact of Psychological Ownership on the Performance of Business School Lecturers, *Journal Of Educatıon For Busıness,* 85, 50–56.

Mc Millan, J.H., & Reed, D.F. (1994). At Risk Students And Resiliency: Factors Contributing To Academic Success. *The Clearing House*, 67, 137-40.

Mondy, Wayne, R. Human Resource Management (2017). (Çevirenler: Güler Tozkoparan ve Murat Çolak), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Nasibov, Davud (2017). *Çalışma Yaşamında Engelli Kadın Olmak, Alanya Örneği*, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon, Yüksek Lisans Tezi, Alanya.

Onat, Gönül (2010). *Demokratik ve Otoriter Olarak Algılanan Ana-Baba Tutumlarının Lise Birinci Sınıf Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeyine Etkilerinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Öğülmüş, Selahiddin (2001). Bir Kişilik Özelliği Olarak Yılmazlık, *1.Ulusal Çocuk ve Suç: Nedenler ve Önleme Çalışmaları Sempozyumu,* Ankara, (29-30 Mart).

Ötken, Ayşe Begüm (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 33(2), 113-140.

Önder, Nurcan (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB, Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Özalp, Leyla Firuze Arda (2016). *İktisatta Refah ve Refah Devletinin İktisadi Analizi,* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özaydınlık, Kevser (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye2de Kadın ve Eğitim, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi,* 14(33), 93-112.

Özbay, Yaşar ve Aydoğan, Didem (2013). Aile Yılmazlığı, Bir Engele Rağmen Birlikte Güçlenen Aile, *Sosyal Politika Çalışmaları,* 13, 129-146.

Özbek, Mehmet Ferhat ve Kosa Gözde (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi; Kırgızistanda Banka İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 34, 189-212.

Özer, Mustafa ve Biçerli, Kemal (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55–85.

Özer Süral , Pınar, Topaloğlu, Tayfun ve Özmen, Ömür Timurcanday (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi, Ege Akademik Bakış Dergisi, (13), 437-447.

Özkaplan, Nurcan (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavan Hala Çok Kalın, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.

Öztürk, Zekai, ve Bilkay, Tuna Aybüke (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.

Pekdemir, Ümit, Yazıcı, Hikmet, Altun, Fatma ve Tosun, Cansu (2019). Matematikte Akademik Yılmazlık Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması, *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education,* 10(1), 217-231.

Peck, Joann. & Shu, S. B. (2009). The effect of mere touch on perceived ownership, *Journal of Consumer Research,* 36 (3), 434-447.

Peck, Joann, ve Andrea Webb Luangrath (2018), "Looking Ahead: Future Research in Psychological Ownership," In Joann Peck & Suzanne Shu (Eds.), Psychological Ownership and Consumer Behavior," New York: Springer. https://www.researchgate.net/publication/323915223_Looking_Ahead_Future_Research_in_Psychological_Ownership

Pierce, Jon. L., Kostova, Tatiana., ve Dirks, Kurt T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298–310.

Pierce, Jon. L.,Kostova, Tatiana., Dirks, Kurt T. (2003). The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, *7*(1), 84-107.

Polat, Şule, (2018). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kadem, Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2).

Raykov, Tenko and Marcoulides, George A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling* (2nd Editon). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Rogg, Kirk L., Schmidt, David B., Shull, Carla. ve Schmitt, Neal (2001). Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction, *Journal of Management*, 27, 431-449.

Sabancı Üniversitesi (2015). Uluslararası Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İyi Örnekler Sempozyumu, *Sabancı Üniversitesi, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu*, Mayıs,2015, İstanbul

Schumacker, R.E. &Lomax, R.G. (1996). A Beginner‟s Guide To Structural Equation Modeling. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Sevin, Halise Dilek & Küçük, Soner (2016). İşgörenlerin Rekreasyonel Etkinliklere Katılım Düzeyleri İle Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Recreation and Tourism Research, s. 24-31.

Shıkholeslamı, Parivash (2016). *Üniversite Öğrencilerinde Yılmazlık Ve Alçak Gönüllülük Düzeylerinin İncelenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Ankara.

Steiger, James H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research, 25* (2), 173-180.

Stassen, M. ve Ursel, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201–220.

Şahin, Mustafa, Aydın, Betül, Sarı, Serkan Volkan (2012). Avm'lerde Çalışan Kadın Satış Danışmanlarının Cinsel Tacize İlişkin Görüşleri. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 1 (2), 67-77.

Şehribanoğlu, Sanem (2005). *Yapısal Eşitlik Modelleri Ve Bir Uygulaması,* Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Zootekni Anabilim Dalı, Van.

Şen, Mustafa (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye'de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (1), 67-89, DOI: http://dx.doi.org/10.20979/ueyd.24556.

Tagay, Özlem ve Demir, Kamile (2016). Öğretmen Adayları İçin Mesleki Dayanıklılık İnancı Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1603-1620).

Tambay, Ahmet (2018). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.

Taş, H. Yunus ve Akyol, Yüsra (2012). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları, *Emek ve Toplum Dergisi*, 4,(9), 136-155, ISSN: 2147-3668

Taşlıyan, Mustafa, Hırlak, Bengü, Çiftçi, Gamze Ebru ve Fidan Enise (2016). Kahramanmaraş'taki Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Girişimci Olma Nedenleri Ve Karşılaştıkları Sorunlar, *1. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 13-14-15 Ekim, Elazığ.

Temiz, Usame (2016). *Destekleyici Örgüt İklimi Ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Topgül, Seda (2017). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 23(1), 217-231.

Topgül Seda, Akpınar Fatih (2017). Türkiye'de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2). 157-180.

Tunçer, Polat (2012). *Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2012, 31(1), 203-233.

Turgut, Ayşe Şeyma (2018). *Türkiye'deki Kurum Bakımında Büyümüş Bireylerin Psikolojik Dayanıklılık (Yılmazlık) Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turhan, Özge (2019). *Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Aracı Rolü: Bir Araştırma,* Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Uçar, Zeki (2016). Kontrol Algısı - Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi, *International Journal of Applied Business and Management Studies*; 1(1), 40-58

Uçar, Zeki ve Erçelik Mehmet Akif (2017). Küreselleşme Bağlamında Başarılı Bir Toplam Kalite Yönetimi İçin Psikolojik Sahiplenme ve İç Girişimciliğin Rolü: Kuramsal Bir Analizi, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 158-176

Uçar, Zeki (2018). Psikolojik Sahiplik Olgusunu Örgütsel Düzlemde Ölçmek İçin Ölçek Geliştirme Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research-Turk*, 10(3), 640-654.

Ural Ayhan ve Kılıç İbrahim (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*.(2.Baskı).Ankara :Detay Anatolia Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.

Usta, Esen Yıldırım (2018). *Hayatın Anlam Algısı Ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Analizi (İstanbul İli, Üsküdar İlçesi, Resmi Liselerde Görev Yapan Öğretmenler Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Van Dyne, L., J.L. Pierce (2004). "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439–459.

Wagner, Stephen. H., Parker, Christopher. P. & Christianson, Neil. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. Personnel Psychology, 56, 847-871.

Winfield, Linda F. (1994). *Developing resilience in urban youth*. Urban Monograph Series. Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory.

Yağcıoğlu, Sebahat (2018). *Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Konya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan Samiye (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (4. Baskı) Ankara: Detay Yayınları.

Yavuz, Hatice Çiğdem (2015). *Ekonomik Bakımdan Dezavantajlı Öğrencilerin Akademik Yılmazlık Düzeylerinin Bazı Koruyucu Faktörler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yavuz, Hatice Çiğdem ve Ömer Kutlu (2016). Ekonomik Bakımdan Dezavantajlı Öğrencilerin Akademik Yılmazlık Düzeylerinin Bazı Koruyucu Faktörler Açısından İncelenmesi, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 14(186), 1-19.

Yavuz, Özkan (2018). *Dönüşümcü Liderlik Davranışının Proaktif Davranışla İlişkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı, Gebze.

Yeşil, Ümit, Bancar, Ali ve Budak, Gönül (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 59-82.

Yılmaz, Fatih (2010). Türkiye'de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Koşulları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 268-284.

Yılmaz Merve, Zoğal Yeliz (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, *EconWorld*, 18-20 Ağustos, Torino, İtaly.

Zeren Fatma ve Savrul Burcu Kılınç (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 87-103.

Zhu, Hang, Chen, Chao C., Li, Xinchun ve Zhou, Yinghui (2013). From Personal Relationship to Psychological Ownership: The Importance of Manager–Owner Relationship Closeness in Family Businesses, *Management and Organization Review* 9:2, 295-318.

İnternet Kaynakları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, https://www.csgb.gov.tr/home/announcements/0098/, 2017

Global Compact Türkiye, Kadın Güçlenmesi Çalışma Grubu Ön Raporu,(2014). http://www.globalcompactturkiye.org/wpcontent/uploads/2013/09/OnRapor_20.11.14.pdf Erişim Tarihi: 04.11.2017

Kadınım Profesyonelim Bir Yıldır İşsizim; https://www.egitimajansi.com/haber/kadinim-profesyonelim-bir-yildir-issizim-haberi-63778h.html Erişim Tarihi: 02.01.2019.

Kadın İstihdamı En Sıkıntılı Alanlardan Biri, https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri, Erişim Tarihi: 04.04.2019.

Karadeniz, Oğuz ve Yılmaz, Hakkı Hakan (2017). Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları, *Türkiye Girişim ve İş Dünyası Konfedarasyonu*, http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-1-faz-calisma-sonuclari.pdf, Erişim Tarihi, 04.11.2017.

Karadeniz, Oğuz ve Yılmaz, Hakkı Hakan (2018). Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2018, Sorunlar, Çözümler, Öneriler, Raporu, http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-cilt-3.pdf, Erişim Tarihi: 03.05.2019

Kreş Parası Devletten, https://www.memurlar.net/haber/770499/kres-parasi-devletten.html**,** Erişim Tarihi, 21.05.2019.

http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18728&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0, Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

OECD, https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart, Erişim Tarihi, 08.04.2019

Sabancı Vakfı: -http://www.sabancivakfi.org/tr/sosyal-degisim/okuyan-calisan-ve-ureten-engelli-kadin-gucu-projesi, Erişim Tarihi, 22.05.2018

Tarım ve Köy İşleri sitesi, http://yalova.tarim.gov.tr/Lists/Duyuru/Attachments/90/Tar%C4%B1mda%20Kad%C4%B1n%20Giri%C5%9Fimcili%C4%9Finin%20G%C3%BC%C3%A7lendirilmesi%20Program%C4%B1%20uygulama%20talimat%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi, 07.11.2017.

TÜİK, a: http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, İş Arama Sürelerine Göre Kadın Ve Erkekler, Erişim Tarihi: 01.04.2019.

TÜİK b: http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do, İstatistiklerle Kadın. Erişim Tarihi: 15.04.2019.

TÜİKc, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, İşgücüne Katılma Oranları Erişim Tarihi: 27.05.2019

TÜİKd, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, İşgücü İstatistikleri 2019 Erişim Tarihi: 30.05.2019

TÜİK.e: tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1418 Erişim Tarihi: 30.05.2019

TÜİKf: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10718, Erişim Tarihi: 20.03.2019

EKLER

Ek1: ANKET

Değerli katılımcılar,
Bu anket doktora tez konum olan "Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyleri Üzerine Etkisi Araştırması" kapsamında siz kadın çalışanların çalışma yaşamları ile ilgili durumları ortaya koymak üzere hazırlanmıştır. Anketteki ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Bu nedenle, herkes, farklı yanıt verebilir. Önemli olan sizin kendi görüşlerinizi dürüst bir şekilde ifade etmenizdir. Çalışmanın başarıya ulaşması her şeyden önce vereceğiniz bilgilerin doğruluğuna bağlıdır. Soruları cevaplamada gösterdiğiniz sabır ve samimiyet için teşekkür eder, meslek hayatlarınızda başarılar dileriz.

Danışman: Prof. Dr. Adnan Çelik
adnancelik@selcuk.edu.tr
Öğr. Gör. Emine Vasfiye Korkmaz
eminekorkmaz@selcuk.edu.tr

1	Görev Yaptığınız Kurum ( ) Kamu ( ) Özel	**2.** Çocuğunuz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır	**3.**Medeni Durum ( ) Evli ( ) Bekâr
4	Mesleğiniz……	( ) Banka Çalışanı ( )Turizm Çalışanı	
5	Yaş Grubunuz	( ) 20-30 yaş ( ) 31-40 yaş ( ) 41-50 yaş ( ) 51 yaş ve üstü	
6	Eğitim	( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisans Üstü	
7	Pozisyon	( ) Üst Düzey Yönetici (Ceo, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı vb.) ( ) Orta Düzey Yönetici (Müdür, Bölüm Müdürü, Daire Başkanı vb.) ( ) İlk kademe yönetici (Şef, Ustabaşı vb.) ( ) İşgören	
8	İş Tecrübeniz?	( ) 5 yıl ve daha az ( ) 6-10 yıl ( )11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve fazla	
9	Ortalama Geliriniz	( ) 1001-1500 ( )1501-2000 ( )2001-2500 ( )2501-3000 ( ) 3001-3500 ( )3501-4000 ( )4001-4500 ( ) 4501-ve üzeri	
10	Belirtilen sosyal güvenlik kurumlarından hangisine kayıtlısınız?	( ) Kayıtlı değilim ( ) Emekli Sandığı ( ) SSK ( ) BAĞ-KUR ( ) Özel Bireysel Emeklilik Sigortası	
11	Yıllık izin hakkınız kaç gün?	( )1-7 gün ( )8-14 gün ( )15-20 gün ( )21-26gün ( )27 gün ve fazlası	
12	Siz Evdeyken çocuğunuza kim bakıyor?	( ) Anne ( ) Bakıcı ( )Diğer……	
13	Bakmakla yükümlü olduğunuz yaşlı ebeveyn ya da akraba?	( )Yok ( )Anne ( )Baba ( ) Diğer……..	
14	İşyerinizin size sunduğu sosyal amaçlı hizmetler nelerdir?(Birden fazla işaretleyebilirsiniz)	1( ) Sosyal güvenlik (S.G.K., Özel sigorta,v.s.) 2( ) Eğitim 3( ) Sosyal yardım (Kıyafet,Erzak,Yakacak) 4 ( ) Kreş 5( ) Sosyal Tesis(Lokal,Misafirhane,Kamp,v.s.) 6 ( )Bakıcı Desteği 7( ) Servis hizmetleri ve Ulaşım 8 ( )Yarı zamanlı çalışma 9( ) Yemek ve çay hizmetleri 10 ( )Süt izni 11( )Kişiye özel sağlık hizmetleri(Revir ve işin niteliğinden kaynaklanan Sağlık Hizmetleri) 12( ) Diğer (belirtiniz)…… 13( ) Yok	
15	İş yerinizde başarılar maddi (para,eşya,tatil v. gibi) veya manevi (terfi r,sertifika ve teşekkür belgesi, v.b. gibi) olarak ödüllendirilir mi?	( ) Evet ( ) Hayır	
16	Çalışmanız için gösterilen en önemli sebep nedir? Sıralayınız	( ) Eşimin/Diğer aile bireylerinin daha az çalışması için ( )Aile bireylerinin daha iyi şartlarda yaşaması için ( ) Şahsi harcamalarımı karşılamak için ( )Diğer ……	
17	Çalışmanıza aileniz	( )Eşim/Ailem her zaman destekliyor.	

	nasıl bakıyor?	( )Eşim/Ailem mecbur olmasam istemez. ( )Ben istediğim için çalışmama karşı çıkmazlar.
18	Çalıştığınız kurumun genel olarak kadın çalışanlar hakkındaki görüşleri.	( )Kadının çalışmaması lazım ( ) Ekonomik şartlar iyi olursa kadın çalışmamalı ( ) Ekonomik şartlar iyi olsa bile kadın çalışmalı ( ) Kadın çalışsa da olur çalışmasa da
19	Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?	( ) Aile içindeki rol ve görevimde aksaklıklar olmaktadır. ( )Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler. ( )Fazla mesai,hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır. ( ) Herhangi bir sorun yaşamamak tayım ( ) Diğer(belirtiniz)……
20	Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz? ( ) Evet ( ) Hayır	
21	Fırsat olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz? ( ) Evet ( ) Hayır	

Aşağıda yer alan **DESTEKLEYİCİ ÖRGÜT İKLİMİ** ile ilgili ifadelere ne düzeyde katılmaktasınız? Lütfen uygun kutucuğu işaretleyiniz. **1**= Kesinlikle katıl**mıyor**um **2**= Katıl**mıyor**um **3**= Ne katılıyorum ne katılmıyorum **4**= Katılıyorum **5**= Kesinlikle katılıyorum						
1	Yöneticiler bağlılığı sağlamaya yönelik çaba gösterirler.	①	②	③	④	⑤
2	Yöneticiler çalışma hedeflerini ve sorumlulukları açık bir şekilde bize iletirler.	①	②	③	④	⑤
3	Yöneticiler çalışanlar tarafından sunulan yeni fikirler ile ilgili faaliyete geçerler.	①	②	③	④	⑤
4	Yöneticiler her zaman herkese saygıyla davranırlar.	①	②	③	④	⑤
5	Yöneticiler işletmenin misyon ve hedeflerine çalışanların bağlılığını sağlarlar.	①	②	③	④	⑤
6	Yöneticiler karar verirken hem işletmenin hedeflerini hem de çalışanları göz önünde bulundururlar.	①	②	③	④	⑤
7	İşler çalışanlar arasında adil dağıtılmaktadır	①	②	③	④	⑤
8	Çalışanlar birbirlerine güvenirler.	①	②	③	④	⑤
9	Çalışanlar bu işletmede çalıştıkları için gurur duymaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
10	Çalışanlar başka bir yerden iş teklifi alsa bile bu işletme ile çalışmaya devam ederler.	①	②	③	④	⑤
11	Çalışanlar, işletme için değerli olduklarını bilirler.	①	②	③	④	⑤
12	Çalışanlar, işletmenin başarısına yardımcı olmak için gerektiğinde özveride bulunurlar.	①	②	③	④	⑤
13	Çalışanlar bu işyerini, çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederler.	①	②	③	④	⑤
14	İşletmenin farklı departmanlarındaki çalışanlar birbirleriyle etkin bir şekilde çalışırlar.	①	②	③	④	⑤
15	Departmanlar işi etkin ve verimli gerçekleştirebilmek için iş birliği içinde çalışmaktadırlar.	①	②	③	④	⑤
16	Deparmanlar önemli bilgiyi birbirleriyle zamanında paylaşırlar.	①	②	③	④	⑤
17	İş yerinizdeki Çalışanlar yöneticileriyle iyi bir iş ilişkisi içerisindedirler.	①	②	③	④	⑤
18	İş yerinizdeki çalışanlar Müşterilere gerçekten değer verilmektedir.	①	②	③	④	⑤
19	İş yerinizdeki Çalışanlar müşterilerle uzun süreli ilişkiler geliştirme ve sürdürme konusunda isteklidirler.	①	②	③	④	⑤
20	İş yerinizdeki Çalışanlar müşterilere üstün hizmet sunma konusunda isteklidirler.	①	②	③	④	⑤
21	İş yerinizdeki Çalışanlar sürekli olarak müşterilerin ihtiyaçlarını öngörmekte ve bu ihtiyaçları karşılamak için gerekli faaliyetleri gerçekleştirmektedirler	①	②	③	④	⑤
22	İş yerinizdeki Çalışanlar, işletmenin ürün ve hizmetlerini tavsiye ederler.	①	②	③	④	⑤

Aşağıda yer alan **YILMAZLIK DÜZEYİ** ile ilgili ifadelere ne düzeyde katılmaktasınız? Lütfen uygun kutucuğu işaretleyiniz. **1**= Hiç tanımlamıyor **2**= Biraz tanımlıyor **3**= Orta düzeyde tanımlıyor **4**= İyi tanımlıyor **5**= Çok iyi tanımlıyor						
1	Güçlükler karsısında yılmadan, sabırla mücadele ederim	①	②	③	④	⑤
2	Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim	①	②	③	④	⑤
3	Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm	①	②	③	④	⑤
4	Kendi yaşamımda denetim sahibi olduğumu düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
5	Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz yasam koşulları ile bas edebilirim	①	②	③	④	⑤
6	Kendime her zaman güvenirim	①	②	③	④	⑤
7	En zor koşullarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim	①	②	③	④	⑤
8	İnandığım şeyler için sonuna kadar mücadele ederim	①	②	③	④	⑤
9	Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim	①	②	③	④	⑤
10	Sahip olduğum özellikleri değerli buluyorum	①	②	③	④	⑤
11	Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolumu bulabilirim	①	②	③	④	⑤
12	Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım	①	②	③	④	⑤
13	Kendi biricikliğimi içinde yaşadığım toplumla çatışmadan ortaya koyabilirim	①	②	③	④	⑤
14	Kendimle barışığım	①	②	③	④	⑤
15	Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim	①	②	③	④	⑤
16	En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem	①	②	③	④	⑤
17	Kendimi güçlü hissediyorum	①	②	③	④	⑤
18	Dertlerimin üstesinden gelebilmek için yaratıcılığımı kullanabilirim	①	②	③	④	⑤
	2.Girişimci Olma					
19	Genel olarak olaylara kötümser bakarım	①	②	③	④	⑤
20	İnandığım doğrular için çaba göstermek zor geliyor	①	②	③	④	⑤
21	Zorluklar karsısında dayanaksızım	①	②	③	④	⑤
22	Sorumluluklar üstlenmek bana zor geliyor	①	②	③	④	⑤
23	Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm	①	②	③	④	⑤
24	Olaylar karsısında genellikle çaresiz kaldığımı hissediyorum	①	②	③	④	⑤
25	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yaşantılar beni ürkütür	①	②	③	④	⑤
26	Yapmak zorunda olduğum şeyler için yeterli enerjiyi bulamıyorum	①	②	③	④	⑤
27	İnandığım şeyler için tehlikeleri göze almak zor geliyor	①	②	③	④	⑤
	3. İyimser Olma/ Yaşama Bağlı Olma	①	②	③	④	⑤
28	Kendimi yaşama pek bağlı hissetmiyorum	①	②	③	④	⑤
29	Çatışmalarımı çözmekte sıkıntılar yasıyorum	①	②	③	④	⑤
30	Genellikle gülecek bir şeyler bulabilirim	①	②	③	④	⑤
31	Yaşamımı anlamsız buluyorum	①	②	③	④	⑤
32	Yaşamımda üstlendiğim rollerimden zevk alıyorum	①	②	③	④	⑤
	4. İletişim /İlişki Kurma	①	②	③	④	⑤
33	Sokulgan (arkadaş canlısı, sıcakkanlı) değilim	①	②	③	④	⑤
34	Rahat ve kolay iletişim kuramam	①	②	③	④	⑤
35	Anlatım ve ifadelerimle karsımdakileri ikna edemem	①	②	③	④	⑤
36	Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarırım	①	②	③	④	⑤
	5. Öngörü	①	②	③	④	⑤
37	Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım	①	②	③	④	⑤
38	Diğer insanlardan gelen mesajları iyi alırım	①	②	③	④	⑤
39	Bir problemin kaynağını saptayabilirim	①	②	③	④	⑤
	6. Amaca Ulaşma	①	②	③	④	⑤

40	Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var	①	②	③	④	⑤
41	Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim	①	②	③	④	⑤
42	Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim	①	②	③	④	⑤
43	Yaşamımda azimli bir insan olmayı beceremedim	①	②	③	④	⑤
	7. Lider Olma	①	②	③	④	⑤
44	Atılgan bir kişi değilim	①	②	③	④	⑤
45	İyi liderlik yapamam	①	②	③	④	⑤
46	Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli olduklarını görürüm	①	②	③	④	⑤
47	İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım	①	②	③	④	⑤
48	Neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar veremem	①	②	③	④	⑤
	8. Araştırıcı Olma	①	②	③	④	⑤
49	Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım	①	②	③	④	⑤
50	Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım	①	②	③	④	⑤

Aşağıda yer alan **PSİKOLOJİK SAHİPLENME** ile ilgili ifadelere ne düzeyde katılmaktasınız? Lütfen uygun kutucuğu işaretleyiniz. **1**= Kesinlikle katıl**mıyor**um **2**= Katıl**mıyor**um **3**= Ne katılıyorum ne katılmıyorum **4**= Katılıyorum **5**= Kesinlikle katılıyorum						
1	Bu işletmenin bir sahibi de benim	①	②	③	④	⑤
2	Bu işletmenin bizim işletmemiz olduğunu hissediyorum	①	②	③	④	⑤
3	Bu işletme için çok yüksek düzeyde sahiplik hissediyorum	①	②	③	④	⑤
4	Bu işletmenin benim işletmem olduğunu hissediyorum	①	②	③	④	⑤
5	Bu işletme bizim işletmemizdir.	①	②	③	④	⑤
6	Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir.	①	②	③	④	⑤
7	Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor (negatif ifade)	①	②	③	④	⑤

T.C

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Emine Vasfiye KORKMAZ
Doğum Yeri	Dörtyol/Hatay
Doğum Tarihi	30.05.1981
Medeni Durumu	Evli

	Öğrenim Durumu
Derece	**Okul Adı**
İlkokul	Kahramanmaraş Pazarcık Nurettin Aydın İlkokulu
Ortaöğretim	Hatay Dörtyol Kara Hasan Paşa Ortaokulu
Lise	Dörtyol Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi (1999)
Lisans (Yatay Geçiş)	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF-İşletme (1999-2002- Yatay Geçiş Öncesi)
Lisans (Mezuniyet)	Çukurova Üniversitesi- İİBF-İşletme (2003) (Yatay Geçiş)
Yüksek Lisans	Mustafa Kemal Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı (2006)
Becerileri	Müzik, Bilgisayar
İlgi Alanları	Teknoloji, Müzik, Spor, Örgütsel Davranış
İş Deneyimi	-Akbank, -Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü (2014-2019) -İskenderun Teknik Üniversitesi (2019-Hala bu kurumda çalışmaktayım)
E-mail	emine.korkmaz@iste.edu.tr
Adres	İskenderun Teknik Üniversitesi Dörtyol MYO Dörtyol/HATAY