

Kadın Çalışanların İşgören Sessizliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği

*A Study on The Employee Voice of Women Employees
and Their Perception of Psychological Capital and
Belonging: The Case of the Cities of Antalya and
Muğla*

Dr.Öğr. Üyesi Pelin Şahin Yarbağ*

Öz

Çalışma, kadın çalışanların düşüncelerini ifade edebilmesi olarak da tanımlanan işgören sessizliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın evrenini turizm sektöründeki 5 yıldızlı oteller; örneklemini de Muğla ve Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 90'ı kadın, 103'ü erkek olmak üzere 193 çalışan oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örnekleme; veri toplama tekniği olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Verilerin analizle ilgili olarak güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; cinsiyete göre yalnızca işgören sessizliği toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir ($r=0,15$; $p<0,05$). Negatif önyargılar hem kadınların çalışma verimini düşürmekte hem de buna bağlı olarak örgütün büyümesini etkilemektedir. Bu amaçla kadın çalışanlara sahip işverenlerin, kadınların aidiyet duygusunu geliştirmesine, işgören sessizliğinin artmasına ve psikolojik sermayelerini arttırılmasına yardımcı olması gerekmektedir.

.....

* Beykent Üniversitesi İİBF, pelinsahin@beykent.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4494-3572.

■ **Başvuru:** 10 Ekim 2019

■ **Kabul:** 15 Kasım 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020258053

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Şahin Yarbağ, P. (2019). Kadın Çalışanların İşgören Sessizliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 359-385.

Abstract

The aim of this study is to investigate the effects of employee voice, which is defined as the ability of female employees to express their thoughts, on their psychological capital and perception of belonging. The universe of the research is 5-star hotels in the tourism sector. The sample consists of 193 employees, 90 of whom are women and 103 of whom are men working in 5-star hotels in Muğla and Antalya. Random sampling method is preferred as the sampling method, and survey technique is preferred as the data collection technique. For the analysis of the data, reliability analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis are carried out. According to the findings of the research, only the total score of employee voice according to gender has a statistically significant correlation ($r = 0.15$, $p < 0.05$). Negative prejudices not only reduce the working efficiency of women but also affect the growth of the organisation. To this end, employers with female employees should help women to develop a sense of belonging, increase employee voice, and increase their psychological capital.

Extended Abstract

The discipline of organizational behavior conducts studies on the impact of human psychology on the organization. The main purpose of these studies is to understand employees better. Nowadays, the importance of intellectual capital is understood. Understanding and directing human behavior through the use of psychology has been one of the main objectives of management.

Employee voice, psychological capital, and perception of belonging are based in positive psychology. These are important issues related to human psychology and behavior that concern organizations. When an employee expresses his/her opinions, his/her affective or cognitive capital and his/her belonging to the organization, it affects the behavior of all employees.

Employee voice means that employees can express themselves; they talk about the work they do or about the organization in general and suggest ideas. To realize this, the organizational climate must support employee voice. Employees should be sufficiently motivated and convinced that they will make a difference.

Psychological capital consists of an individual's positive psychological resources, namely hope, optimism, self-efficacy, and endurance. Self-efficacy means being safe in making the necessary efforts to succeed. Optimism means making a positive reference to success. Hope is to be patient with the goals and to direct the paths to the goals in order to be successful. Endurance refers to sustaining or returning to success when

faced with problems and troubles.

The perception of belonging is an individual's feeling of belonging to the environment. The opposite of this situation is exclusion. The perception of belonging makes employees feel motivated by the organization. It makes them more self-sacrificing. They volunteer for jobs other than their own. It means they get through hard times more easily.

In the literature, employee voice, psychological capital, and sense of belonging have been examined irrespective of gender, but the aim of this study is to investigate the effects of the employee voice of woman employees on their psychological capital and perception of belonging.

The universe of the research is 5-star hotels in the tourism sector. The sample consists of 193 employees, 90 of whom are women and 103 of whom are men working in 5 star hotels in Muğla and Antalya. The random sampling method is preferred as the sampling method, and the survey technique is preferred as the data collection technique. For the analysis of the data, reliability analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis are performed.

In the research, questionnaire technique was preferred as the data collection technique. The survey consists of three parts. In addition to the demographic items in the first section, 3 different scales are used in the research: one-dimensional Employee Voices Scale consisting of 6 items developed by Van Dyne and LePine (1998), four-dimensional Psychological Capital Scale consisting of 24 items developed by Luthans, Youssef and Avolio, (2007) and General Belonging Scale consisting of 12 items developed by Malone, Pillow and Osman (2012).

Research Hypotheses:

h1: Employee voice according to the gender variable has an effect on the psychological capital and perception of belonging.

h2: Employee voice according to the gender variable has an effect on the psychological capital and belonging scales sub-dimensions.

h2a: Employee voice has an impact on the dimension of hope and acceptance / rejection of psychological capital.

h2b: Employee voice has an impact on the endurance dimension of psychological capital and the acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

h2c: Employee voice has an impact on the optimism dimension of psychological capital and acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

h2d: Employee voice has an effect on the self-efficacy dimension of psychological capital and the acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

According to the findings, the h1 hypothesis is partially accepted. The vocalism of women and men only has an effect on psychological capital; the effect on the perception of belonging is not statistically significant. In the analysis of the h2a hypothesis, employee voice has an effect on the dimension of hope and acceptance / rejection of the perception of belonging and psychological capital. The effect on perception of belonging was not statistically significant. The h2b, h2c and h2d hypotheses were not accepted because they could not be verified. The effect of employee voice on the dimensions of self-efficacy, endurance, optimism, and acceptance and rejection of belonging on psychological capital is not statistically significant.

In this study, male employees tended to demonstrate more employee voice than woman employees. One of the main reasons for this result can be understood as gender-based negative discrimination against women in societies and workplaces. Another factor may be that despite the increased participation of women in the labor force, their concerns remain. When the employee voice of female employees is obstructed, both female employees and employers are negatively affected.

According to the study, it was found that the sense of belonging did not differ between the genders. According to this result, female employees, like male employees, have a sense of belonging towards the workplace. This result proves that many socio-cultural factors are merely a bias. For men as well as women, it is important to create a working environment with a democratic and participatory infrastructure that increases welfare.

The main objective of organizations is to increase productivity. The main source of productivity is the human mind. While waiting for the employees to work with the power of mind rather than the labor power, it is the primary duty of the enterprises to provide the environment they need. An environment should be created in which employees can express their thoughts, whether they are women or men, nurture their psychological capital, and feel that they belong to the organization.

Anahtar kelimeler: Kadın, işgören sesliliği, psikolojik sermaye, aidiyet algısı.

Keywords: Women, employee voice, psychological capital, perception of belonging

1. Giriş

Çalışmamızda amaç, kadın çalışanların kendilerinin de bir parçası olduğu örgütte çalışma verimlerini etkileyen 3 temel un-

sur olan seslilik, psikolojik sermaye ve aidiyet duygusu üzerine araştırma yapmaktır. Araştırmada özellikle kadın çalışanların, işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine olumlu veya olumsuz etkileri olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir.

İşgören sesliliği, çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade etme eğilimini gösteren bir araçtır. Örgütlerde, modern yönetim düşüncesinin temel ilkelerinden birisi olan katılımcılığın ne boyutta olduğunu da göstermesi açısından önemlidir. Zira günümüzde örgütler, verimliliğin temel kaynağının, insan zihninin sonsuz yaratma gücü olduğunu kabul etmişlerdir. Buradan hareketle işgörenin işletmeye yapacağı katkının en başta duygu ve düşüncelerini ifade ederek, işin gelişmesini sağlamak olduğu bilinmektedir. Eğer işgören sesliliği için ihtiyaç duyulan demokratik, katılımcı ve gelişmeye açık bir ortam yaratılmazsa bu kuşkusuz çalışanları sessizliğe ve verimsizliğe itecektir. Kadınlar için durumu bir adım daha ileri götürmek, çalışma hayatında var olma ve ayakta kalma savaşı veren kadınların erkeklerden daha fazla işgören sesliliği konusunda desteklenmeleri gerekmektedir.

Psikolojik sermaye ise bir bireyin pozitif psikolojik kaynaklarından, yani umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşmaktadır. Çalışan kadınların, işte ve evde zaman zaman birçok rol üstlenmesi sağlık sorunlarına, strese, kaygıya ve diğer olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen psikolojik sermayenin dayandırıldığı kaynaklara sahip kadınların çalışma hayatına katkısı her geçen yıl artmaktadır.

Aidiyet algısı, içinde bulunulan ortamın bir parçası olduğunu hissetme halidir. Günümüz işletmeleri çalışanlardan, ben duygusundan sıyrılarak biz duygusuna sahip olmalarını beklemektedir. Kadın çalışanlar sahip oldukları birçok kimlik ve toplumsal role rağmen (anne, eş, evlat, iş kadını... gibi) işletmelerde aidiyet sorunu yaşamamaktadır. Çalışırken kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmelerini engelleyecek herhangi bir etki ile karşılaşmadıkları sürece erkek çalışanlar kadar aidiyet algısına sahip olduklarını söylemek mümkündür.

2. Literatür Taraması ve Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın teorik çerçevesini işgören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet algısı oluşturmaktadır. Bu bağlamda üç kavrama ilişkin literatür taraması sunulmaktadır. Geçmişte işgören sesliliği ile ilgili olarak Morrison (2014) motivasyon üzerine; Detert ve Edmondson (2011) ses fırsatı üzerine; Fapohunda (2016) kadın çalışanların örgütlerdeki çeşitlilik deneyimleri üzerine; Van Dyne-Linn, AngSoon, ve BoteroIsabel (2003) ise pozitif psikoloji çerçevesinde araştırmalar yapmıştır. Psikolojik sermaye ile ilgili olarak ise Chawla ve Sharma (2019) pozitif psikolojiden gelen kökler üzerine; Taylor (2002) kadınların yıpratılmasının örgütte yarattığı kayıplar üzerine; Diener vd. (1999) bilişsel bileşenlerin, bireylerin hayatlarını nasıl algıladıkları üzerine, Tuğsal (2018a) kadınların girişimcilik faaliyetlerini gerçekteştirememe sebepleri üzerine; Luthans (2002) ise kadın çalışanların öz yeterliliğinin psikolojik sermayeye etkisi üzerine araştırmalar yapmıştır. Aidiyet algısı üzerine yapılan araştırmalarda ise; Baumeister ve Leary (1995) aidiyetin temel bir insan motivasyonu olması üzerine, Stamper vd. (2009) aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte faydaları üzerine, Rainey vd. (2018) özellikle kadınların aidiyet algısının, akran ilişkilerinin ve akran desteğinin varlığından etkilenmesi üzerine; Özbilgin ve Woodward (2004) cinsiyet eşitmezliği üzerine, May (2011) aidiyetin, mutlaka kimlik kaygılarına bağlı olması üzerine, Stead (2015) ise cinsiyetçi tutumların aile ve aile dışı işletmelerde art arda uygulamalarla ortaya çıkması üzerine araştırmalar yapmıştır.

2.1. İşgören Sesliliği

Çalışan sesliliğinin başlangıç koşulu, çalışanın bir sorun veya fırsattan haberdar olup olmadığını, önemli bir fikri, endişesi veya perspektifi olduğunu belirtmesidir. Yani, çalışanın söyleyebileceği bir şeylerin olmasıdır (Morrison, 2014: 173-197). Durumun böyle olduğu varsayıldığında çalışan sesliliği, Detert ve Edmondson'a (2011) göre, gizli bir ses bölümü veya gizli bir ses fırsatı olarak daha doğru bir şekilde ifade edilmektedir (Detert ve Edmondson, 2011: 88). Konuşma potansiyeli olduğunda gizli bir ses fırsatı or-

taya çıkar. Eğer yeterince motive olmuş ve bu fırsatı değerlendirmek istiyorsa, çalışan sese katılmayı seçebilir (Morrison, 2014: 173-197). Çalışanın proaktif davranarak problemleri erken teşhis ederek en kısa zamanda müdahalesini sağlayan bir davranış olan işgören sesliliği davranışı çalışanların inisiyatif kullanmasını teşvik etmektedir. Ayrıca işgören sesliliği davranışının ortaya çıkması için örgütte bunu kolaylaştıracak ya da teşvik edecek bir psikolojik rahatlık ikliminin de bulunması gerekmektedir (Arslan ve Yener, 2016: 173-191).

Çalışan sesliliği; ilgili literatürde çoğunlukla, iş gücünde cinsiyet farklılığına dikkat edilmeyen, genel bir fikir olarak incelenmiştir. Küreselleşme ile birlikte kurumlar, çalışanlarının yüksek verimlilik için inisiyatif ve sorumluluk almasını, müşteri beklentilerini karşılmasını ve rekabetçi bir pazarda başarılı olmasını beklemektedir. Ancak kadın çalışanların örgütlerdeki çeşitlilik deneyimlerinin bariz önemine rağmen, araştırmalarda sıklıkla ihmal edilmektedir (Fapohunda, 2016: 55-66). Liderlik pozisyonu uzun zamandan beri erkek bir alan olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, kadınlar etkinliklerini kanıtlamış ve kuruluşlarda liderlik pozisyonlarına girmeye başlamıştır. Nitekim, üst düzey yönetim ekiplerinde kadınların yüzdesi, küresel olarak 2017'de %25'e ulaşmış, 2015'ten bu yana %3'lük bir artış göstermiştir (Tabassum ve Thompson, 2018: 1-6). İş yerinde kadınların liderlik tarzı benzersizdir ve erkeklerin liderliğinden farklıdır. Kadınlar, hâkimiyet uygulamak, statülerini korumak ve somut sonuçlar elde etmek için, dili kullanma yolunu seçerken, diyalog ve ilişkiler kurarak sosyal bağlantıları geliştirme eğilimindedir (Tabassum ve Thompson, 2018: 1-6). Bununla birlikte, kadınların iş gücüne katılımındaki sürekli yükselişe bağlı olarak, yapılan çalışmalarda kadınların kaygıları da araştırılmıştır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla kişisel şüphe, potansiyel ve entelektüel yeterlilik hakkında kaygılar barındırmaktadır (Fapohunda, 2016: 55-66). Çeşitli sistemler, çalışanlara seslerini açıkça ifade etme imkânı vermektedir. Bunlardan bazıları yasal düzenlemeler, sendikalar ve belirli cinsiyet ve insan hakları organizasyonlarını içermektedir.

İşgören sessizliği bağlamında değerlendirilen işgören sesliliği davranışı pozitif psikoloji çerçevesinde çalışanların yaşamlarından memnuniyet duymalarını ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir (Linn, Soon ve Isabel, 2003: 1367). Yetenekli insan sayısının yeterli olmayışı, organizasyonların kadınları iş gücüne çekme, ilerletme ve ellerinde tutmanın önemini anlamalarına neden olmuştur. Ayrıca, cinsiyet çeşitliliğinin, iyi yönetildiği takdirde performansı arttırmada payı olacağı yönünde artan bir farkındalık vardır (Kochan, Bezrukova, Ely, Jackson, Joshi ve Jehn, 2003: 3-21). Bilgi ve bilgi güdümlü bir ekonomide organizasyonlar, insan sermayesinin rekabet avantajı kazandırmasının ve bunu sürdürülebilir kılmasının farkındadır. Çalışanlar, kuruluşlardan onların refahlarını desteklemekte aktif bir rol oynamalarını beklemektedir ve bu da kuruluşların çekici işveren pozisyonlarını güçlendirmektedir. Liderlerin ve yöneticilerin işgören sesliliğini ortaya çıkaracak psikolojik rahatlık iklimini sağlaması sonucunda çalışanların kendilerini işletmenin bir parçası olarak hissederek fedakârlık yapacakları, gönüllü olarak diğerlerinden daha fazla sorumluluk üstlenecekleri ve kendilerini işletmeyle özdeşleştirerek aidiyet duyacakları iddia edilmektedir (Yener, 2017: 8).

2.2. Psikolojik Sermaye

İnsan psikolojisinin yaşamın her alanına olduğu gibi iş hayatına da etkisi vardır. Olumlu psikolojik duygu ve düşüncelerin, işletmeye pozitif yansımalarının olacağı gibi olumsuz duygu ve düşüncelerin de negatif yansımaları olmaktadır. Sübjektif iyi olma, insanların yaşamlarını etkileyen ve bilişsel bileşenler açısından nasıl değerlendirdiğini ifade eder. Duygusal bileşen, bir bireyin yaşamındaki anlık olaylar, yaşadığı duygular ve deneyim ile ilişkilidir. Bilişsel bileşen, bireylerin hayatlarını nasıl algıladıkları ve şu anki durumları ile kendileri için ideal olduğunu düşündükleri durumlar arasındaki uyumsuzluktan bahseden yaşam tatminidir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 276–302).

Olumlu örgütsel davranış alanındaki köklere uzanan psikolojik sermaye, bir bireyin pozitif psikolojik kaynaklarından, yani umut,

iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşur. Refahı geliştirmek için doğal bir yeteneğe işaret eden psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu ile karakterize edilen: (i) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve bu konuda çaba sarf etme konusunda güvende olma (öz yeterlilik); (ii) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir atıf yapma (iyimserlik); (iii) hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolları hedeflere yönlendirme (umut); (iv) sorunlar ve sıkıntılarla karşılaştığında, başarıya ulaşmak için sürdürme veya geri dönme (dayanıklılık) (Chawla ve Sharma, 2019: 1-15) nitelikleri olarak sıralanmıştır.

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulara göre çalışanların bireysel gelişimlerine katkı sağlanması ile çalışma hayatlarının daha olumlu bir şekilde etkilendiği görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 315). Psikolojik sermayenin dört boyutundan her biri (*umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik*), bir kadın yöneticinin işteki ve stres yönetimindeki zorlukların üstesinden gelmesinde yardımcı olma potansiyeline sahiptir. *Umut*, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar bulma iradesini ifade etmektedir. Umut sahibi kadınlar, bir kadının meslek hayatında yer alan kariyer yollarının sürekli yeniden yönlendirilmesi durumunda başarılı olmayı bekleyebilirler. *Öz yeterlilik*, zorlu durumların üstesinden gelmek için kişinin kendi yeteneğine olan güven ve inançtır. Kadınların, çalışma çabaları ve gerçekleştirme yetenekleri hakkındaki toplumsal kuşkuvarı göz önünde bulundurarak, iş yerine getirdikleri beceriler, yetenekler ve bilgiler konusunda kendilerine güven duymaları çok önemlidir. *Dayanıklılık*, olumsuz koşullardan, başarısızlıktan ve çatışmadan geri dönme kapasitesidir. Bir iş yerinde kadınların karşılaştığı ortak sorunlar (cinsiyet ayrımı ve başarılarının liyakat dışı faktörlere dayandırılması gibi) göz önüne alındığında, dayanıklılık bir kadının kariyerinde pes etmeden ilerlemek için önemli bir dayanaktır. Son olarak, *iyimserlik*, olumlu olayları içsel ve kalıcı sebeplere, olumsuz olayları da geçici ve harici durumlara bağlayabilme yeteneğidir. Çalışan kadınlarda iyimserlik, şirketlerinde karşılaştıkları olumsuz durumlarda önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışan kadınların, olumsuz duygu deneyimlerini azaltarak ve refahlarını arttırarak psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi sağlanabilir. Psikolojik sermayesi güçlü olan bir kadın çalışanın iş hayatına yönelik öz yeterliliği güçlenmekte, umudu artmakta, iyimserlik davranışı gelişmekte ve dayanıklılığı artmaktadır (Luthans, 2002: 57-59). Bunun tam tersi de mümkündür. Çalışan kadınlar, işte ve evde zaman zaman birçok rol oynarken, sağlık sorunlarına, strese, kaygıya ve diğer olumsuz sonuçlara maruz kalabilmektedirler (Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg ve Willemsen 2001: 1-20). Bu olumsuz durumlar psikolojik sermayenin gelişmesini engellemektedir. Tuğsal (2018a) kadınların girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirememeye sebeplerini mali güvensizlik, finansman bulma zorluğu, stres ve risk içermesi olarak ifade etmektedir. Kadın işsizliğinin azaltılması ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için; kadınların iş hayatında cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmalarının engellenmesi gerektiğini; onlara mali güvence verilmesini ve girişimcilik için finansman desteği sağlanmasını önermektedir (Tuğsal, 2018a: 402-413).

2.3. Aidiyet Algısı

Aidiyet, kişiler arası ilişkilerde olumlu ve istikrarlı ilişkiler kurma ve sürdürme, sosyal olarak bağlı hissetme ihtiyacı ve temel bir insan motivasyonudur (Baumeister ve Leary, 1995: 497-529). Aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte yönelik fazladan sorumlulukları kabul etme, diğer örgüt üyelerine yardım edebilmek için çeşitli görevleri ifa etme ve iş süreçlerinin gelişimi için birtakım önerilerde bulunma gibi belirli faaliyetleri gerçekleştireceği ifade edilmektedir (Stamper, Masterson ve Knapp, 2009: 303-328). “Ait Olma”, bir grubun parçası olma hissi veya deneyimi anlamına gelirken “ötekilik”, bir gruptan dışlanan yabancı biri olma hissi veya deneyimi demektir (Özbilgin ve Woodward, 2004: 668-688). Aidiyet duygusu, sadece duygusal bir yatırımdan yoksun bir birleşme, mekanik bir işlem değildir. Aksine, ait olma bireysel aracı, kendine ait bir yatırımı ve ait olmaya layık olduğu şekilde çalışmayı içermektedir (May, 2011: 363-378.). Bu nedenle ait olma, mutlaka kimlik kaygılarına bağlıdır.

Aidiyet algısını arttıracak önemli bir unsur örgütlerdeki biçimsel olmayan yapının güçlü olmasıdır. Sosyal birliktelikler ve iş arkadaşlıkları, biçimsel olmayan yapının güçlenmesini sağlayarak içinde bulunulan ortama olan aidiyeti arttırır. Akran etkileşimleri ve kişiler arası ilişkiler, aidiyet duygusu üzerinde önemli etkiye sahiptir ve genellikle aidiyet duygusu için en kritik faktör olarak görülmektedir. Özellikle kadınlar, genel olarak akran ilişkilerinin ve akran desteğinin varlığından oldukça etkilenmektedir (Rainey, Dancy, Mickelson, Stearns ve Moller, 2018: 1-14).

Aidiyet kavramı, istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğinin bazı ince ve somut olmayan yönlerini analiz etmek için yararlı bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca kadınların girişimci olarak belirlenmesi de dahil olmak üzere, kadın girişimcilerin örgütlerinde merkezi öneme sahiptir. Öneme rağmen *aidiyet* kavramı, girişimcilik literatüründe çok az ilgi görmüştür (Stead, 2015: 1-17). Aidiyet tartışmaları büyük ölçüde, kadın ve erkeklerin bir işletmenin parçası olmak için ya da bir iş kurma gibi veya daha geniş iş dünyasının bir parçası olmak için katıldığı süreçlere odaklanmıştır (Stead, 2015: 1-17). Tuğsal (2018b) girişimcilik üzerine yaptığı araştırmada, kadınların belirsizliğe karşı tolerans gösterme özelliklerinin erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Tuğsal, 2018b: 947-961). Girişimcilikte başarı kriterlerinin en önemlisi belirsizlikle mücadele edebilmektir. Bu noktada kadınların en az erkekler kadar mücadelecisi olduğu söylenebilmektedir.

Kadınların girişimci olarak tanımlanması kısıtlanırsa, bir işletmeye veya girişimci topluluğa ait olma yetenekleri tehlikeye girebilir. Cinsiyetçi tutumların - "dişil ve eril klişelerin cinsiyetlendirilmiş karakterizasyonlarına iliştilen değerlerin" - aile ve aile dışı işletmelerde art arda uygulamalarla ortaya çıktığı gösterilmektedir. Burada erkekler doğal rakip olarak görülmekte; kadınlar işe girerken, öncelikli olarak eve ait olarak değerlendirilmektedir (Stead, 2015: 1-17). Bu kadınların sahip olduğu aidiyet hissinden ziyade toplumun kadınların ait olduğu yer konusundaki bakış açılarından kaynaklanmaktadır.

3. Yöntem ve Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; araştırmanın evreni ve örneklem, veri toplama tekniği ve örnekleme yöntemi, araştırmanın kısıtları, araştırmanın modeli ve araştırma verilerinin analizi sunulmaktadır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni turizm sektöründe, Muğla ve Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini üçü Muğla ve üçü Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı altı otelin çalışanlarından 90'ı kadın, 103'ü erkek olmak üzere 193 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma otellerin tam zamanlı ve kadrolu çalışanlarının tümünün katılımıyla yapıldığı için örneklem yeterliliği koşulunu sağladığı düşünülmektedir. Bununla birlikte; örneklem yeterliliği ile ilgili istatistiksel olarak da KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış ve anlamlı bulunmuştur ($KMO > 0,80$). Örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örnekleme tekniği tercih edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yer alan demografik maddelere ilave olarak; Van Dyne ve LePine (1998) tarafından literatüre kazandırılmış olan 6 maddeden oluşan tek boyutlu İşgören Sessizliği Ölçeği'nin (İSÖ) Arslan ve Yener'in (2016) Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeği ile; Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından literatüre kazandırılmış olan 24 maddeden oluşan dört boyutlu Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin, Erkmen ve Esen (2013)'in Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeği ile; Malone, Pillow ve Osman (2012) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan Genel Aidiyet Ölçeği (GAÖ)'nin Duru (2015) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş Aidiyet Algısı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçekler 5'li likert tipi (1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5-Kesinlikle Katılıyorum) skalaya sahiptir. Araştırma verilerinin analizi için SPSS 20.0 yazılımıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi

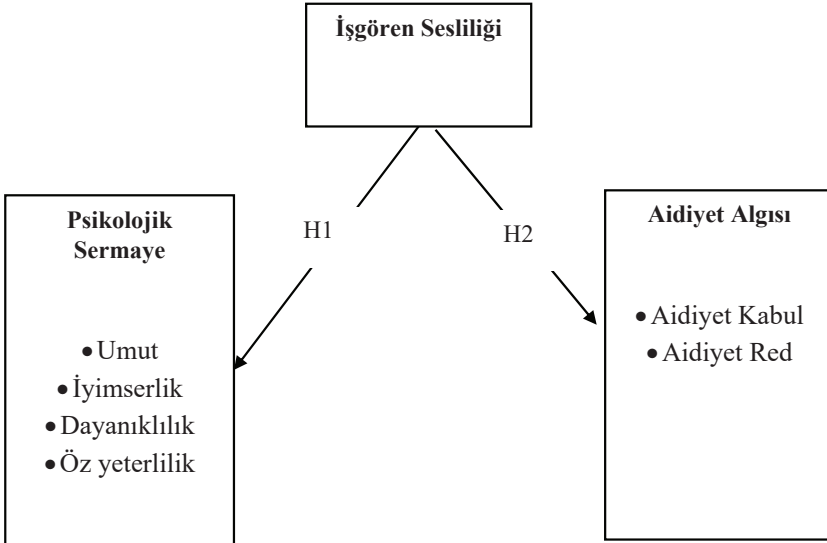
yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde varimax çoklu döndürme tekniği ve temel bileşenler analizi tercih edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kısıtlarının araştırmacı ve uygulayıcılara önerilerin sunulmasında fayda görülmektedir. Araştırmanın ilk kısıtı; araştırmanın turizm sektöründeki çalışanlarla sınırlı olmasıdır. İkinci kısıt ise örneklemin Antalya ve Muğla illerinden seçilmiş olmasıdır. Araştırma bulgularının genellenebilmesi için farklı illerde ve farklı sektörlerde yapılan araştırmalarla desteklenmesi gerektiği önerilmektedir. Özellikle otokratik yönetim tarzının baskın olduğu düşünülen kamu sektöründe kadın çalışanların; işgören sesliliği ile psikolojik sermaye ilişkisinin araştırılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeline ilişkin şekil aşağıda Şekil-1’de sunulmaktadır. Teorik çerçeve doğrultusunda işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi olacağı ileri sürülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Teorik çerçeve doğrultusunda, araştırma modeli dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

h_1 : Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi vardır.

h_2 : Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2a} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin umut boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2b} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2c} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2d} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

Tablo 1'de çalışmaya katılan çalışanlara ait demografik veriler yer almaktadır. Bu veriler incelendiğinde; katılımcıların %36,8'i 18-29 yaş, %38,9'u 30-39 yaş, %16,12'si 40-49 yaş ve %8,3'ü 50 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %46,6'sı kadınlardan ve %53,4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Evli olanlar %48,7 iken bekâr olanlar %51,3'tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite mezunu ve hatta lisansüstü eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Lisansüstü mezunlar %63,7, üniversite mezunları %32,1 ve lise mezunları %4,1'dir. Katılımcılar gelirlerine göre incelendiğinde; %20,7'si 0-2000tl arası, %18,7'si 2001-3500 tl, %25,9'u 3501-5000tl arası, %29'u 5001-10.000tl arası, %5,7'si 10.000tl ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 1: Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler

		N	%
Yaş	18-29	71	36,8
	30-39	75	38,9
	40-49	31	16,1
	50 ve üzeri	16	8,3
Cinsiyet	Kadın	90	46,6
	Erkek	103	53,4
Medeni durum	Evli	94	48,7
	Bekâr	95	51,3
Eğitim	Lise	8	4,1
	Üniversite	62	32,1
	Lisansüstü	123	63,7
Gelir	0-2000tl	40	20,7
	2001-3500tl	36	18,7
	3501-5000tl	50	25,9
	5001-10.000tl	56	29,0
	10.001tl ve üzeri	11	5,7
Toplam		193	

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

İşgören sesliliği ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbachalpha değeri 0,887 olarak bulunmuştur ve buna göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Tablo 2’de işgören sesliliği ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Faktör analizinin gerçekleştirilmesinden önce Bartlett testi uygulanarak ölçeğin küresellik kriterlerini karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Yapılan Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO=0,857>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde işgören sesliliğini etkileyen değişkenlerin faktör analizi sonucuna göre tek faktörle ele alınabil-

diği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan bir tane faktör belirlenmiştir).

Tablo 2: İşgören sesliliği AFA tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	3,855	64,250	64,250	3,855	64,250	64,250
KMO: ,857 DF:15, X ² : 628,374 P<0,000						

Tablo 3'te psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin toplam Cronbachalpha değeri 0.91 olarak bulunmuştur ve buna göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Güvenirlik Analizi

	Madde sayısı	Cronbachalpha değeri
Genel ölçek toplamı	23	0,91
Öz yeterlilik	6	0,75
Psikolojik dayanıklılık	5	0,67
Umut	6	0,79
İyimserlik	6	0,63

Tablo 4'te psikolojik sermaye ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO=0,876$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeğinin beş faktörle ele alınabildiği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan beş tane faktör belirlenmiştir). Psikoloji sermaye ölçeğinde düşük güvenirlik ve düşük faktör yükünden ötürü 'Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim' maddesi değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca 13, 16 ve 20. sorular ters çevrilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye AFA Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	8,679	37,734	37,734	4,776	20,765	20,765
2	2,282	9,923	47,658	3,870	16,824	37,589
3	1,803	7,840	55,498	3,011	13,090	50,680
4	1,185	5,152	60,650	2,167	9,422	60,101
5	1,045	4,543	65,193	1,171	5,091	65,193
KMO: ,876 DF:15, X ² : 725,678 P<0,000						

Tablo 5'te genel aidiyet ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin toplam Cronbachalpha değeri 0.36 olarak bulunmuştur. Ancak alt boyutlar ayrı ayrı ele alındığında aidiyet kabul: 0.84 ve aidiyet ret: 0.91 olarak bulunmuştur.

Tablo 5: Genel Aidiyet Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Tablosu

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Ölçek Genel	12	,36
Aidiyet Kabul	6	,84
Aidiyet Ret	6	,91

Tablo 6'da genel aidiyet ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO= 0,895$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde genelde aidiyet ölçeğinin iki faktörle ele alınabildiği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan iki tane faktör belirlenmiştir).

Tablo 6: Genel Aidiyet Ölçeği AFA Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	6,321	52,672	52,672	4,383	36,526	36,526
2	1,503	12,528	65,200	3,441	28,674	65,200
KMO: ,895 DF: 66 χ^2 : 1504,828 P<0,000.						

Tablo 7’de, katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Buna göre psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları, aidiyet ölçeği ve alt boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak işgören sesliliği ölçeği cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkek çalışanların işgören sesliliği ortalaması 3,89 ile 3,60 olan kadınların ortalamasından daha fazladır.

Tablo 7: Cinsiyet ile Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	Ort±std	t	p
Öz yeterlilik	Kadın	90	3,88±,73	,445	,657
	Erkek	103	3,84±,70		
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	89	3,85±,75	-,620	,536
	Erkek	103	3,92±,64		
Umut	Kadın	89	3,76±,73	-1,032	,303
	Erkek	103	3,87±,71		
İyimserlik	Kadın	90	3,63±,63	-,230	,818
	Erkek	103	3,65±,57		
Psikolojik sermaye Toplam	Kadın	90	3,79±,63	-,322	,748
	Erkek	103	3,81±,58		
Aidiyet kabul	Kadın	90	4,09±,79	,202	,840
	Erkek	103	4,07±,73		
Aidiyet ret	Kadın	90	1,77±,98	,008	,994
	Erkek	103	1,77±,91		
Aidiyet toplam	Kadın	90	2,93±,35	,241	,809
	Erkek	103	2,92±,40		
İşgören sesliliği toplam	Kadın	89	3,60±,96	,445	,028
	Erkek	103	3,89±,88		

Test: t-test, $p<0,05$

Çalışmada işgören sesliliği ölçeğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri tarafından açıklayıp açıklamadığı araştırılmıştır. Tablo 8’de görüldüğü üzere kurulan model, işgören sesliliğini erkeklerde %31 oranında, kadınlarda ise %23 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre İşgören Sesliliğinin Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Ölçekleri Arasındaki Regresyon Analizi

Cinsiyet	Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişimi	f	p
Kadın	1	,480 ^a	,230	,213	,310	13,014	,000 ^b
Erkek	1	,557 ^a	,310	,296	,480	22,481	,000 ^b

Modelin, ANOVA istatistik değerlerinde, F değerinin istatistiksel olarak p<.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9: ANOVA İstatistik Değerleri

Model	Kareler Toplamı	Ortalamaların Karesi	F	p
1	62,524	12,288	22,481	,000

Tablo 10’da değişkenlerin katsayıları verilmiştir. Buna göre aidiyet duygusu hem kadın hem de erkeklerde işgören sesliliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Erkeklerde işgören sesliliğini açıklayan psikolojik sermaye genel puanının “B” katsayısı (0,839) kadınlarınkine göre (0,706) daha yüksektir. Bu durum; psikolojik sermaye genel durumlarındaki değişimin erkeklerdeki “İşgören sesliliğini” daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Tablo 10: Etkilerin Katsayılar Tablosu

Model	Değişkenler		Standartlaştırılma- yan Katsayılar		Standart- laştırılmış Katsayılar		p
			B	Std. Error	Beta	t	
1	Kadın	Sabit	1,705	,921		1,851	,068
		PSGENEL	,706	,142	,469	4,985	,000
		AİDİYETTOPLAM	-,265	,252	-,099	-1,052	,296
1	Erkek	Sabit	,599	,641		,935	,352
		PSGENEL	,839	,131	,553	6,386	,000
		AİDİYETTOPLAM	,032	,191	,014	,165	,869

• Bağımsız Değişken: İşgören sesliliği
• Bağımlı Değişken: Aidiyet ölçek toplam, Psikolojik sermaye toplam

Çalışmada işgören sesliliği ölçeğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçeklerinin alt boyutları tarafından açıklayıp açıklamadığı da araştırılmıştır. Tablo 11’de görüldüğü üzere kurulan model, işgören sesliliğini erkeklerde %34 oranında, kadınlarda ise %25 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 11: Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri alt boyutları arasındaki regresyon analizi

Cinsiyet	Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Değişim İstatistikleri		
					R2 Değişimi	F Değişimi	p
Kadın	1	,503 ^a	,253	,198	,345	4,624	,000 ^b
Erkek	1	,590 ^b	,348	,307	,675	8,545	,000 ^c

Modelin, ANOVA istatistik değerlerinde, F değerinin istatistiksel olarak p<.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12: ANOVA İstatistik Değerleri

Model	Kareler Toplamı	Ortalamaların Karesi	F	p
1	27,585	,538	8,545	,000 ^c

Tablo 13'te değişkenlerin katsayıları verilmiştir. Görüldüğü üzere işgören sesliliğini, yalnızca erkeklerde, PS'nin alt boyutlarından umut anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bunun dışında kalan alt boyutlardan hiçbiri kadın ve erkeklerde işgören sesliliğini etkilememektedir.

Tablo 13: Etkilerin Katsayılar Tablosu

Model	Cinsiyet	Ölçek Alt Boyut	Standartlaştırılmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
			B	Std. Error	Beta		
1	Kadın	Sabit	1,343	1,142		1,177	,243
		Öz yeterlilik	-,014	,276	-,011	-,051	,960
		Dayanıklılık	,213	,185	,167	1,152	,253
		Umut	,178	,238	,136	,747	,457
		İyimserlik	,135	,256	,087	,528	,599
		Aidiyet kabul	,133	,216	,109	,615	,540
		Aidiyet ret	-,119	,155	-,122	-,764	,447
1	Erkek	Sabit	,808	,676		1,195	,235
		Öz yeterlilik	,147	,234	,117	,628	,531
		Dayanıklılık	-,151	,167	-,110	-,900	,370
		Umut	,517	,212	,417	2,437	,017
		İyimserlik	,192	,181	,126	1,058	,293
		Aidiyet kabul	,091	,157	,076	,582	,562
		Aidiyet ret	,019	,096	,020	,202	,841
<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsız Değişken: İşgören sesliliği • Bağımlı Değişken: Aidiyet ret, Aidiyet kabul, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik, Öz yeterlilik 							

Tablo 14'te, ölçeklerin ve alt boyutlarının birbirleri ile ve cinsiyet ile korelasyonu yer almaktadır. Aidiyet ölçeğinin toplam puanı Dayanıklılık, İyimserlik ve İşgören sesliliği toplam ile korelasyonu bulunmamaktadır. Bunun dışındaki tüm ölçekler ve alt boyutları birbiriyle farklı derecelerde korelasyona sahiptir. Ancak cinsiyete göre yalnızca İŞG Toplam puanın istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir ($r=0,15$, $p<0,05$).

Tablo 14: Cinsiyet Değişkeni ve Ölçekler Arasındaki Korelasyon

		Cinsiyet	Öz yeterlilik	PD	Umut	İyimserlik	Aidiyet kabul	Aidiyet ret	PS Genel	İŞG TOP-LAM	Aidiyet Toplam
Öz yeterlilik	r	-,03	1								
	p	,65									
PD	r	,05	,6**	1							
	p	,53	,00								
Umut	r	,07	,84**	,657**	1						
	p	,30	,00	,000							
İyimserlik	r	,017	,7**	,5**	,6**	1					
	p	,818	,000	,000	,000						
Aidiyet kabul	r	-,0	,6**	,5**	,6**	,6**	1				
	p	,84	,00	,00	,00	,00					
Aidiyet ret	r	-,0	-,3**	-,3**	-,3**	-,4**	-,6**	1			
	p	,94	,00	,00	,00	,00	,00				
PS genel	r	,0	,9**	,8**	,9**	,8**	,7**	-,5**	1		
	p	,74	,00	,00	,00	,00	,00	,00			
İŞG Toplam	r	,15*	,46**	,39**	,49**	,44**	,40**	-,6**	,5**	1	
	p	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		
Aidiyet Toplam	r	-,0	,2**	,0	,2**	,0	,2**	,6**	,1*	,02	1
	p	,80	,00	,62	,00	,73	,00	,00	,04	,56	
** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).											

4. Tartışma ve Sonuç

Değişken ekonomik koşullar ve artan iş baskıları, çalışanların refahını çok önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir ve bu kadınlar için daha belirgindir (Chawla ve Sharma, 2019: 1-15). Çalışmamızda da değişken iş koşulları ve sosyo-kültürel etkenlerde kadın çalışanların durumlarının işgören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet hissi açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Hipotezlerin analizlerine bakıldığında h_1 ve h_{2a} hipotezi kısmen kabul edilmektedir. “Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi vardır” şeklinde ifade edilen h_1 hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Sadece kadın ve erkeklerde işgören sesliliğinin psikolojik sermaye üzerinde etkisi bulunmakta; aidiyet algısı üzerinde etkisi istatistiksel olarak

anlamli bulunmamaktadır. “İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin umut boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilen h_{2a} hipotezinin analizinde ise sadece umut boyutu üzerindeki etkisi erkek çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ancak; aidiyet algısı üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. h_{2b}, h_{2c} ve h_{2d} hipotezleri doğrulanamadığı için kabul edilmemiştir. İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik boyutları ile aidiyet kabul ve aidiyet ret boyutları üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımındaki sürekli yükselişe bağlı olarak, çalışmalar sırasında kadınların kaygıları araştırılmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla kişisel şüphe, potansiyel ve entelektüel yeterlilik hakkında sorular barındırmaktadır (Fapohunda, 2016: 55-66). Çalışmamızda işgören sesliliği konusunda erkekler kadınlara oranla daha fazla eğilim göstermişlerdir. Bu sonucun temel sebeplerinden bir tanesi, toplumlarda ve iş yerlerinde genelde cinsiyet ayrımına bağlı olarak kadınlara uygulanan negatif ayrımcılık olduğu düşünülebilir. Bir diğer etken ise kadınların iş gücüne katılımının artmasına rağmen Fapohunda'nın belirttiği gibi kaygılarının devam ediyor olması olabilir. Kadın çalışanların sesliliği engellendiğinde sonuç olarak hem kadın çalışanlar hem de işverenler negatif etkilenmektedir.

Kadın çalışanlar artan önemlerine bağlı olarak iş/işletmecilik dünyasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukların başında; iş dünyasında kabullenilmeme, sürekli eleştirilme (Heller, 1997: 23-24), arka planda kalma, yüksek performansta bile karşılığını alamama (Evans, 2004: 19) ve cinsiyete dayalı engellerle karşılaşma gelmektedir (Akgemci, Kaplan ve Kızıloğlu, 2017: 27-35). Çalışmamızda bu amaçla işgören sesliliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki de değerlendirilmiş ve iş-gören sesliliği ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatürde cinsiyetçi normların, geleneksel sosyo-kültürel beklentilerin ve düşünceleri şekillendiren değerlerin kadınların ai-

diyetini nasıl etkilediği vurgulanmaktadır. Duberley ve Carrigan'ın çalışması (2013: 629-651), "anne adaylarının" anne ve girişimci arasında çelişkili bir kimliğe sahip olduğunu göstermektedir. Fakat bu çelişkinin iş yaşamına girdikten sonra ortadan kalktığı söylenebilir. Zira çalışmamızda cinsiyetlere göre karşılaştırması yapılan aidiyet duygusunun cinsiyetler arası farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kadın çalışanlar da erkek çalışanlar gibi iş yerine karşı aidiyet duygusu beslemektedir. Kimliğini anne olarak belirlese bile bu işletmeye duyduğu aidiyeti engellemektedir. Bu sonuç sosyo-kültürel birçok etkenin sadece bir önyargı olduğunu kanıtlamaktadır. Erkekler kadar kadınlar için de çalışma ortamının refahı arttırıcı, demokratik ve katılımcı bir alt yapı ile oluşturulması önem arz etmektedir. Yönetici/liderden bu tarz davranışlar gören çalışanların aidiyet algılarının artış göstereceği düşünülmekte ve karşılıklılık ilkesi gereği yöneticilerine pozitif karşılık vereceği ifade edilmektedir (Shapiro ve Conway, 2005: 774-781).

Sonuç olarak, günümüz koşullarında kadınların iş kollarında artan oranlarına rağmen maruz kaldıkları negatif etmenler kadınların örgüte aidiyetlerini ve işverene karşı sesliliklerini etkilemektedir. Bu negatif önyargılar hem kadınların çalışma verimini düşürmekte hem de buna bağlı olarak örgütün büyümesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu amaçla kadın çalışanlara sahip işverenlerin kadınların aidiyet duygusunu geliştirmesine, işgören sesliliğinin ve psikolojik sermayelerinin artmasına yardımcı olmalıdır. Kadın çalışanların ise oluşabilecek negatif etkilere karşı kendi güçlerini göstermek amacıyla özellikle psikolojik sermayenin 4 temel unsurunu devreye sokması gerekmektedir.

Kaynakça

- Arslan, A. & Yener S. (2016). İşgören Sesliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1): 173-191.
- Akgemci, T., Kaplan, M. & Kızıloğlu, E. (2017). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cam Tavan Sendromunu Aşma Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme, E. G. Kaygısız ve R. A. Wolff (Ed.),

Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan Kitabı, 27-35.

- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychol. Bull.* 117, 497–529, doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497.
- Chawla, S & Sharma R.R. (2019). Enhancing Women’s Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator, *Front. Psychol.* 10:1377, doi: 10.3389/fpsyg.2019.01377.
- Detert, J. R. & Edmondson A.C. (2011). Implicit voice theories: taken-for-granted rules of self-censorship at work, *Acad. Manag. J.* 54:461–88.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress, *Psychol. Bull.* 125, 276–302, doi: 10.1037//0033-2909.125.2.276.
- Duberley, J. & Carrigan, M. (2013). The career identities of ‘mumpreneurs’: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood, *International Small Business Journal* 31(6): 629–651.
- Duru, E. (2015). Genel aidiyet ölçeğinin psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.
- Erkmen, T. & Emel, E.S. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Evans, G. (2004). *Kadınlar Ancak Birlikte Kazanabilir*, İstanbul: Optimist.
- Fapohunda, T.M. (2016). Gender, Voice and Silence: Strategies for Inclusion of Female Employees, *Archives of Business Research*, 4(1), 55R66.
- Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U. & Willemsen, T. (2001). Women’s work roles and their impact on health, well-being, and career: comparisons between the United States, Sweden, and The Netherlands, *Women Health* 31: 1–20, doi: 10.1300/j013v31n04_01.
- Heller, T. (1997). *Yönetimde Kadın Erkek*, İstanbul: Altın.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A. & Jehn, K. (2003). The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network, *Hum. Res. Manag.* 42, 3–21, doi: 10.1002/hrm.10061.

- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths, *The Academy of Management Executive*, 16 (1), 57- 72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior, *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Malone, G. P., Pillow, D. R. & Osman, A. (2012). The general belongingness scale (GBS): Assessing achieved belongingness, *Personality and Individual Differences*, 52(3), 311-316.
- May, V. (2011). Self, belonging and social change, *Sociology*, 45(3): 363–378.
- Morrison, E. (2014). Employee Voice and Silence, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1: 173-197, 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328.
- Özbilgin, M. F. & Woodward, D. (2004). ‘Belonging’ and ‘Otherness’: Sex Equality in Banking in Turkey and Britain, *Gender, Work & Organization*, 11: 668-688. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x.
- Rainey K, Dancy M, Mickelson R, Stearns E. & Moller S. (2018). Race and gender differences in how sense of belonging influences decisions to major in STEM, *International Journal of STEM Education*. 5:10.
- Shapiro, J. C. & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
- Stamper, C. L., Masterson, S. S. & Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange, *Management and Organization Review*, 5(3), 303-328.
- Stead, V. (2015). Belonging and women entrepreneurs: Women’s navigation of gendered assumptions in entrepreneurial practice, *International Small Business Journal* 1–17.
- Tabassum, N., & Thompson, R. (2018). Women Leaders and Employee Voice in Organisations – A Critical, Gendered Perspective: Working Paper, *Presented at University Forum for Human Resource Development Annual Conference, New castle Upon Tyne, United Kingdom*, 1-6.
- Taylor, S. E. (2002). The Tending Instinct: Women, Men, and the Biology of Our Relationships, *New York, NY: Henry Holt*.
- Tuğsal, T. (2018a). Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Türkiye Verilerinin Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Değerlendirilmesi, *2nd International Conference on New Approaches in Social Sciences and Humanities 2018, Istanbul*, 402-413.
- Tuğsal, T. (2018b). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Adayı Bağlamında Girişimcilik Niyetlerinin Değerlendirilmesi: İstanbul’da Bir Üniversite-

- tede Ampirik Bir Araştırma, *International Congress of Management, Economy and Policy 2018 Autumn, Istanbul, 1-2 December, 947-961.*
- Van, D. L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management journal, 41(1), 108-119.*
- Van, D. L., Ang, S. & Botero, I. (2003), Conceptualizing employee silence and employee voice as multi dimensional constructs', *J. Manag. Stud. 40: 1359-92.*
- Yener, S. (2017), Psikolojik Rahatlık Algısının İşgören Sessizliği ve Takım İşbirliği Arasındaki İlişkide Aracı Değişken Rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20: 1-19.*