

TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



**Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi:
Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma**

Ali Çilesiz

Öğretim Görevlisi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu

acilesiz@kastamonu.edu.tr

orcid: 0000-0002-7405-5413

Year: 2021 Winter

Number: 9

Volume: 1

pp: 23-44

Makalenin Geliş Tarihi: 10/01/2020

Kabul Tarihi: 4/01/2021

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

Ali Çilesiz

Özet

Çalışma, son dönemde literatüre giren Hassas Taban Teorisi ile örgütlerin başarılı olmasında büyük önem arz eden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Finans sektörünün çeşitli birimlerinde çalışan 168 bireyin katılımıyla yapılan çalışmada, söz konusu iki kavram arasındaki ilişki incelenmiş olup ayrıca kontrol değişkenleri ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişki de belirlenmiştir. Araştırma dahilinde güvenilirlik analizi, faktör analizi, ANOVA, t testi ve korelasyon analizi yapılmış olup hassas taban teorisi ile ölçülmeye çalışılan kadınların yönetici olma eğilimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Demografik faktörlerle yönetici olma isteği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Araştırma; Hassas taban teorisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan ilk çalışma olması ve bu iki kavramın çalışma hayatı için dikkate değer olması sebebiyle önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın kariyeri, Hassas Taban Teorisi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Jell Kodu: M12

The Relationship between Sensitive Base Theory and Organizational Citizenship Behavior: A Research on Women Working in Finance Sector

Abstract

The aim of this study is to measure the relationship between the Sensitive Base Theory and the Organizational Citizenship Behavior which is very important for the success of organizations. In the study conducted with the participation of 168 individuals working in various units of the finance sector, the relationship between these two concepts was examined and the





relationship between control and research variables was also determined. In the study, reliability analysis, factor analysis, ANOVA, t test and correlation analysis were performed and no statistically significant relationship was found between the tendency to be manager and organizational citizenship behavior of the women who were tried to be measured by sensitive base theory. There were statistically significant differences between demographic factors and desire to become a manager. Research; This is important as it is the first study to determine the relationship between sensitive base theory and organizational citizenship behavior and these two concepts are remarkable for working life.

Key Words: Female Career, Sensitive Base Theory, Organizational Citizenship Behavior

Jell Code: M12

1. Giriş

Kadınlar; ülke nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen istihdam edilme oranları erkeklere nazaran bir hayli düşük düzeydedir. 2000'li yıllar itibariyle toplumsal yapının değişmesiyle birlikte iş hayatında da kadınların etkisi ciddi anlamda artış gösterse de işgücündeki kadın erkek sayıları arasında ciddi farklar bulunmaktadır (TUİK, 2018). Kadınların işgücüne katılması erkeklere nazaran daha az olduğundan yönetici pozisyonlarındaki kadın sayılarının da doğrusal olarak az olması beklenmektedir. 2018 yılı için oluşturulan rapora göre Türkiye'de istihdam edilenlerde kadın oranının %31.38 iken yine aynı yıl için TUİK tarafından oluşturulan raporda yönetici pozisyonlarında çalışan kadınların oranının %16.7 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bu rakamlar neticesinde kadın yönetici oranının çalışan kadın oranının çok altında kaldığı görülmekte olup bu durumun altında yatan bazı sebeplerin olabileceğini belirlenmektedir.

Kadınlar çalışma hayatını her daim ikincil etkinlik olarak görmüşlerdir. Aile sorumluluğu kadınlar açısından o kadar ön planda tutulmuştur ki; bu sebeple işi terk edişi normal karşılanmış ve hatta teşvik edilmiştir. Erkeklerin aksine kadınlar kendilerini iş hayatına adadıklarında, aile yapısı için çok ciddi problemlerin meydana geldiği görülmektedir. Bu sebeple kadın nazarındaki çalışma hadisesinin değerini yitirmesine yol açmaktadır (Fidan ve İşçi, 2004:35).





Kadınların duygusal zekalarının erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu ve empati kurma güçlerinin de yine erkeklere oranla daha fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Birçok çalışmada yine kadınların iş alanlarında daha paylaşımcı ve takım çalışmasına daha yatkın olduğu ortaya konmuştur. Tüm bu özelliklere rağmen kadınların gerek küresel bazda gerekse Türkiye’de iş dünyasına katılım oranları özellikle yönetim kademelerinde erkeklere nazaran daha düşük olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki dezavantaj, kadınlara yapılan ayrımcılık ve çeşitli sebeplere dayanmaktadır (Mercanlioğlu, 2009: 39).

Ev, aile ve çocuklara yönelik sorumluluklar, kadının hassas yönünü oluşturmaktadır. Kültürel olarak da kadın evde olmayı tercih edebilir. Bunda, Anadolu kültüründe ev ile ilgili işlerin daha çok kadına ait kabul edilmesi, evin ihtiyaçlarının karşılanmasının yine çoğunlukla erkeğin sorumluluğunda görülmesi de etkili olabilir. Bu doğrultuda çalışma ve kariyer konusu, bir ödev olmanın ötesinde bir hak olarak Anadolu kadını tarafından değerlendirilebilmektedir (Küçük, vd., 2018: 2).

2006 yılında yapılan Aile Yapısı araştırmalarındaki katılımcı erkeklerin %60,7 si kadının temel görevinin çocuk bakımı ile alakalı işlerin olduğu görüşünü bildirmişlerdir. Aynı ifadenin kadınlar içerisindeki oranı % 64,7 olarak belirlenmiştir. Kadının çalışmasını erkeklerin %12’si gelenek göreneklerimizden aykırı bulmuş, bu oran kadınlarda ise % 14 olarak saptanmıştır (Mercanlioğlu, 2009:40). Kadınlar kendilerine yüklenen bu görevlerden ötürü ya iş hayatından uzak durmakta ya da çalıştığı yerlerde yoğun çalışma gerektirecek mesleklerden kaçınmaktadır.

Emek, ulusların sosyoekonomik kalkınmasını hızlandırmak ve refah düzeylerini artırmak için en önemli kaynaktır. Kadınların toplumun yarısını oluşturduğu düşünüldüğünde işgücü piyasasında nüfusun yarısının eksik temsil edilmesi ortada gerçekten ciddi bir sorun olduğunun sinyallerini vermektedir. Kadınların profesyonel iş hayatına katılımının artmasıyla beraber iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara karşılık bir hassasiyet meydana gelmiştir.

Hassas taban etkisi ile kadın çalışanların örgüt içerisinde yeterli sorumluluğu almayarak organizasyonlarına gereken olumlu katkıyı veremedikleri gözlemlenebilecektir. Yapılan bu çalışmayla; Hassas Taban Teorisi etkisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ortaya





koyulmaya çalışılacaktır.

2. Teorik Çerçeve

Tarihsel süreç ele alınarak incelendiğinde sanayi devrimine kadar kadın hem evde ailesine yardımcı olmuş hem de tarım ve hayvancılık alanında elinden geleni yaparak iş gücüne dahil olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte kadın ilk defa ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır. Böylelikle kadın iş gücü kavramı da ortaya çıkmıştır (Aytaç vd., 2002: 20).

Türk kadını özellikle savaş dönemlerinde erkek nüfus sayısının azalmasıyla birlikte iş gücüne daha yoğun bir şekilde katılmıştır. Cumhuriyet döneminden sonra kadının toplumdaki yerinin iyice değişmesiyle birlikte sosyal yaşantıdaki etkisi artan kadın, çalışma hayatında da kendine yer edinmiştir.

Çalışma hayatına dahil olsa da kadınlar evlilik ve çocuk gibi çeşitli etkenler nedeniyle iş yaşantılarında sekteye uğramaktadırlar. Bu sebeplerle kadınların bir kısmı işlerinden ayrılmakta ya da daha rahat çalışacaklarına inandıkları iş alanlarına geçmeye çalışmaktadır. Kadınların özellikle ailelerine yönelik bu hassas durumlarını göz önünde bulundurarak Küçük (2018) tarafından literatüre kazandırılan Hassas Taban Teorisi, kadın kariyeri bağlamında önemli bir noktaya temas etmektedir.

Hassas Taban Teorisi; kadınların içgüdüsel duygularının etkisiyle çocuklarına, eşine ve ailesine karşı yoğun sevgisinden kaynaklanan ev hassasiyeti sebebiyle iş hayatında daha kısa vakitlerde çalışarak evine daha çok vakit ayırabileceği işleri seçmesi ve yöneticilik pozisyonlarından uzak durmaya çalışmasını ifade etmektedir (Küçük, 2018: 75).

Bilimin gelişmesiyle birlikte işletmelerin etkililikleri ve verimlilikleri yüksek oranda artırılsa da insan kaynağı her zaman önemli bir işletme fonksiyonu olma özelliğini koruyacaktır. İşletmelerin karlılığını etkileyen faktörlerin başında maliyet gelmektedir. İşletmeler maliyetlerini düşürdükçe karlılıklarını artıracaklardır. Teknolojik yeniliklerle maliyetler mümkün olduğunca düşürülmekle birlikte kendisinden beklenenden fazlasını yapan çalışanlar da bu maliyetin düşmesinde büyük bir etkidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir örgütte yerleşmesi bu düşüşü sağlayabilmektedir.





Bateman ve Organ (1983) tarafından literatüre kazandırılan örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı, çalışanların görev tanımlarını aşan iş yeri davranışlarını belirtmek için kullanılmıştır. İşle alakalı bir sorunda iş arkadaşına yardımcı olmak, geçici zorlukları hoşgörü ile karşılamak, diğer kişilere karşı faaliyette bulunulan departman veya sorumlu yönetici hakkında müspet ifadelerde bulunmak, bireyler arasında meydana gelen çatışmalar kaynaklı rahatsızlıkları en alt düzeye indirerek hoşgörü ve anlayışın hakim olduğu bir örgüt iklimi oluşturmak ve örgüte ait kaynakları muhafaza etmek biçiminde örneklendirilebilecek davranışlar bütünüdür. Bireylerin sorumluluklarının ötesinde olan lakin örgütün sosyal yapısında müspet etkileri olan bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. (Bateman ve Organ, 1983:588).

3. Çalışmanın Amacı

Çalışmada amacı; Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü ölçmektir. Bu temel amaç çerçevesinde kontrol değişkenleri bakımından anlamlı istatistiksel farklılıkların varlığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

4. Kapsam ve Metodoloji

Çalışmanın ana kütlesini Türk Ekonomi Bankası'nda çalışmakta olan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Türk Ekonomi Bankası'nda 2019 yılı Eylül ayı itibariyle 4897 kadın çalışan bulunmaktadır.

Kolayda örnekleme yöntemi vasıtasıyla 356 kadın çalışan tespit edilmiş (Küçük, 2016: 95), bunlardan 168 kişi ile yüz yüze veriler toplanmıştır.

Çalışmada Küçük (2018) ve Küçük (2020) tarafından geliştirilen ve kadınların yönetici olma eğilimini ölçmeye çalışan 'Kadın Kariyerinde Hassas Taban Ölçeği' ile Basım ve Şeşen (2006) tarafından uyarlanan 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği' kullanılmıştır.

Hassas Taban Teorisi Ölçeği 5'li likert ölçeği (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3- Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum) biçiminde oluşturulmuştur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ise 6'lı likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Ara sıra, 4- Sık sık, 5- Çoğunlukla, 6- Her zaman) biçiminde oluşturulmuştur. Ulaşılan veriler SPSS 23.0 uygulaması kullanılarak analiz yapılmaktadır.

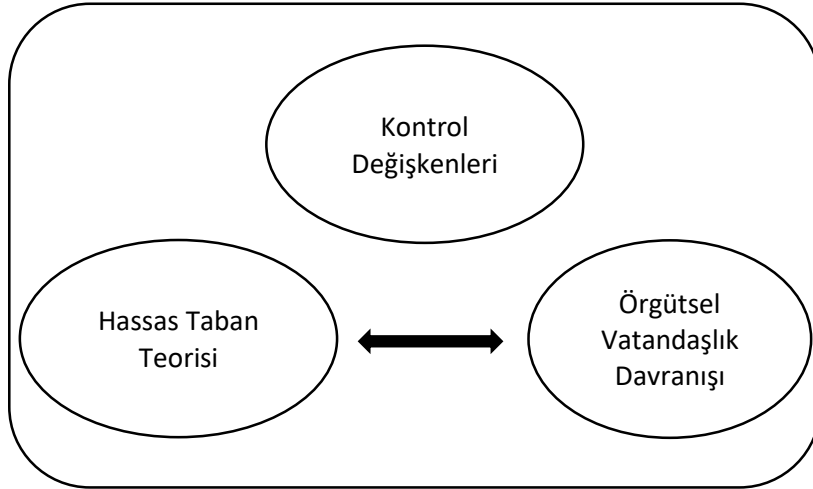




5. Araştırma Modeli

Çalışmanın modeli şekil 1’de gösterilmektedir. Hassas taban teorisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin varlığı araştırılmaktadır.

Literatürde irdelendiğinde; Küçük (2019) yaptığı çalışmada “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği vasıtasıyla kadınların yönetici olma istekleri belirlenmeye çalışılmış ve kadınların yönetici olma konusundaki istekliliğinin orta ve üzeri düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mahmutoğlu (2017) yaptığı çalışmada iş hayatında cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasındaki ilişki incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla ÖVD arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Güleç (2015) yaptığı çalışmada kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun ÖVD’ye etkilerini incelemiş ve iki kavram arasında herhangi bir ilişki belirleyememiştir. Bu minvalde araştırmanın modelini oluşturan “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında bir ilişkinin varlığı belirlenmek istenmiş ve aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylere buldukları pozisyon itibariyle yapılan iş tanımlarının ötesinde, onlardan beklenen iş rolü gereklilerini aşan ve iş görenlerin örgüte katkıda bulunmak amacıyla gösterdikleri istek ve





neticesinde ortaya çıkan davranışları ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 318). Örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu beş boyut: özgecilik, sivil erdem, vicdanlılık, nezaket ve sportmenlik olarak sıralanabilir. Özgecilik, bir organizasyonda iş görenlerin gönüllü olarak diğer iş görenlere yardım etmesi ile onların performansını artırmaya yönelik sergilediği davranışları ifade etmektedir (Ölçüm-Çetin, 2004). Sivil erdem, örgüt çıkarlarına üst düzeyde önem vererek, mesleki ve sosyal manada örgüt fonksiyonlarını destekleme, örgütte gönüllü olarak bulunma ile alakalı davranışları ifade etmektedir (Allison vd., 2001). Vicdanlılık, iş esnasında verimli olma, zamanı etkili kullanma ve örgüt kurallarına bağlı olma gibi davranışları ifade etmektedir (Organ ve Lingl, 1995). Nezaket, bir iş görenin örgüt ile alakalı aldığı kararlar ve davranışlardan etkilenebilecek olan iş görenlere gerekli bilgilerin ulaştırılması olarak ifade edilebilir (Schnake ve Dumler, 2003). Sportmenlik, bir örgütte ortaya çıkan sorunlara rağmen çalışmak için istekli olma ve sorunları problem etmeme anlayışıdır (Allison vd., 2001).

Hassas Taban Teorisi, Küçük (2018) tarafından geliştirilen “Kadın Kariyerinde Hassas Taban Ölçeği” ile kadınların iş yaşamlarında yönetici olma arzuları ve bu arzunun düzeyi belirlenebilecektir.

6. Hipotez

Uysal (2020), çalışmasında algılanan örgütsel destek ile kadınların yönetici olma isteği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada Çankırı ilinde özel ve kamu sektöründe çalışan kadın çalışanlar ile görüşülmüştür. Çalışma sonucunda, çalıştığı organizasyondaki faaliyetleri karşısında destek alan kadınların kendilerini işine adadıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Küçük vd. (2019) çalışmalarında, iş hayatındaki kadınların yönetici olma arzularını tespit etmek istemektedir. Bu amaçla “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği kullanılarak kadınların yönetici olma isteklilikleri araştırılmaktadır. Araştırma neticesinde kadın çalışanların yönetici olma eğilimlerinin genel olarak orta ve üzeri biçiminde olduğu tespit edilmiştir.

Benshina (2019) çalışmasında, kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı bir analiz yaparak sektörler arasında kadınların yönetici olma eğilimlerini araştırmaktadır. Çalışmada hem özel hem de kamu sektöründe kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarına uzak baktıklarını belirlemiş ve Hassas





Taban Teorisi'ni destekleyecek bulgular elde etmiştir.

Tin (2019) çalışmasında kamu sektörü çalışanları üzerinde Hassas Taban Teorisi'ni incelemiş, yapılan analizler neticesinde çalışan kadınların yönetici olma isteklerinin düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

Küçük vd. (2018) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada, kız öğrencilerin çocuk gelişimi, aile ve çocuk eğitimi gibi bölümleri erkeklerle göre daha yüksek oranda seçmelerinin altında kişilik özelliklerinin yattığı ve bölüm seçimlerini etkiledi görülmektedir.

Canal (2018) araştırmasında, kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı bir analiz yaparak sektörler arasında kadınların yönetici olma eğilimlerini araştırmaktadır. Çalışma neticesinde, her iki sektörde de kadınların yöneticilik pozisyonlarına eğimli olmadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Mahmutoğlu (2017) çalışmasında iş hayatında cinsel ayrımcılık ve ÖVD arasındaki etkileşimi incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Güleç (2015) araştırmasında, kadın çalışanlardaki cam tavan sendromunu ile örgütsel vatandaşlık arasındaki etkileri incelemektedir. Yapılan araştırma neticesinde söz konusu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kalkın, Erdem ve Tikici (2015) yaptıkları çalışmada cam tavan sendromu ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan araştırma neticesinde çalışma kapsamında ele alınan iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmemiştir.

Yapılan literatür taraması doğrultusunda Hassas Taban Teorisi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik bir çalışmaya rastlanılmamakta olup çalışmanın hipotezi aşağıda yer almaktadır.

H₁: Hassas Taban Teorisi etkisi görülen kadın çalışanlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

7. Veri Analizi

Veriler SPSS 23.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup ardından verilere normallik testi



yapılmıştır. T testi uygulanarak kontrol değişkenleri bağlamında anlamlı farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak korelasyon analizi uygulanıp Hassas Taban Teorisi ile ÖVD arasındaki ilişkinin yönü ve gücü belirlenmiştir.

Tablo 1.Demografik Bulguların Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lise	0	0
Lisans	138	82,14
Yüksek Lisans	30	17,86
Doktora	0	0
Yaş	N	%
25'e kadar	0	0
25-34	60	35,71
35-44	84	50
45'ten fazla	24	14,29
Medeni Durum	N	%
Evli	132	78,57
Bekar	36	21,43
Çocuk	N	%
Var	108	64,28
Yok	60	35,72
Çocukların Yaşları	N	%
0-6	54	32,14
6 ile 18 arası	48	28,57

18 üzeri	6	3,57
Yok	60	35,72
Sektör	N	%
Kamu Sektörü	0	0
Özel Sektör	168	100
Çalışılan birim	N	%
Birim Yöneticiliği	0	0
Satış ve Pazarlama	114	67,86
Operasyonel İşlemler	36	21,43
Genel Müdürlük Birimleri	18	10,71

Çalışma, özel bir bankada çalışan 168 personel ile yapılmıştır. Demografik faktörler irdelendiğinde çalışanların %82,14'ünün lisans mezunu %17,86'sının ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların %35,71'i 25-34 yaş aralığında, %50'si 35-44 yaş aralığında olup %14,29'u ise 45 yaşın üzerindedir. Yine bu katılımcıların %78,57'si evli, %21,43'ü de bekar. Yapılan araştırmada çocuğu olanlar ise %64,28 olarak karşımıza çıkmaktadır. 0-6 yaş aralığında çocuğu olan katılımcılar çalışmanın %32,14'ünü oluştururken bu oran 6-18 yaş aralığında çocuğu olanlarda %28,57 iken 18 yaşında büyük çocuğu olanların oranı ise %3,57'dir. Katılımcıların tamamı özel sektör çalışanıdır ve %67,86'lık kısmı satış ve pazarlama departmanında, %21,43'lik bölümü operasyon biriminde, %10,71'lik kısmı ise genel müdürlük departmanında görev almaktadır.

Çalışmada kullanılan Hassas Taban Teorisi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçekleri güvenilirlik analizine tabii tutulmuş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz

Ölçekler	Cronbach's Alfa Değeri	Örneklem Sayısı
Hassas Taban Teorisi	0,793	168
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,958	168

Cronbach's Alfa ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesinde sıklıkla kullanılan bir testtir. Cronbach's Alfa katsayısının 0,70'ten büyük olması beklenmektedir (Bülbül ve Demirer, 2008). Bu bağlamda çalışmamızda kullandığımız iki ölçeğin de Cronbach's Alfa değerinin 0,70'ten büyük olduğu gözlemlenmekte ve ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Hassas Taban Teorisi Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine uygulanan faktör analizleri ile şu sonuçlara ulaşılmaktadır.

Tablo 3. Hassas Taban Teorisi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

1.Faktör			
$\alpha=$,939	ort: 5,387	%Var: 48,969	Faktör Katkısı
Yönetici olarak alacağı kararlardan duygusal anlamda daha fazla etkileneceği (empati yapacağı) için kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir			0,956
Yöneticiler seyahat ve toplantılar nedeniyle ev dışında daha fazla zaman geçireceklerinden kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.			0,943
Evli, çocuklu kadınlar, bekâr veya çocuksuz kadınlara göre yönetici olmaya daha az istekli olabilir			0,936
Yöneticiliğin yoğun mesai ve sorumluluk gerektirmesi nedeniyle kadınlar erkeklere			0,809

Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz

göre yönetici olmaya daha az isteklidir			
2.Faktör			
$\alpha=$,922	ort: 3,1	%Var: 28,18	Faktör Katkısı
Kadınlar erkeklere göre evde zaman geçirmeye daha isteklidir			0,873
Kadınlar erkeklere göre daha erken emekli olmaya isteklidir			0,869
Kadınlar erkeklere göre çocuklarıyla birlikte zaman geçirmeye isteklidir			0,844
Evle ilgili sorumlulukları nedeniyle kadınlar erkeklere göre part time çalışmaya daha isteklidir			0,769
3.Faktör			
$\alpha=$,941	ort: 1,086	%Var: 9,872	Faktör Katkısı
Çalışabilir işi olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,934
Belli bir uzmanlığı, sertifika ve yetkinliği olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,892
Fakülte bitirmesine rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur			0,773
KMO: ,687 , Sig. ,000			

Kaiser-Meyer Olkin değeri 0,687'dir. Analiz neticesinde hesaplanan değer 0,60'tan yüksek olduğundan örneklemin büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiş ve çalışma verileri ile anlamlı faktörlere ulaşılabileceği

ortaya konulmuştur. Sig. değerinin 0,05'ten düşük bulunması değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 229). Anket formundaki hassas taban teorisi ifadelerine (11 adet) faktör analizi yapılmış olup, analiz neticesinde %87,023 açıklayıcılığı olan 3 faktör belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1			Faktör Katkısı
$\alpha = ,971$	ort: 11,467	%Var: 60,352	
Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam			0,927
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım			0,923
Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim			0,869
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm			0,868
Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum			0,826
Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım			0,825
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım			0,801
Üst makamlarca yayımlanan duyuru mesaj yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum			0,705
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım			0,533
Faktör 2			Faktör Katkısı
$\alpha = ,900$	ort: 1,876	%Var: 9,875	

Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılımım		0,835
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım		0,79
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam		0,614
Faktör 3		
ort: 1,223	%Var: 6,436	Faktör Katkısı
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı güvenme ya da kızgınlık duymam		0,867
Faktör 4		
ort: 1,103	%Var: 5,806	Faktör Katkısı
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcarım		0,902
KMO: ,741 , Sig. ,000		

Kaiser-Meyer Olkin değeri 0,741'dir. Analiz neticesinde hesaplanan değer 0,60'tan yüksek olduğundan örneklemin büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiş ve çalışma verileri ile anlamlı faktörlere ulaşılabileceği ortaya konulmuştur. Sig. değerinin 0,05'ten düşük bulunması değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 229). Anket formundaki örgütsel vatandaşlık davranışı ifadelerine (19 adet) faktör analizi yapılmış olup, analiz neticesinde %82,469 açıklayıcılığı olan 4 faktör belirlenmiştir.

Spearman Korelasyon Testi neticesinde Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Analiz neticesinde korelasyon katsayısı 0,101 olarak belirlenmiştir. Bu düzey iyi ölçek arasında net bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.



Uygulanan Hassas Taban Teorisi ölçeği kapsamında; eğitim durumu, yaş, medeni hal, çocuk sahipliği ve çalışılan birimlerin ile yönetici olma isteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup yönetici olma isteği ile sahip olunan çocukların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

8. Sonuç

Araştırma finans sektöründe çalışmakta olan 168 kadın çalışan üzerine icra edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu ve evli olanların da büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Veriler incelendiğinde en can alıcı sonuç çalışılan birim sorusuna verilen cevaplar olacaktır. Birim yöneticisi olarak çalışan herhangi bir kişi bu anketi doldurmamıştır. Bu, kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarında çok fazla bulunmadığının bir kanıtı niteliğindedir. Yapılan analizler kapsamında kadınların yönetici olma isteklerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kadın çalışanların yönetici olma arzusunu ölçmemizi sağlayan Hassas Taban Teorisi ölçeği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında iki yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmeye çalışılmış ve yapılan analizler neticesinde çok düşük düzeyde pozitif yönlü bir korelasyonun varlığı tespit edilmiştir fakat bu düzey iki kavram arasında bir ilişkinin varlığına işaret etmemektedir.

9. Tartışma

Kadınların istihdam oranında artış gözükse de bu artış ekonomik kalkınma için yeterli düzeyde olmamaktadır. Kadınların iş hayatına dahil olmaları ve dahil olanlarının da çalışma yaşantısında tutulabilmesi için gerek kamu olarak gerekse özel sektör olarak çalışmalar yapılması gerekmektedir. Yapılan kanuni değişikliklerle evli ve doğum yapmış çalışanlara belirli haklar tanınsa da kadının iş hayatına geri dönebilmesi kolay olmamaktadır.

Canal (2018) kamu sektörü ve özel sektörde karşılaştırmalı olarak Hassas Taban Teorisini incelemiş, gerek kamu ve gerekse özel sektörde teoriyi destekleyecek şekilde, kadınların yönetim görevlerine mesafeli yaklaşıtlarını belirlemiştir. Tin (2019) çalışmasında kamu sektörü çalışanları üzerinde Hassas Taban Teorisi'ni incelemiş, yapılan analizler neticesinde çalışan kadınların yönetici olma isteklerinin düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Bu iki çalışma evreni dolayısıyla yerel kalmış olup sonuçları itibariyle benzer sonuçlar elde edilmiştir.





Küçük vd. (2019) “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği yardımıyla yapılan araştırmada ise; kadınların yönetici olma isteklilikleri genel olarak orta ve üzeri biçimde tespit edilmiştir. Burada araştırmacının tespiti, yapılan araştırmanın çalışan kadınları farklı bir ayırma tabi tutmaksızın genel olarak incelemesi ortalamayı beklenenden düşük çıkarmıştır. Evli-bekâr, ayrılmış, çocuğu olan ve olmayan ya da çocukları küçük olan ve büyük olanlar biçiminde bir ayırım yapılarak bu araştırma gerçekleştirilecek olursa, sonuçların daha belirgin bir biçimde ortaya çıkacağı değerlendirilmektedir.

Kalkın, Erdem ve Tikici (2015) tarafından yapılan cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yapılan çalışmada kadın çalışanların cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki tespit etmemiştir. Loscocco (1990) ve Aven, Parker ve McEvoy’un (1993) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile cinsiyet farklılığı arasında bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Cam tavan algısı ve çeşitli sebeplerle kadınların yönetici olmayı istememe eğilimi birlikte araştırılması gereken iki önemli konudur. Çalışmamız söz konusu çalışma ile benzer sonuçlar vermiş ve kadın kariyeri hususunda gerek işverenlere gerekse yöneticilere önemli bilgiler sağladığı düşünülmektedir.

Ertürk (2014) çalışmasında örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında zayıf yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Uysal (2020) ise örgütsel adalet algısı ve kadınların yönetici olması arzusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızda ise kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü lakin zayıf bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Bu bulgu ile kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

Mahmutoğlu (2017) çalışmasında iş hayatında cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etkileşimi incelemiş ve cinsel ayrımcılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Güleç (2015) kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkilerini incelemiş ve iki kavram arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. İki çalışmada da cinsiyetçi yaklaşımlar sebebiyle





kadınların çalışma hayatında kendilerini örgütlerine adayıp adamadığı belirlenmeye çalışılmış olup böyle bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızda da kadın kariyeriyle alakalı teori ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi araştırılmış ve kadınların demografik özellikleri ile örgüt performansını yükseltici davranışları arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Özyer, Orhan ve Dönmez-Orhan (2012), yaptıkları çalışmada finans sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını ölçmüşlerdir. Araştırmada kadınların çalışma hayatlarında çeşitli sebeplerle üzerlerinde baskı hissetseler de örgütsel vatandaşlık algılarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların toplum yapısı sebebiyle duygusal yönleri ağır basarak yönetici olma eğilimlerinin düşük olabilmesi durumuna rağmen örgütsel vatandaşlık davranışlarından geri durmadıkları çalışmamızda da tespit edilmiştir.

Sökmen ve Boylu (2011), çalışmada iş ortamında erkeklerin kadınlara nazaran örgütsel vatandaşlık tutum ve davranışlarını daha fazla yansıttığı bulgusuna ulaşmıştır. Çalışmamızda kadınların yönetici olma arzusu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki bulgusuna ulaşamamasının sebebinin kadın çalışanların daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri olabilecektir.

Gürbüz ve Yüksel (2008), çalışmasında çalışma ortamında duygusal zekanın, iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Kadınların duygusal zekalarının erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılsa da duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal yönleri nedeniyle yönetici pozisyonlarından uzak durulmasının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemediğini tespit ettiğimiz çalışmamızla benzer sonuçlar karşımıza çıkmaktadır.

Küresel çapta karşımıza çıkan yeni çalışma modeli olan uzaktan çalışma yönteminin ülkemizde çeşitli iş kollarında uygulanması ile evlerine daha çok vakit ayırması gereken kadınların çalışmalarına da imkân sağlanabilecektir. Böylelikle kaybolan iş gücü ekonomiye kazandırılacak ve ciddi bir mal veya hizmet üretimi katkısı olabilecektir.





Öneriler

- Çalışma, bir özel bankada çalışan kadınlarla sınırlandırılmıştır. Bu sebeple elde edilen bulgular ilgili banka için geçerlidir. Bu hususta yapılacak çalışmalara yol göstereceğini düşündüğüm bu araştırma çeşitli finans kuruluşları ve farklı sektörlere yayıldığında daha kapsamlı bilgiler elde edilecektir.
- Ayrıca Hassas Taban Teorisi'nin çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkilerinin ölçülmesi de önem arz etmektedir.
- 2019 yılında başlayan ve 2020 yılında zirve yapan Covid 19 salgını süreci tüm dünyada şirketleri uzaktan çalışma sistemi uygulanmasına mecbur bırakmıştır. Bu süreçten elde edilecek bulgularla kadınların iş yaşamının biçimi değiştirilebilir.
- Uzaktan çalışma sistemi ile birlikte kadınlar iş hayatında kendilerine daha çok yer bulabilecektir.





Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001) "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior" **Journal of Education for Business**, 76(5), 282-288
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G.M., (1993), Gender and attitudinal commitment to Organizations: A metaanalysis, **Journal of Business Research**, 26, 63-73.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., & Işığışık, Ö. (2002), Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği (No. 219), **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 61(4), 83-102.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983), Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship", **Academy Of Management Journal**, 26(4), 587-595.
- Benshina, K. (2019), Sensitive Base Theory in Women Career Management, **The International New Issues in Social Sciences**, 7(1), 97-108.
- Canal, B. (2018), "Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama", **The International New Issues in Social Sciences**, 6(1), 7-16.
- Ertürk, E. (2014), Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi (Doktora Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**
- Fidan, F., & İşçi, O. (2004). Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi? **Yeditepe Üniversitesi, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyum Bildirileri**, 1, 33-41.
- Güleç, M. (2015), "Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes





Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(2), 174-190.
- Kalkın, G., Erdem, H., ve Tikici, M. (2015), Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, **Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi**, 7(13), 125-144.
- Küçük, O. (2016), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Küçük O., (2020) (Editör ve Yazar) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri, (İçinde O. Küçük, 1. Kısım 3. Bölüm: Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi ve Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi Ölçeği, ss. 30-35.) Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Küçük, O., Küçük, N., Dilek, S. & Hacısalihoğlu, G. H. (2018), Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Bir Araştırma, **Uluslararası Kadın Araştırmalarında Yeni Ufuklar Konferansı (IWSC)**, Sakarya Üniversitesi, 8-9 Mayıs, s. 75.
- Küçük, O., vd. (2019) “Kadın Kariyer Yönetiminde Yeni Bir Teori: Hassas Taban Teorisi”, **Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi**, 26-28 Nisan 2019.
- Loscocco, K.A., (1990), Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men, **Work and Occupations**,17, 152-177.
- Mahmutoğlu, T. (2017), “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri”, **Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi**, (s 35).
- Organ, D. W., Lingl, A. (1995), “Personality, Satisfaction, and Organizational



Hassas Taban Teorisi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Finans Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma

(ss. 23-44) Ali Çilesiz



Citizenship Behavior”, **The Journal of Social Psychology**, 135(3), 339-350.

Ölçüm-Çetin, M. (2004), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özyer, K., Orhan, U., Dönmez-Orhan, D. (2012), “Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(1), 181-204

Sezgin, F. (2005), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25(1), 317-339.

Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(1), 147-163.

Tin, S. (2019), Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama, **The International New Issues in Social Sciences**, 7(2), 161-180.

Uysal, D. (2020), Algılanan Örgütsel Destek ile Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisinin İlişkisi, **The International New Issues in Social Sciences**, 8(2), 305-328.

