

**KADINLARDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE – KARIYER ALGISI İLİŞKİSİ:
ESKİŞEHİR İLİNDEKİ SİYASİ PARTİLER ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ayça GÜZEL ÖZBEK

Eskişehir, 2016

**KADINLARDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE – KARIYER ALGISI
İLİŞKİSİ: ESKİŞEHİR İLİNDEKİ SİYASİ PARTİLER ÖRNEĞİ**

AYÇA GÜZEL ÖZBEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül, 2016

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ayça GÜZEL ÖZBEK'in "Kadınlarda Pozitif Psikolojik Sermaye-Kariyer Algısı İlişkisi: Eskişehir İlindeki Siyasi Partiler Örneği" başlıklı tezi 20 Eylül 2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL

Üye : Prof.Dr.Enver ÖZKALP

Üye : Yrd.Doç.Dr.Umut KOÇ

Yrd.Doç.Dr.S. Fatih KOSTAKOĞLU
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür Vekili



ÖZET

KADINLARDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE – KARIYER ALGISI İLİŞKİSİ: ESKİŞEHİR İLİNDEKİ SİYASİ PARTİLER ÖRNEĞİ

Ayça GÜZEL ÖZBEK

Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül, 2016

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin kim olduğu ve bireysel gelişimin ardından kim olabileceğini konu edinen bir kavramdır. İyimserlik, umut, dayanıklılık, öz-yeterlilik alt boyutlarını kapsayan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin ve bireylerin gelişimine büyük katkılar sağlayacak potansiyele sahiptir.

Bu araştırmanın amacı siyasi platformda yer alan kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin bileşenleri ile kariyer algıları arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Buna ek olarak demografik değişkenlerin bu değişkenlerle olan ilişkisinin de değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ile siyasi parti üyesi kadınların kariyer gelişimlerini nasıl algıladıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Eskişehir ilinde siyasi parti üyesi olan 135 kadın ile anket çalışması yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve kariyer algısını ölçmeye yönelik sorular kullanılarak yapılan araştırmanın verileri, istatistiksel analizler yoluyla demografik değişkenler, pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ve kariyer algısı arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının; kadınların üyesi oldukları siyasi parti içindeki kariyer algıları ile pozitif yönlü ve orta şiddetli ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte söz konusu alt boyutların; kadınların genel olarak siyasi platformdaki kariyer algılarını etkilemediği gözlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, kariyer, kadın, siyaset

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN’S POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND CAREER PERCEPTION: POLITICAL PARTIES IN ESKİŞEHİR

Ayça GÜZEL ÖZBEK

Department of Management and Work Sociology
Anadolu University Graduate School of Social Sciences,

September, 2016

Adviser: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Positive psychologic capital is a term defining who the individuals are and who might be behind the personal development. Positive psychologic capital including sub-dimensions as optimism, hope, endurance, self-sufficiency has the potential to make a great contribution to personal development.

The purpose of this research is to study if there is a relation between components of the positive psychologic capital and career perception of the women in political platform. In addition to this, the research aims to evaluate the relation between demographic variables and these variables.

A questionnaire study has been carried out with 135 woman members of political parties in Eskişehir, to examine the relation between positive psychologic capital and their career perception. It is intended to explain the datum of the research carried out by using Psychologic Capital Scale and questions intended to evaluate career perception, demographic variables through statistical analysis, the relation between sub dimensions of positive psychological capital and career perception.

According to the results of the studies, there is a positive and mild relation between all sub dimensions of positive psychologic capital and career perceptions in political parties where women are members. Besides, it is observed that the sub dimensions in question do not effect women’s career perception in political platform in general.

Keywords: positive organizational behavior, positive psychological capital, resiliency, self-efficacy, optimism, hope, career, woman, politics

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ayça GÜZEL ÖZBEK

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	ii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ.....	2
1.1. Pozitif Psikoloji.....	2
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgüt Okulu	4
1.2.1. Pozitif örgüt okulu	5
1.2.2. Pozitif örgütsel davranış	5
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	10
1.3.1. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları	12
1.3.1.1. Dayanıklılık.....	13
1.3.1.2. Öz-yeterlilik	14
1.3.1.3. İyimserlik	15
1.3.1.4. Umut.....	16
1.4. Pozitif Örgütsel Davranışın ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Potansiyel Boyutları.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. KARIYER VE KARIYER GELİŞİMİ	19
2.1. Kariyer Kavramı.....	19
2.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	20
2.2.1. Kişilik	21
2.2.2. Zeka	22
2.2.3. İlgi ve yetenekler	23
2.2.4. Aile ve sosyal çevre.....	23
2.2.5.Cinsiyet.....	24
2.3. Kariyer Dönemleri	24
2.3.1. Keşif dönemi	24
2.3.2. Kurulma dönemi	25
2.3.3. Kariyer ortası dönemi.....	25
2.3.4. Kariyer sonu dönemi.....	25
2.3.5. Azalma (emeklilik) dönemi	25
2.4. Kadınlarda Kariyer Dönemleri	25
2.5. Kariyer Planlama	27
2.5.1. Bireysel kariyer planlama	27
2.5.2. Örgütsel kariyer planlama	28
2.6. Kariyer Geliştirme	28
2.6.1. Kariyer geliştirmenin bireysel boyutu	29
2.6.2. Kariyer geliştirmenin örgütsel boyutu	29
2.6.3. Kariyer geliştirme programları	30
2.6.4. Kariyer geliştirme dönemleri	31
2.6.5. Kadınlarda kariyer geliştirme	32
2.7. Kariyer Yönetimi	33
2.8. Kariyer Sorunları.....	35

2.8.1. Kariyer platosu.....	35
2.8.2. Çift kariyerli eşler	36
2.8.3. Ay ışığı sorunu	36
2.8.4. Çift kariyerlilik.....	36
2.8.5. İşten çıkartılma	36
2.8.6. Engellenme.....	36
2.8.7. Stres ve tükenmişlik.....	37
2.8.8. Beceri ve yeteneğin yitirilmesi veya eskimesi	37
2.8.9. Cinsiyet ya da cinsel yönelimden kaynaklanan sorunlar	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SİYASİ PLATFORMDA KADIN	38
3.1. Kadınların Siyasi Hayata Girişi.....	38
3.2. Yerel Yönetimde Kadınlar	38
3.3. TBMM ve Kabinede Kadınlar	39
3.4. Kadınların Siyasete Katılmalarına Etki Eden Faktörler	42
3.4.1. Cinsiyetin doğurduğu iş bölümü, sosyo-ekonomik durum, toplumsal ve kültürel yapı	42
3.4.2. Siyaset sisteminin yapısı, partiye katılmada karşılaşılan sorunlar	43
3.4.3. Kadınların aday olmasında ve seçilmesinde önlerine çıkan engeller	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KADINLARDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE – KARIYER ALGISINA İLİŞKİN ESKİŞEHİR İLİNDE SİYASİ PLATFORMDA BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI.....	44
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	44
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	44
4.3. Veri Toplama Araçları	45

4.4. Evren, Örneklem ve Sınırlılıklar	46
4.5. Araştırmanın Hipotezleri	47
4.6. Bulgular.....	50
4.6.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular.....	50
4.6.1.1. Yaşa göre dağılım.....	50
4.6.1.2. Medeni duruma göre dağılım.....	51
4.6.1.3. Eğitim düzeyi dağılımı	52
4.6.1.4. Yabancı dil dağılımı	52
4.6.1.5. Partiye üyelik süresi dağılımı.....	53
4.6.1.6. Yönetimde olma süresi dağılımı.....	54
4.6.1.7. Hane ortalama aylık gelir dağılımı.....	54
4.6.1.8. Şahsa ait ortalama gelir dağılımı.....	55
4.6.2. Psikolojik sermaye alt boyutları ile kariyer algıları ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri	56
4.6.3. Psikolojik sermaye alt boyutları ile kariyer algıları ölçek puanlarının normallik testleri.....	56
4.6.4. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile kariyer gelişim algısı arasındaki ilişki.....	57
4.6.5. Karşılaştırma analizleri.....	59
4.6.5.1. Yaş gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması	59
4.6.5.2. Medeni durum gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	62
4.6.5.3. Eğitim durumu gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	63
4.6.5.4. Yabancı dil gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması	66
4.6.5.5. Partiye üyelik süre gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	68

4.6.5.6. Parti yönetiminde olunan süre gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	70
4.6.5.7. Parti dışında bir işte çalışma durumunun ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	72
4.6.5.8. Aylık hane gelir gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	73
4.6.5.9. Şahsi aylık gelir gruplarının ölçek puanları bakımından karşılaştırılması.....	75
SONUÇ.....	78
KAYNAKÇA	83
EK.....	91

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Pozitif Örgüt Okulu ile Pozitif Örgütsel Davranış Karşılaştırması	9
Tablo 2.1. Başarılı Kadınlar İçin Kariyer Dönemleri Modeli	26
Tablo 3.1. Yerel Yönetimlerde Kadın Oranları	39
Tablo 3.2. Genel Seçim Yıllarına Göre Kadın Vekillerin Sayısı Ve Kadınların Toplam Vekil Sayısına Oranları.....	40
Tablo 4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) İçin Alt Boyutların Güvenilirlik Analizi Sonuçları	46
Tablo 4.2. Yaş Değişkeni İçin Frekans Analizi	51
Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Analizi	51
Tablo 4.4. Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans Analizi	52
Tablo 4.5. Yabancı Dil Değişkeni İçin Frekans Analizi	53
Tablo 4.6. Partiye Üyelik Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi	53
Tablo 4.7. Yönetimde Olma Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	54
Tablo 4.8. Hane Ortalama Aylık Geliri Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	55
Tablo 4.9. Şahıs Ortalama Aylık Geliri Değişkeni İçin Frekans Analizi.....	55
Tablo 4.10. Ölçek Puanları Betimleyici Analizi	56
Tablo 4.11. Ölçek Puanları Normallik Analizi	57
Tablo 4.12. Ölçek Puanlarının İlişki Analizi	58

Tablo 4.13. Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması.....	59
Tablo 4.14. Medeni Durum Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	62
Tablo 4.15. Eğitim Durumu Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	63
Tablo 4.16. Yabancı Dil Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	66
Tablo 4.17. Partiye Üyelik Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	68
Tablo 4.18. Parti Yönetiminde Olunan Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	70
Tablo 4.19. Parti Dışında Bir İşte Çalışma Durumunun Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	72
Tablo 4.20. Aylık Hane Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	73
Tablo 4.21. Şahsi Aylık Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması	75

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1. Pozitif Psikolojinin Alt Basamakları	5
Şekil 1.2. Rekabet Avantajı İçin Genişleyen Sermaye Türleri	11
Şekil 2.1. Kariyer Geliştirme Dönemleri	31
Şekil 2.2. Kariyer Gelişimi Modeli	34
Şekil 3.1. 26. Dönem TBMM kadın milletvekillerinin partilere göre dağılımı	41
Şekil 4.1. H ₁ Hipotezi	47
Şekil 4.2. H ₂ Hipotezi	48
Şekil 4.3. H ₃ Hipotezi	49
Şekil 4.4. H ₄ Hipotezi	50
Şekil 4.5. H ₅ Hipotezi	50

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

S.S.:	Standart Sapma
sd.:	Serbestlik Derecesi
N:	Gözlem Sayısı
p:	Olasılık değeri
r:	Korelasyon
PSÖ.:	Psikolojik Sermaye Ölçeği

GİRİŞ

Tarihsel süreçten gelen geri planda kalmışlıklarıyla kadınların, her zaman çalışılmaya değer bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Kadını, aslında eşit olduğu erkeklerle aynı konuma getirmek için bu tür çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülebilir.

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin kim olduğunu ve kim olabileceğini gösteren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut gibi özelliklerinin geliştirilmesi onların kariyerlerini planlamalarında ve ilerleme kaydetmelerinde önemli bir yer teşkil edeceği söylenebilir. Zira bireylerin kariyer seçimlerinde cinsiyetleri gibi kişilik özellikleri ve kendilerini nasıl algıladıkları da önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kuralların erkekler tarafından koyulduğu, oyunun erkekler tarafından oynandığı bir arena olan siyasette kadınların nüfustaki oranlarına paralel bir temsil oranına sahip olmadıkları bilinmektedir. Kadınların siyasete girişlerinde, siyasi platformun içinde kalmalarında, yönetici ya da aktif / üretken / yararlı bir üye olmalarında kendi psikolojik durumlarının rol oynayacağı savunulabilir.

Birinci bölümde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye hakkında bilgi verilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde kariyer kavramı, kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme kavramları açılanmış ve kadınlar özelinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Üçüncü bölümde kadın ile siyaset ilişkisi incelenmiştir. Kadınların siyasete girişinin kısa bir özeti yapılarak günümüzde yerel yönetimde ve parlamentoda kadının durumu hakkında bilgi verilmiştir.

Son bölüm olan dördüncü bölümde ise yapılan alan çalışmasının analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

1. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Bu bölümde pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ve kapsamı, pozitif örgüt okulu, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olan dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut faktörleri hakkında bilgi verilip ayrıntılı değerlendirmeler yapılacaktır.

1.1. Pozitif Psikoloji

Psikolojinin en temel amaçlarını II. Dünya Savaşı öncesi için üç ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlardan ilki, ruhsal rahatsızlıkları tedavi etmek suretiyle hastalıkları gidermektir. İkincisi; kişilerin yaşam kalitelerini artırmak amacıyla hayatlarını daha iyi hale getirmektir. Son amaç ise; insanın üstün yeteneklerini keşfederek onları yetiştirmek ve potansiyellerini ortaya çıkarmaktır (Hodges, 2010, s.3). Bu amaçlardan ilki 20. yüzyıl başlarına kadar ağır basmış, psikologlar bireylerin sorunlarına ve mevcut ruhsal hasarlara yönelmişlerdir. Dönemin ana çalışma konularını; zararlı alışkanlıklar, çocukluk çağı sorunları, zararlı dürtüler ve hasar görmüş beyinlerin tedavisi oluşturmuştur. 20. yüzyılın sonlarında ise, hastalığın başlamadan önlenmesine odaklanan psikoloji bilimi; mutluluğa ulaşma, bireyleri hayatlarından memnun ve tatmin olmuş hale getirme gibi amaçlara yönelmiştir (Seligman, Parks ve Steen, 2005 s. 275).

Maslow, “Motivasyon ve Kişilik” adlı eserinin “Pozitif Psikolojiye Doğru” başlıklı bölümünde pozitif psikolojiden ilk bahsettiğinde psikolojinin olumsuz olayları düzeltmeye çalışmasının bir eksiklik olduğunu da savunmuştur. Bu konuya dair yapılacak ileriki çalışmalarda merkezi oluşturacak gelişim, fedakârlık, sevgi, iyimserlik, doğallık, cesaret, kabul, memnuniyet, tevazu, nezaket ve potansiyelini gerçekleştirme gibi yeni kavramlar üzerine eğilmek gerektiğini ortaya koymuştur (Wright, 2003, s. 437).

İlk kez 1999 yılında Martin Seligman, psikolojinin bireylerin olumsuz yönleri üzerine yoğunlaştığını, güçlü yönleri kuvvetlendirmeye çalışmadığını savunarak; insanlara daha mutlu, başarılı, özgüvenli ve normal bireyler olmayı öğretmek için “pozitif psikoloji” kavramından yararlanmak gerektiğini ileri sürmüştür (Linley vd., 2006, s. 4). Yine Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5) American Psychologist’in özel bir sayısı için kaleme aldıkları makalede psikolojiyi yaşanılan hayatı değerli kılan şeyler hakkında yeterince bilgi üretmemekle suçlamışlardır. Bir metafora göre psikoloji insanlara eksi sekizden sıfıra gelmeyi öğretmekte iyiyken, sıfırdan artı sekize getirmekte aynı başarıyı gösterememektedir. Pozitif psikolojiye ihtiyaç duyulmasının da sebebinin bu olduğu

söylenbilir. Bu bilim insan davranışının negatif yönleri kadar pozitif yönlerinin de araştırılması gerektiğini savunmaktadır (Gable ve Haidt, 2005, s. 103). Pozitif psikolojinin doğmasının sebebini Luthans ve Church (2002, s.58) insanların güçlü yönlerine, pozitif karakteristiklerine ve hayatı yaşamaya değer hale getiren şeylere yeterli önemin verilmemesine bağlamıştır. Ruhsal açıdan normal sayılan birey sayısının, anormal sayılanlardan çok daha fazla olduğu gerçeği göz önüne alındığında; pozitif psikolojinin çok daha geniş kitlelere yardımcı olduğu söylenebilir (Kararımak ve Siviş, 2008, s. 105).

Pozitif psikoloji; insan potansiyelinin maksimum kullanıldığı düzenli sistemler kurmayı amaçlayan, insanların grupların ve örgütlerin gelişmesine ve ideal bir şekilde işlemesine katkıda bulunan koşul ve süreçlerin belirlenmesi çalışmasıdır (Peterson ve Spiker, 2005; Gable ve Haidt, 2005, s. 103). Başka bir düşünürü göre de pozitif psikoloji insanların dayanıklılığı ve yararlı özellikleri üzerine çalışan, ortalama bir insan için nelerin işe yarar olduğunu, neyin doğru olduğunu, nelerin gelişip ilerlemeyi sağlayacağını araştıran bilimsel bir çalışmadır (Sheldon ve King, 2001, s. 216). Pozitif psikolojiyi insanlardaki yanlış davranışlara değil, doğru davranışlara ve doğru davranışların nasıl geliştirilebileceğine odaklanan bilim dalı olarak da tanımlayabiliriz (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006, s. 26).

Pozitif psikolojiyi açıklarken üç düzeyli bir analizle ele almak mümkündür:

- Öznel düzeyde pozitif psikoloji alanı; iyi oluş, memnuniyet ve tatmin (geçmişte); umut ve iyimserlik (gelecek için); yükselme ve mutluluk (şimdiki zamanda) gibi değeri yüksek öznel tecrübeler hakkındadır.
- Bireysel düzeyde; yetenekler, sevebilme kapasitesi, cesaret, kişiler arası ilişkiler, estetik anlayışı, sabır, azim, affedicilik, orjinallik, maneviyat, ileri görüşlülük ve bilgelik gibi bireysel nitelikler pozitif psikoloji kapsamına girmektedir.
- Grup düzeyinde ise; pozitif psikoloji sivil erdem ve çalışanlarını daha iyi vatandaşlar olmaya, sorumluluk almaya, fiziksel ve duygusal olarak doyurmaya, özgeciliğe, nezakete, ılımlı ve toleranslı olmaya ve iş etiğine uymaya yönlendiren örgütleri konu alır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5).

Pozitif psikoloji araştırmaları bilimsel yöntemle dayanarak yapılmaktadır. Çalışmalarda felsefe, gurular ve bilgelik gibi sübjektif kaynaklara itibar edilmemesi özelliğiyle, bugün

revaçta olan pozitif düşünme etkisi, insan potansiyeli hareketi, olumluya yönelik oluşuyla bilinen hümanistik psikoloji gibi yaklaşımlardan ayrılmaktadır. Bu yanıyla pozitif psikoloji, işyerinde olumluluk uygulamalarında kullanılan bir kaynak olmanın da yolunu açmıştır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007). Pozitif psikoloji bireyleri, grupları, organizasyonları ve toplumları daha pozitif hale getirmek için gereken unsurları ortaya koymak amacıyla beşeri bilimlerin kullandığı metotları kullanır ve insanların daha mutlu bireyler haline getirilmesi ve geliştirilmesi konusunda öneriler sunar (Luthans, 2008, s.200).

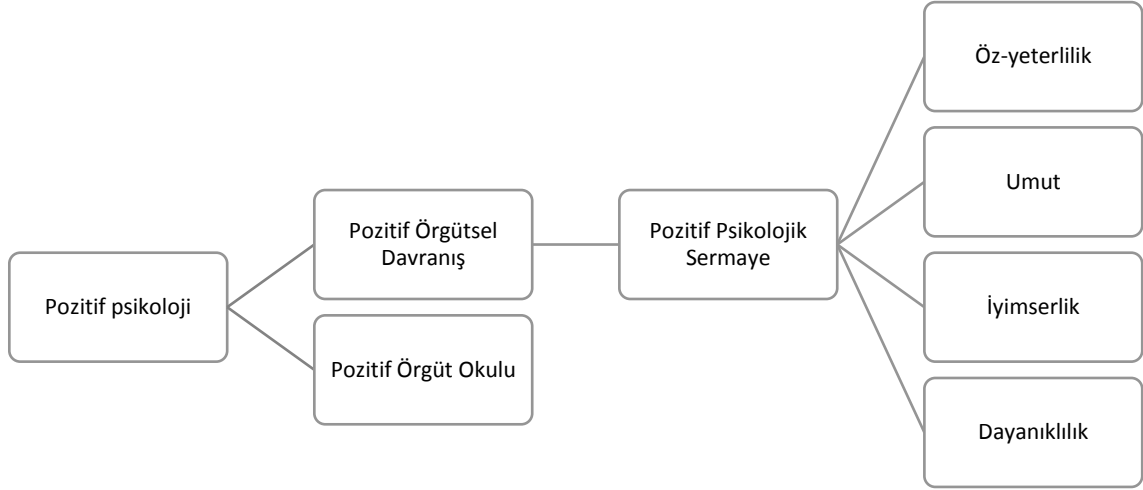
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Örgüt Okulu

Bir örgütte yönetimdekilerin yönetme becerilerinin ve uygulanan yönetim stratejilerinin başarılı olup olmadığı yönetimin etkinliğiyle başka bir deyişle örgütü amaçlarına ne kadar ulaştırdığıyla ölçülür. Yönetimin etkinliğini artırmanın esas şartı insan sermayesini örgütün hedeflerine paralel olarak harekete geçirmek ve çalışanlardan en üst düzey verimi alabilmektir (Eren, 2001, s.12). Yönetime bilimsel anlayışın uygulanmaya başlandığı ilk yıllarda güçlü olumsuz duyguların, hem örgütün hem de çalışanların etkinliğine en çok zarar veren unsur olduğu düşünülmekteydi. Örgüt içinde duyguların yıkıcı etkide bulunduğu, verimliliği azalttığı ve sosyal ortamı olumsuz etkilediği gibi hakim düşüncelerle yöneticiler örgüt ortamını duygulardan arındırmak gerektiği inancını paylaşmışlardır. 1950’li yıllardan sonra insan ilişkileri yaklaşımının klasik yönetim stratejilerinin yerini almaya başlamasıyla, örgüt ile duyguların birbirinden bağımsız olarak düşünülemeyeceği de fark edilmiştir. İnsan ilişkilerinin yani bireyler arası ilişkilerin önem kazanması da yöneticileri çalışanları verimli kılmanın yolları üzerinde düşünmeye zorlamıştır (Eren, 2001, s. 12). Bu anlayışın yaygınlaşmasıyla birlikte, örgütler çalışanları duyguları olan ve olması gereken bireyler olarak görmeye başlamışlardır. Bu bağlamda tek tip ve makineleşmiş işgörenler gibi muamele göstermekten kaçınmışlardır.

2000’li yıllardan itibaren örgüt içinde psikoloji, bireylerin patolojik ruhsal hastalıkları üzerinde yoğunlaşan bilim olma noktasından kurtulup olumlu duygular ve olumlu düşünceler üzerine eğilmeye başlamıştır. Seligman’ın başını çektiği pozitif psikoloji düşüncesi, negatifi inceleyen klasik psikoloji ekolüne zıt bir anlayışla ilerlemiştir.

Pozitif örgütsel psikolojiyi örgütün pozitif bireysel özellikler, pozitif bireysel tecrübeler ve pozitif kurumlar hakkında incelemeler yapan bilim dalı olarak da tanımlayabiliriz

(Donaldson ve Ko, 2010). Pozitif örgütsel psikoloji birbirini tamamlayan iki ana yaklaşımla örgüt ortamında yerini almıştır. Bunlar Pozitif Örgüt Okulu (Positive Organizational Scholarship) ve Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior) olarak nitelendirilebilir.



Şekil 1.1. Pozitif Psikolojinin Alt Basamakları

Kaynak: Luthans, Youseff ve Avolio, 2006

1.2.1. Pozitif örgüt okulu

Pozitif örgüt okulu (pozitif örgütsel düşünce okulu da denmektedir) yaklaşımı ilk kez Michigan Üniversitesi'nden araştırmacılar tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Pozitif örgüt okulu; erdem, merhamet gibi duygularla, performans üzerindeki etkileri net olarak gözlemlenememiş kavramlarla ilgilenir. Araştırmacılar tarafından; önlenemeyen krizleri ve olumsuz durumları örgütün en az zararla atlattığı ve yaşamını devam ettirebilmesi için pozitif özellikleri öne çıkarması gerekliliği savunulmuştur. Pozitif örgüt okulunun makro düzeyde incelemeler yapan, örgütü temel alan bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2006 ve Luthans vd., 2007, s. 9-10).

1.2.2. Pozitif örgütsel davranış

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ise; Nebraska Üniversitesi'nde bulunan Gallup Liderlik Enstitüsü'nde ortaya çıkmıştır. Luthans'ın başını çektiği grubun çalışmaları mikro düzeyli ve pozitif çalışma psikolojisini bireysel bakış açısıyla araştıran niteliktedir. Pozitif örgütsel davranış şartlara bağlı olarak gelişip değişebilen ve performans üzerinde

gözle görülür değişimler yaratan kavramlarla ilgilenir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2006 ve Luthans vd., 2007, s. 9-10).

Pozitif psikoloji gerek makro düzeyli pozitif örgüt okulu, gerekse mikro düzeyli pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla olsun örgüt ortamına, işgörenlere ve yöneticilere olumlu katkılar sağlamıştır.

Pozitif örgütsel davranış bugünün örgütlerinde geliştirilebilen, ölçülebilen ve pozitif bir yönde yönlendirilebilen pozitif özelliklerin, psikolojik kapasitenin ve insan kaynakları potansiyelinin incelenmesi ve performans gelişimi için bu bilgilerin örgütlere uygulanmasıdır (Luthans, 2002b, s. 59 ve Luthans, Youseff ve Avolio, 2006). Pozitif örgütsel davranış insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış bilimlerinin uygulama alanlarını dönüşüme uğratabilecek potansiyele sahip bir değerler dizisini anlatır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2006). Pozitif örgütsel davranış hem işin ve pozisyonun gerektirdiği işgöreni işe almayı, hem de örgüt içindeki işgörenlerin geliştirilmesi, performanslarının ve verimliliklerinin artırılmasını da kapsamaktadır (Luthans, 2002a). Temel kavramları umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, esneklik gibi olgular olan pozitif örgütsel davranışın çalışma konuları çalışanların performansını ve verimliliğini maksimuma çıkarmak amacıyla ölçülen, geliştirilen ve hayata geçirilen her şey olarak ifade edilebilir (Avey vd., 2008, s.53). Bu çalışmalarda, çalışanın kapasitesinin belirlenmesi ve performansını yukarı çekmek için kapasitenin sınırlarının zorlanması, çalışanın geliştirilmesi söz konusudur. Pozitif örgütsel davranış tanımı itibarıyla bireylerin güçsüz yanlarını vurgulayan ve iyileştirme çabalarını kapsayan çalışmalar yerine; bireylerin iyi yönlerini ve güçlü yanlarını öne çıkarıp bunlardan yararlanarak çalışanın pozitif, yaratıcı ve huzurlu bir çalışan haline getirilmesini hedefleyen çalışmalardır (Luthans, 2002a, s. 695-696).

Örgütlerin içinde olumsuz duyguları incelemek, güçsüz yönlemlere yoğunlaşmak yerine daha pozitif, güçlü ve olumlu özelliklere odaklanmak örgütsel davranış alanında daha etkili bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel davranış alanında son yıllarda yapılan olumlu olana ve pozitif olana yönelik araştırmaların çokluğu da bunu desteklemektedir (Luthans, 2002a, s. 695 ve Met, 2010, s. 889). İşe yönelik olma, bağlılık ve adanmışlık çalışmalarının artışı da bize pozitif bakış açısına yönelimi göstermektedir.

Pozitif örgütsel davranış; çalışanların çalışma ortamında mutlu, rahat ve huzurlu zaman geçirmeleri amacını benimser. Çalışanların olumlu davranışlarının ve olumlu duygularının geliştirilmesini hedefler (Özkalp, 2009, s. 491 ve Bal, 2009, s. 546). Çalışanların mutlu ve huzurlu olmaya yönelik beklentilerinin iş yerine ve çalışma

ortamına yansısıyla, pozitif duygu ve düşünceleri desteklemek gerekliliği de doğmuştur.

Klasik yönetim anlayışının aksine; pozitif örgütsel davranış anlayışının etkisiyle örgütler bireyin ve örgütün bütününe pozitif ve olumlu yönlerine odaklanan bir yönetim şekli belirlemek durumunda kalmışlardır (Met, 2010, s. 893). Bu yaklaşım olumsuz odaklanan, çalışanların ve örgütün çıktılarında güçsüz yönler dikkat eden örgütlerde zorluk çıkaracaktır. Bu zorluğun yanında, eğer bunu başarabilirlerse eskiye oranla önemli ölçüde performans ve verimlilik artışı gözlemleyebileceklerdir (İnce, 2012, s. 8).

Pozitif örgütsel davranış örgütte çalışanların pozitif yönleri, süreçler ve sonuçlarla ilgili bilgileri kapsamaktadır (Cameron vd., 2003, s. 4). Çalışma ortamında yani işyerinde başarıyı üst düzeye çıkaracak pozitif davranışların “neden?”lerini ve “nasıl?”larını bulmak araştırmacıların esas araştırma konusunu oluşturmaktadır (Roberts vd., 2005, s. 75). Pozitif örgütsel davranış araştırmalarında sık sık yer alan başlıklar erdemli olma, dayanıklılık, esneklik, canlılık, sıra dışı olma, pozitive kayma ve anlamlılık gibi konulardır (Spreitzer ve Somershein, 2003, s. 209). Bu konuların incelenmesindeki amaç, çalışanların bağlı oldukları örgüte olan katkılarını maksimuma çıkarmaktır.

Pozitif örgütsel davranışın tarihi çok eski görünmemekle birlikte 1954’te Maslow tarafından pozitif ve olumluluk yaklaşımları dikkate alan yazıları görülmüştür. Günümüz modern kuramlarında ve örgütsel davranış araştırmalarında da, örgütsel adalet, yetkinlik, iş tatmini, içsel motivasyon, bağlılık, duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve pozitif duygulanım gibi kavramların da pozitif kavramlar olarak ele alındığı görülmektedir (Abdullah, 2009, s.23-24 ve Met, 2010, s. 892).

Pozitif örgütsel davranış; 5 ana karakteristik başlığı altında incelenebilir (Luthans, Yousseff ve Avolio, 2006) :

- *Pozitif örgütsel davranış pozitif ve olumlu olanı temel alarak çalışmalar yapar.* Geleneksel yönetim metotları verimli olmayan yönetici ve çalışanlar, etik dışı davranışlar, stres, engellenme, çatışma gibi olumsuz olgulara odaklanmakta ve ortalama bir performans değerini korumayı başarı olarak saymaktadırlar. Bu geleneksel teoriler; performansın yüksek seviyeye ulaşmasını, gelişmeyi, öğrenmeyi, proaktif stratejik değişimi ve çalışanlar arasındaki uyumluluğu yakalamayı sağlamakta başarılı olamamaktadır. Örgütlerin negatif olan kadar pozitif olana da ilgi göstermesi, dengeli bir paylaşım yapması gerekmektedir (Luthans ve Yousseff, 2007). Örgüt yapısı içinde pozitif ile negatif duygu ve

düşünceler birbirinden farklı düzlemlerdir, bu nedenle tam olarak birbirine tezat olarak düşünülmemelidir. Örneğin bir örgütte iş tatminsizliğini azaltmak, işten tatmin olan çalışan sayısını artırmak anlamına gelmeyebilir (Luthans, Youseff ve Avolio, 2006). Olumlu olanın geliştirilmesi gerekliliği pozitif örgütsel davranış açısından önemli bir yere sahiptir. Psikoloji biliminin insanların olumsuz, eksik, zayıf yönlerine odaklandığı düşünüldüğünde, bilimin artık insanların sahip olduğu olumlu özelliklere ve bu özelliklerin geliştirilmesine yönelmesi gerekmektedir ve bu işi pozitif yönelimli yaklaşımlar üstlenmiştir. Olumlu olma kriteri, pozitif örgütsel davranışın önemli karakteristiklerinden biridir.

- *Pozitif örgütsel davranış teorik bir arka plana ve geçerli / güvenilir ölçüm teknikleriyle yapılan araştırmaya dayalıdır.* Pozitif yaklaşımların bir kısmı her ne kadar olumluluğu destekler nitelikte olsalar da; pozitif örgütsel davranışın aksine, kısıtlı kuramsal geri plana ve araştırmaya sahiptirler. Tanımlama ve betimlemede iyi olmalarına rağmen, olayların neden ve sonuçlarına dair devamlılığı olan, anlamlı bilimsel bilgi üretmekte kısır kalabilmektedirler. Yalnızca görünüş geçerliliğine sahip olmaları, yapı geçerliliğinin yokluğu büyük bir eksiklik olarak değerlendirilir. Ancak pozitif örgütsel davranış diğerlerinin aksine sürekliliği olan bilimsel bilgiyi üreten bir bilimdir. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımını popüler kültürün getirilerinden olan kişisel gelişim kitaplarından ayıran en önemli özelliklerden birisi bilimsel teorilere yer verilmesi, araştırmalarla desteklenmesi, bilimsel kanıtlara dayalı olmasıdır. Bahsedilen eserlerin yapısal geçerliliğe ve neden sonuç ilişkisi kurmak için gereken kanıtlara sahip olmadığı kolayca savunulabilir (Seçgin, 2013, s. 21).

- *Pozitif örgütsel davranış ölçülebilirliği olan olgu ve kavramlarla ilgilidir.* Bilimsel araştırmalarda güvenilirliği ve geçerliliği olan ölçüm araçlarının kullanılması araştırmayı bilimsel kılacak bir ön şarttır. Pozitif örgütsel davranış çalışmaları da bu yolu izleyen bir bilim dalıdır. Bu şekilde elde edilen verilerin analiz edilmesi, tahminlerde bulunabilmesi ve kontrol edilmesi de mümkündür. Pozitif örgütsel davranış ölçülemeyen olgu ve kavramları araştırma konularının içine almamaktadır. Sınanabilir, kanıtlanabilir ve ölçülebilir yapıda olması insanların pozitif örgütsel davranışın ileri sürdüğü bilginin güvenilirliğini ve geçerliliğini kabul etmesine yardımcı olacaktır.

- *Pozitif örgütsel davranış değişebilir ve gelişebilir bir zeminde araştırmalarını sürdürür.* Pozitif örgütsel davranış pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut gibi gelişen ve değişen özellikler üzerinden çalışmalar yaparken, pozitif örgüt okulu merhamet gibi erdem gibi değişmediğini bildiğimiz özellikler üzerinde yoğunlaşır. Bu da pozitif örgütsel davranışı pozitif örgüt okulundan ayıran en önemli farktır. Pozitif örgütsel davranış araştırmacıları insan gelişiminin ve potansiyelinin önceden inanıldığından daha esnek olduğunu savunurlar. Pozitif kapasitelerin (zevk, mutluluk, pozitif modlar, dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut vb.); eğitim programları, iş başında eğitim, iş başında öğrenme, kısa ve çok odaklı müdahaleler yoluyla geliştirilebileceğini öne sürerler.
- *Pozitif örgütsel davranış yönetilebilir performansla alakalı bir bilimdir.* Pozitif örgütsel davranışın bileşenlerinin verimlilik, performans gibi ölçülebilir kavramlar üzerindeki etkisi araştırmalarla desteklenmektedir. Ancak Pozitif örgüt okulu için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Pozitif örgütsel davranışın çıktılarının iş performansında görülen etkileri ve sonuçlara doğrudan etki etmesi sektörde ilgi çekmesini sağlamaktadır.

Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış arasındaki farkları bir tablo (Tablo 1.1 'de) yardımıyla özetleyecek olursak şu sonuç ortaya çıkar:

Tablo 1.1. Pozitif Örgüt Okulu ile Pozitif Örgütsel Davranış Karşılaştırması

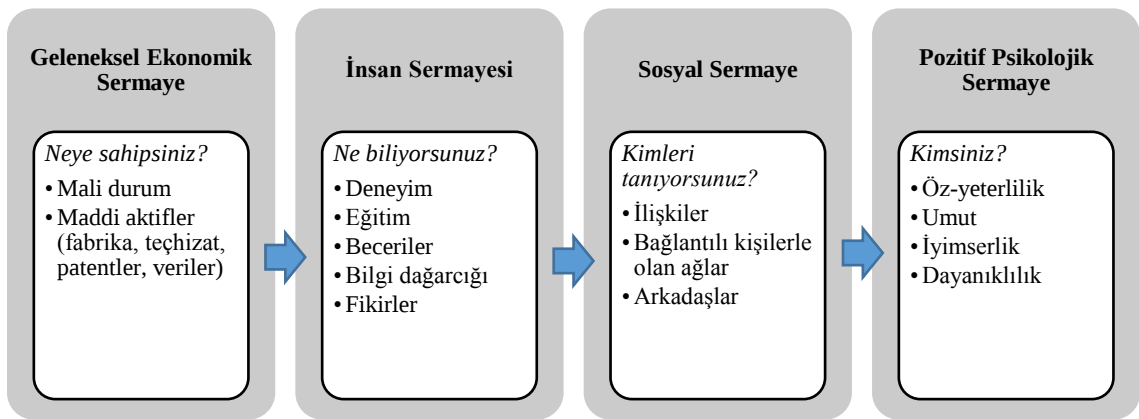
	<i>Pozitif Örgüt Okulu</i>	<i>Pozitif Örgütsel Davranış</i>
<i>Araştırma konuları</i>	Örgütün pozitif yönleri	Kişilerin pozitif duyguları ve özellikleri
<i>Analiz düzeyleri</i>	Makro	Mikro
<i>Araştırma yöntemleri</i>	Tümdengelim	Tümevarım
<i>Odak noktaları</i>	Örgütün performansı	Çalışanların bireysel performansları
<i>Veri toplama teknikleri</i>	Nitel ve nicel	Nicel
<i>İlgilenilen kavramlar</i>	Merhamet, erdem	Pozitif psikolojik sermaye, dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut

Kaynak: Luthans, Youseff ve Avolio, 2006

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Küresel anlamda bütün örgütlerin rekabet durumunda olması pozitif psikolojik sermayenin ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden birisidir. Teknolojik gelişmelerle herkesin her bilgiye ulaşması mümkün kılınmıştır. Bu durumla birlikte çalışanların ve örgütlerin birbiriyle rekabet edecekleri yeni bir alan, yani “en pozitif olma” uğraşı ortaya çıkmıştır.

Pozitif psikolojik sermayeyi kişinin pozitif psikolojik gelişmesi olarak tanımlamak mümkündür. Pozitif psikolojik sermayenin konusu bireylerin başlangıçta kim olduğu ve bireysel gelişimin ardından kim olabileceğidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Başarılı olma şansı sürekli olumlu bir ışıkla aydınlatıldığında, ulaşılabilecek ve kontrol dahilinde bir olgu olarak görüldüğünde; engel ve aksiliklere rağmen zorlu hedeflerin peşinde koşmayı ve bu hedeflerin peşinde enerji ve kaynak yatırımı yapılmasını sağlayan olumlu bir bakış açısını teşvik eder (Carolyn, Youssef-Morgan ve Luthans, 2014, s. 181). Geçmişten günümüze üretim araçlarına sahip olmanın, parasal kaynaklara sahip olmanın, teknolojiye sahip olmanın örgütlere sağladığı rekabet üstünlüğü tartışılmaz bir gerçektir. Günümüzde çalışma hayatının uğradığı değişiklikler çalışanların geleneksel sermaye türlerinin ötesinde özelliklere sahip olmalarını gerektirmektedir. Bireyler arası rekabette bir adım öne çıkmayı sağlayan ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye gibi özelliklere ek olarak artık pozitif psikolojik sermayeyi de sayabiliriz (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45-46).



Şekil 1.2. Rekabet Avantajı İçin Genişleyen Sermaye Türleri

Kaynak: Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 46

Şekilden de görüldüğü üzere; örgütün sahip olduğu finansal gücü, mali kaynakları ve tesisler, patentler, teknolojik üretim/hizmet araçları gibi özellikler geleneksel ekonomik sermayeyi oluşturur. Geleneksel ekonomik sermaye geçmişte örgütün çıktılarına en çok etki eden unsur olarak görülmekteydi. Daha sonra yöneticiler ve davranış bilimciler çalışanın deneyimlerini, becerilerini, almış olduğu eğitimi, bilgisini ve fikirlerini de işin içine katarak, beşeri sermaye yani insan sermayesi kavramını ortaya atmışlardır. Sonrasında ise sosyal sermaye, bireyin kimleri tanıdığı, kimlerle ilişki kurduğu, hangi sosyal ağlar ve arkadaş grupları içerisinde yer aldığı önem kazanmaya başlamıştır. Örgütlerin sosyal sermayelerinin güçlü olması tedarikçilere daha rahat ulaşması, bölgesel üretim ağlarına katılabilmesi, girişimciliğe olan katkıları ve örgütler arası öğrenmeyi pekiştirmesi açısından önemlidir. Bireyler içinse iş bulma, yükselbilme gibi konularda katkı sağlayan bir özelliktir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45-46).

Pozitif psikolojik sermaye insanın varlığının kıymetini anlamak ve insandan daha fazla yararlanmak adına, sosyal sermaye ve insan sermayesinden daha net bir bilgi birikimini günümüz örgütlerine sağlamaktadır. Bir örgütte yukarıda bahsettiğimiz bu dört sermaye türünü bütünleştirerek yakalanan sinerjinin çalışanların potansiyellerini gerçekleştirmelerinde büyük paya sahip olduğu söylenebilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Alanda yapılan literatür taramaları da göstermiştir ki; pozitif psikolojik sermaye işgörenlerin devamsızlığı, sapkın davranışlar, stres, kaba davranışlar ve işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde bir ilişkiye sahipken, otantik liderlik, iş tatmini, pozitif duygular, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş ve işgören performansı ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Erkmen ve Esen, 2012). Başka bir çalışmada ise psikolojik sermayenin çalışma ortamındaki stresle başa çıkabilmede önemli bir faktör olduğu gözlenmiştir. Çalışanlara psikolojik sermayeye ilişkin verilecek dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut geliştirme eğitimlerinin örgütlerin stres yönetimi çalışmalarında iyi bir destekçi olacağı savunulmaktadır (Avey vd, 2009, s. 677-693).

Türkçe literatürde güncel örneklerden birinde iyimserlik özelliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür (Ocak, Güler ve Basım, 2015, s. 10). Başka bir çalışmada ise örgütsel güven ile özellikle iyimserlik ve umut arasında pozitif bir ilişkiden söz edilmektedir (Ergun Özler ve Bozkurt Yıldırım, 2015, s. 183). Çalışanların örgüte olan sadakatini artırmanın önemli olduğu günümüz şartlarında, pozitif

psikolojik sermayenin, örgütün güven ortamından etkilendiği ve örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı ortaya çıkmıştır (Erdem, Gökmen ve Türen, 2015, s. 52).

1.3.1. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları

Pozitif örgütsel davranışın karakteristiklerini en iyi şekilde taşıyan dört alt pozitif psikolojik sermaye boyutu bulunmaktadır. Bunlar; dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut faktörleridir (Luthans, 2002a) Luthans bu boyutları, İngilizce baş harflerinin kısaltması olan HERO (hope, efficacy, resilience ve optimism) kelimesiyle özdeşleştirerek, bu dört kaynağın önemini ve bireylerde meydana getirdiği olağanüstü yetenekler ve sonuçlarla olan ilişkisini vurgulamıştır (Luthans, 2012). Bir araya gelerek pozitif psikolojik sermayeyi meydana getiren bu boyutlar; bireylerin amaçlarını ve görevlerini başarmalarında onları motive eden bir özelliğe sahiptir (Avey, Luthans ve Mhatre, 2008, s. 53). Üst düzey bir yapılanma olan pozitif psikolojik sermaye HERO kapsamında bakıldığında; iş tatmini ve performans üzerinde kendisini oluşturan dört alt boyutun toplamından daha iyi bir yordama yeteneğine sahiptir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu bağlamda bakıldığında pozitif psikolojik sermaye; bireyin

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için sorumluluk almak ve gerekli çabayı harcamak için gereken özgüvene sahip olmasını (öz – yeterlilik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olmaya dair pozitif yüklemeler yapmasını (iyimserlik),
- Başarmak için hedeflere ulaşma konusunda azimli olmasını ve gerektiğinde hedefe giden yolları yeniden şekillendirmesini (umut),
- Birey problemlerle ve sorunlarla karşılaştığında bunlara tahammül etmesini ve kendini toparlamasını hatta daha iyi hale gelmesini (dayanıklılık), kapsayan gelişim süreci olarak tanımlanabilir (Luthans, Youssef-Morgan ve Avolio, 2014).

Bu kısımda pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına detaylı bir biçimde değinilecektir.

1.3.1.1. Dayanıklılık

Dayanıklılık ağır risklere ve olumsuz etkilere maruz kalındığı durumlarda bireyin kendini ne kadar başarılı olarak toplayabildiğini anlatan bir yetenektir (Benard, 1993). Klinik

psikologlar bu kavramı kişinin olumsuz durumlara gösterdiği olumlu uyum olarak tanımlarlar (Masten ve Reed, 2002, s. 75). Dayanıklılık karşılaşılan zor durumlara dayanabilme yeteneğini, uyumluluğu, değişime verilen tepkileri, esnek olmayı ve devamlı psikolojik baskıya karşı hazır oluşu içeren bir ifadedir (Masten, 2001, s. 235). Bahsi geçen risk faktörleri travmatik durumlar, alkol veya uyuşturucu bağımlılığı, şiddete maruz kalma gibi yıkıcı yaşanmışlıklar olarak sıralanabilir. (Punamaki, Qouta ve El-Sarraj, 2001).

Pozitif örgütsel davranış içinde ele alındığında ise, dayanıklılık çalışanların olumlu veya olumsuz koşullarda sergilediği pozitif tutum, gösterdiği uyum olarak karşımıza çıkar (Luthans, 2002a, s. 702). Bir örgüt içinde ise risk faktörlerini mobbinge maruz kalma, iş stresi yaşama, tükenmişlik, işsiz kalma korkusu, yükselememe korkusu olarak örneklendirebiliriz (Kutanis ve Oruç, 2014, s.153). Dayanıklılık kavramı yalnızca olumsuz değil, olumlu değişimlere de uyum sağlama yeteneği üzerinde durur. Örneğin kişinin çatışma, verilen bir görevde başarısız olma gibi negatif durumlarla başa çıkabilmesi kadar, yeni sorumluluklarla ya da terfi ile gelen pozitif değişimlerin de üstesinden gelebilme ölçüsüyle de ilgilidir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Bireylerde dayanıklılığı etkileyen faktörlere bakıldığında ise karşımıza üç faktör çıkar. Bunlar;

- Risk faktörleri (salgın hastalıklar, yoksulluk, doğal afetler, işsizlik, istismar vb.)
- Dayanıklılık varlıkları (zihinsel yetenekler, yaratılış özellikleri, olumlu kişisel algılar, inanç, mizah anlayışı, duygusal istikrar vb.)
- Değerler (erdemli olma, otantiklik, dine bağlılık, milliyetçilik vb.) olarak sayılabilir (Masten ve Reed, 2002).

1.3.1.2. Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik kavramı Bandura (1986, s. 391) tarafından örgütsel davranış bilimine katkı sağlayacak şekilde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre öz-yeterlilik algısı; bir bireyin karşılaşacağı sıra dışı durumda kendi amaçlarına ulaşması için vermesi gereken tepkileri, ne kadar iyi organize edebileceğine ve ne derece gerçekleştirebileceğine olan inancıdır. Öz-yeterlilik; bireyden beklenen rol yükümlülüklerine karşılık bireyin kendine ne kadar inandığını, başarıya ulaşmak için gerekli motivasyona, bilişsel yeterliliğe veya eyleme geçme isteğini hissedip hissetmediğini açıklayan bir kavramdır. Bireyin kendine

güvenmesi, verilen görevi yerine getirebileceğine inanması öz-yeterlilik göstergesidir. Dolayısıyla örgüt içinde öz-yeterliliği düşük olan çalışanlar geri çekilme eğilimindeyken, öz-yeterliliği yüksek olan çalışanlar yüksek verim elde etmeye daha yatkındırlar (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.66). Öz-yeterlilik ortamdan ortama, durumdan duruma çabucak değişmeyen bir kişilik boyutudur. Yetenek ve becerilerinin üstünlük derecesiyle değil, bireyin kendi yetenek ve becerilerine ne ölçüde inandığıyla ilgilidir (Özkalp, 2009, s. 493).

Öz-yeterlilik dört ana kaynağa dayandırılarak açıklanır (Luthans, 2008, s. 205):

- Tam deneyimler (Mastery Experiences)
- Dolaylı deneyimler / model alma (Vicarious Experiences / Modelling)
- Sözlü ikna ve toplumdaki etkilenme (Social Persuasions)
- Fizyolojik ve psikolojik olarak hazır olma durumu (Physiological and affective states)

Bu dört özellik öz-yeterlilik için gerekli şartlardır ancak yeterli değildir, bireyin sahip olduğu bilişsel durum da davranışlarını etkileyecektir. Net bir kalıp olarak “öz-yeterlilik performansı otomatik olarak artırır” demek yanlış olacaktır. Bireyin söz konusu süreçleri nasıl organize ettiği, nasıl anladığı ve ne derece değerlendirebildiği de önemlidir.

Bireylerin yeterlilik duygularının güçlü oluşu gelişimlerini ve sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Uzmanlaşmalarının gereği olarak daha zor işlerden hoşlanırlar ve kaçınmazlar. Tehdit arz ettiğini düşündükleri durumlara karşı kontrol sağlamada daha başarılıdırlar, stres seviyeleri ve depresyona olan hassasiyetleri düşüktür. Buna ek olarak öz-yeterlilik algısı düşük olan bireyler zorlukları tehdit olarak görürler ve yetenekleri hakkındaki şüpheleri nedeniyle zor işlerden kaçınırlar. Başarıya ulaşmaktan çok kişisel eksikliklerine, karşılarına çıkacak zorluklara ve muhtemel olumsuz sonuçlara odaklanırlar. Öz-yeterlilik algısı düşük bu tür bireylerde stres ve depresyon yoğun olarak görülür (Bandura, 1997).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında pozitif örgütsel davranışın karakteristiklerini en iyi taşıyan öz-yeterlilihtir. Çünkü öz-yeterlilik teorik alt yapıya sahiptir, araştırmaya dayanır, gelişime açıktır ve performansa olan etkileri kanıtlanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

1.3.1.3. İyimserlik

İyimserliğin birçok tanımı yapılmıştır. Bunlardan biri “olumluyu beklemek sonucunda bireyde oluşan bilişsel bir özellik ya da pozitif yüklemeler” olarak karşımıza çıkar (Coleman, 1995, s. 89). Başka bir tanım da ise iyimserlik olumsuzlukları geçici, dışsal, durumsal nedenlere bağlayan ancak olumlu olayları ise kalıcı, içsel ve genel sebeplere bağlayan bir bakış açısı olarak görülür (Seligman, 1998, s. 43). Geçmişte iyimserliği bir tür hayal (illüzyon) olarak gören bilim adamlarına (Sofokles, Nietzsche, Freud, Allport, Menninger, Erikson gibi) karşılık 1960-1970’lerden itibaren bilişsel psikologlar bireylerin olumlu bir taraflılığa sahip olduklarını öne sürmüşlerdir. Bu olumlu yanlılık psikolojik olarak daha sağlıklı bireylerde daha sık karşımıza çıkmaktadır ve bireyin doğuştan gelen özellikleri arasındadır (Özkalp, 2009, s. 494).

İyimserliğin akademik başarı, sağlık, dayanıklılık, motivasyon ve başarı üzerindeki etkileri incelendiğinde iyimser olmayan bireylerin başarısız, depresyona ve intihara meyilli ve daha pasif bireyler olduğu ortaya konulmuştur (Luthans, 2008, s. 211).

İyimser çalışanlarla kötümser çalışanlar karşılaştırıldığında; çalkantılı dönemlerde verdikleri tepkiler açısından farklılıklar olduğu gözlenir. İyimser çalışanlar değişimi fırsat olarak görürler ve değişimden maksimum faydayı sağlamak için çalışırlar. Kötümser çalışanlar içinse bun söylemek mümkün olmayacaktır (Luthans, 2007).

Örgütlerde iyimserliğin sahip olmayanlarda oluşturulması, sahip olanlarda ise geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Psikolojik sermayenin bu gelişim ve değişime açık alt boyutunu örgüt içinde geliştirebilmek için çeşitli yollar vardır. Bunları;

- Geçmişe hoşgörü ile bakma,
- İçinde bulunulan durumu takdir etme,
- Gelecekteki fırsatları kovalama olarak sıralayabiliriz (Schneider, 2001).

1.3.1.4. Umut

Psikolojide umut, herhangi bir amaca ulaşma konusunda bireyin algısı olarak tanımlanan tek boyutlu bir yapıdır (Frank, 2005, s. 383). Kavramın pozitif örgütsel davranıştaki karşılığı iki boyutlu olarak düşünülmektedir. Buna göre umut; bireyin başarıya ulaşmasında onu amaca yönlendirici etkisi olan enerji, yol ve olumlu motivasyondur (Snyder, Irving ve Anderson, 1991, s. 287). Yani umut, hem istemek hem de istediğine ulaşmak için kullanılan yollar olmak üzere iki boyuta sahiptir. Amaca ulaşma isteği ve bu amaca ulaşmada kullanılabilecek mümkün yollar varsa umuttan söz edilebilir

(Luthans vd., 2007, s. 67, Luthans vd., 2008, s. 220). Daha önce bahsettiğimiz alt boyut olarak kabul edilme kriterlerine uygun olarak umut, işyeri dahil olmak üzere çeşitli alanlarda performans ile yakından ilişkilidir. Umut; hedef belirleme, olasılıkların planlanması ve diğer bilinen hazırlık mekanizmalarının kullanılmasıyla geliştirilebilen bir durum ve ruhsal bir özellik olarak kavramsallaştırılmıştır (Luthans, Youssef- Morgan ve Avolio, 2015).

Snyder (2002) ise benzer şekilde umudun şu özelliklere sahip olduğunu söyler:

- *Somut amaçlar belirleme:* Amaçlar bireyin zihninde üç şekilde ortaya çıkabilirler;
 - * Somut veya soyut amaçlar
 - * Kısa vadeli veya uzun vadeli değişkenlik gösterebilen amaçlar
 - * Değerli veya değersiz amaçlar
- *Amaca ulaşmak için yollar bulma:* Başlangıçta belirsiz olan yollar birey hayal ettikçe, üzerinde daha uzun süre düşündükçe ve amaca ulaşmaya yaklaştıkça keskinleşmeye başlar. Umutsuz bireylerle karşılaştırıldığında umutlu bireyler daha çabuk ve kararlı şekilde yol bulurlar.
- *Amaca ulaşmada kendi iradesini kullanma:* Umutlu bireylerin “ben bunu yapabilirim, üstesinden gelebilirim” düşüncesinde olmasıdır.
- Araştırmalar incelendiğinde umut düzeyi yüksek olan bireylerde olumlu tutumlara sahip olma eğilimi görülmektedir. Umutlu çalışanların performans, bağlılık, mutluluk ve tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, işten ayrılma isteklerinin ise az olduğu çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir (Luthans vd., 2007, s. 67-68).

Çalışanları ve yöneticileri umutlu hale getirebilmek için örgütler;

- Hedef belirleme
- Zorlayıcı hedefler koyma
- Sıralama yapma
- Katılım sağlama
- Ödül sistemleri geliştirme
- Kaynaklara ulaşım
- Stratejik uyum
- Eğitim gibi yaklaşımlarla çalışmalı ve gereklerini yerine getirmelidir (Luthans vd. 2007).

1.4. Pozitif Örgütsel Davranışın ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Potansiyel Boyutları

Pozitif örgütsel davranış kriterlerini tam olarak sağlayan dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut alt boyutların yanında gelecekte pozitif psikolojiye dahil edilme potansiyeli yüksek olan, yaratıcılık ve bilgelik gibi bilişsel, öznel iyi oluş (well-being), akış (flow) ve mizah gibi duyuşsal pozitif boyutlar da vardır. Söz konusu boyutlar, birçok araştırma yapılmasının ardından pozitif psikolojik sermaye bileşeni olarak sayılabilecektir. Bu kavramlar pozitif, kurama dayalı, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilişkin olmalarıyla dört temel bileşene benzerlik gösterirler. Gelecekte daha fazla irdelenmesi ve araştırılması beklenen pozitif psikolojik sermaye konuları otantiklik (authenticity), öznel iyi oluş, cesaret, akış, ruhsallık, kadirşinaslık, duygusal zekâ ve bağışlayıcılık olarak sayılabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Mutluluktan daha geniş bir anlam ifade eden öznel mutluluk; ruhsal ve bedensel anlamda sağlıklı ve mutlu olmak anlamına gelir. Öznel mutluluk bireyin;

- Duygusal (yaşam doyumu, mutluluk, pozitif ve negatif duyguları)
- Psikolojik (benlik kabulü, kişisel gelişim, yaşama amacı, çevresel hakimiyet, özerklik ve başkalarıyla olumlu ilişkiler)
- Sosyal (sosyal kabul, kendini gerçekleştirme, tutarlılık ve entegrasyon) iyi olma durumlarını kapsayan genel bir kavrama karşılık gelir (Luthans vd., 2007, s.158).

Öznel mutluluk gibi akış da en iyi ve mutlu deneyimlerle ilgilidir. Akış, bireyin yapmakta olduğu işe başka hiçbir şeyi gözü görmeyecek şekilde yoğunlaşmasıdır. Bu faaliyetin kendisi o kadar zevkli ve ilgi çekicidir ki birey maliyetini önemsemeden sırf uğraşmış olmak için çalışmasına devam eder. Faaliyetin kendisini ödül olarak gördüğü için ekstra bir ödül beklemez. Bireyler daha sıklıkla mesleki olmayan faaliyetlerinde akış duygusunu yaşarlar, işinde çalışırken akış yaşayan bireylere çok sık rastlanmamaktadır (Güler, 2008, s.221).

Otantiklik terimi ise bireyin tutarlı gerçek benliği ile içsel duygu ve düşüncelerinin (kişisel deneyimleri, inançları, fikirleri, tercihleri, duyguları, ihtiyaçları, istekleri) uyum içinde olması durumudur (Luthans vd. 2007, s.192).

Tezimizde araştırılmamış olmakla birlikte; bu alt boyutların da ölçüldüğü bir araştırma tasarlanarak kadınlarda pozitif psikolojik sermayenin daha derin şekilde incelenmesi literatüre katkı sağlayabilecektir.

2. KARIYER VE KARIYER GELİŞİMİ

Bu bölümde kariyer kavramının tanımı yapılarak kariyer seçimini hangi faktörlerin etkilediği, kariyerin geçtiği aşamalar, kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer yönetimi ve kariyer sorunları incelenecektir. Bu başlıklar çalışan kadın bağlamında değerlendirilerek açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1. Kariyer Kavramı

Kaynağını Latince at arabası anlamına gelen “carrus” ve yol anlamındaki “carrera” sözcüklerinden alan kariyer; dilimize Fransızca “carrière” (koşu yolu, arena) kelimesinden uyarlanmıştır. Kariyer kelimesi Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlüğünde “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak yer almaktadır. İlk tanımlaması 1937 yılında Hughes tarafından yapılmıştır (Redman, 2001, s. 267). 1951 yılında Miller ve Form’un “Model Teorisi” çalışmasında, sonrasında 1957’de Super ve Ginzberg’in “Mesleki Yaşam Evreleri” çalışmalarıyla kariyer kavramı bilimsel yazında boy gösteremeye başlamıştır (Çalışkan, 2012, s. 9). 1970’lerden sonra işletme ve yönetim alanlarında ayrıntılı olarak çalışılan kariyer kavramına ait birkaç tanım aşağıda verilmiştir;

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca edindiği işe dair tecrübelerdir (DeCenzo ve Robbins, 2007, s. 233).

Bir meslekte yükselme, ilerleme, statü sahibi olma ve toplum tarafından saygı gören ve tercih edilen bir meslekte çalışma olarak tanımlanabilen kariyer, hem bireysel hem de örgütsel hedeflerle bağıntılı, kişinin meslek hayatı boyunca yaşayacağı, belli ölçülerde kontrol altında tutabileceği tecrübeleri ve aktiviteleri içeren bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 148).

Bireyin kamu sektöründe ya da özel sektörde yukarılara çıkmasını sağlayacak başarıyı kazanmada izlediği yol ve çalıştığı alandır (Aytaç, 2005, s. 5).

Kişilerin hayattaki seçimleriyle şekillenen kariyer, kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Dinamik bir yapıya sahip olan kariyer hayat süresince değişir. Kariyer denildiğinde ilk akla gelen şey iştir, ancak kariyerin bunların yanında aile, sosyal çevre gibi işi etkileyen rollere ve meslek öncesi ve meslek sırasında alınan eğitimi de içerdiği açıktır (Brown, 2007, s. 14). Sıklıkla ilerleme anlamıyla kullanılan kariyer, iş gücü yapısında yaşanan değişimler sonucunda artık sadece deneyimler kazanarak ilerleme anlamıyla değil bilgi edinmeyi, uzmanlığı, deneyimlerken öğrendiği becerileri ve sosyal

ilişkide bulunduğu ağırları da kapsayan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Erdoğmuş, 2003, s. 530).

Kariyer için yapılan farklı bir yorumlamada ise kariyer;

- Farklı görevlerde dikey hareketliliği anlatırken ilerleme,
- Farklı işlerde dikey hareketliliği anlatırken meslek,
- Yapılan işlerin bütünü düşünüldüğünde ise işler dizini olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006, s. 31).

Klasik kariyer yaklaşımı ile çoklu kariyer yaklaşımının kariyere bakış açıları da birbirinden farklıdır. Klasik yaklaşımda kariyer bir ya da iki örgütte yükselip doğrusal olarak ilerleme, profesyonel olarak yapılan işler olarak açıklanır (Dessler, 2000, s. 363). Bu yaklaşıma göre çalışanlara zamanla daha çok yetki ve güç verilmesi, iş güvenliği, örgüte bağlılık, çalışanın kariyeri gibi konulardan örgütün kendisi sorumludur. Çoklu kariyer yaklaşımında ise kariyer; bireyin yetenek, ilgi ve becerilerinin, iş ortamının değişmesi ve değerlendirilmesi olarak tanımlanır (Akoğlan Kozak, 2001, s. 85). Sürekli istihdamın performansa bağlılığı, gelişme olanaklarına ulaşabilme, örgütsel sorumluluğun artmasına verilecek doğru tepki ve kariyer yönetiminin çalışanın kendi sorumluluğunda olduğu savunulur (Blau vd., 2001'den aktaran Aytemiz Seymen, 2004, s. 85).

Yapılan bir çok tanımın ortak yanları bir araya getirildiğinde kariyerin; dikey yönde ilerlemeyi, daha çok gelir, başarı ve prestij elde etmeyi, işe ait rollerde elde edilen tecrübeleri içine alan geniş bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kadın içinse kariyer, evde asli görevi olarak sayılan yemek yapımı, temizlik, çocuk / hasta / yaşlı bakımı gibi ikincil sayılabilecek işler olarak görülmekteydi. Ancak kadının çalışma hayatına girişiyle birlikte profesyonel kariyerdan söz edilmeye başlanmıştır. Dünyada ve ülkemizde kadınlar gün geçtik daha fazla ilerleme kaydettikleri görülse de henüz erkeklerle eşit şartlarda rekabet ettikleri söylenemez.

2.2 Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

1940'lı yılların başına kadar bireylerin mesleklerini seçerek kariyerlerini yönlendirmelerinde tesadüfi kararların etkili olduğu düşünülmekteydi. Daha sonra yapılan araştırmalarda ise, bireylerin kariyerlerini seçerken birbirini etkileyen birçok faktörün ışığında karar verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Akoğlan Kozak, 2001, s. 143).

Kariyer seçimi süreci incelendiğinde bu seçime etki eden faktörlerin en önemli iki başlığı bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak karşımıza çıkar. Bunların dışında bireyin içinde yaşadığı kültür ve kariyer gelişimi süreçlerinin bu kültürden ne ölçüde etkilendiği de önemlidir (Altay, 2006, s.39). Özellikle kadınlar için kültürel öğelerin önemi büyüktür, çünkü toplum kadını ev merkezli olarak düşünmektedir ve kariyerini ev içi işlerini aksatmayacak şekilde yönlendirmesini bekler.

Kariyer seçiminde doğrudan etkisi olan değişkenlerin en önemlilerini

- Kişilik,
- Zekâ,
- İlgi - yetenekler ve
- Aile – sosyal çevre
- Cinsiyet olarak sayabiliriz. Bu değişkenleri kısaca açıklayalım.

2.2.1. Kişilik

İş yerinde geçirilen zaman göz önüne alındığında, çalışılan süre boyunca gerçekleştirilen görevlerin, elde edilen başarı ya da başarısızlıkların, olumlu ya da olumsuz duyguların bireyin mutluluğunu etkileyeceğini tahmin etmek zor olmayacaktır. Sahip olunan meslekten mutlu olmayı, iş ve meslek doyumunu, kariyerin ileri yönlü gelişimini sağlayacak yolun kişiliğe uygun bir meslek seçmekten geçtiğini söyleyebiliriz (Erdoğan, 2003, s. 64).

Araştırmacılar kişilik – meslek seçimi arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için çeşitli kuramlar ortaya atmışlardır. Bunların en bilinenlerini şöyle sayabiliriz:

- Holland'ın Kişilik Kuramı: Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı tip bireye vurgu yapılır. Bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerine göre birbirlerinden farklı mesleklerden hoşlanacakları ve hoşlandıkları işlerde daha başarılı ve verimli olacakları savunulur (Eren, 2015, s. 11). Tezimizin konusu olan siyasetçiler, Holland'a göre girişimci kişiliğe sahip bireylerdir.
- Jung'un Kişilik Tipolojisi: Bu teoriye göre bireylerin içe dönüklük – dışa dönüklük, duyuşsal – sezgisel algılama, düşünsel – duygusal karar verme ve yargısal – algısal olma konusundaki tercihleri kendi psikolojik tipini oluşturmasına kaynaklık eder (Özkalp ve Kirel, 2013, s.84).

- Myers – Briggs Tip Belirleyicisi: Jung'un sınıflandırmasından yararlanılarak elde edilen 16 farklı tip olduğu öne sürülerek bireylerin kişilikleri bu tipler üzerinden değerlendirilmektedir.
- Schein'in Kariyer Değerleri: Schein kariyer değerleri olarak nitelendirilen beş önemli özellikten söz eder. Bunlar; teknik fonksiyonel yetenek, yönetsel yeterlilik, yaratıcılık, özerklik ve güvenliliktir (Eren, 2015, s. 15).

Bu kuramlar bireylerin kariyer başarılarında kişilikle uygun meslek seçmenin ne derecede önemli olduğunu vurgulayan kuramlardır.

2.2.2. Zekâ

İş, spor, sosyal ilişkiler ya da okul hayatı olsun, yaşamın herhangi bir alanında zekânın başarıya olan etkisi küçümsenemeyecek kadar fazladır. Çalışanın verilen karmaşık bir görevi yerine getirebilme, zor koşullardan sıyrılabilme, yaratıcı olma gibi birçok yeteneği zekâsı ile orantılıdır.

Meslek seçimi ile zekânın arasında ilişki kuran en önemli teorilerden birisi Çoklu Zekâ Teorisidir. Çoklu Zekâ Teorisine göre insanların hepsinde farklı yetenek ve becerileri kapsayan sekiz ayrı zekâ türü vardır. Her insanda bu sekiz zekâ türü de bulunur, fakat bazı zekâ türleri daha zayıf bazı zekâ türleri ise daha güçlüdür (Gardner, 1999).

- Sözel / Dilsel Zekâ,
- Matematiksel / Mantıksal Zekâ,
- Görsel / Uzaysal Zekâ,
- Müziksel / Ritmik Zekâ,
- Bedensel / Kinestetik Zekâ,
- Sosyal / Kişiler Arası Zekâ,
- İçsel / Öze dönük Zekâ ve
- Doğacı Zekâ olarak nitelendirilen bu zekâ türlerinin belirlenmesi başarılı olunabilecek mesleğin seçilmesinde önemli bir paya sahip olacaktır.

Tezimizin konusu olan kadın politikacılar ve kadın parti mensuplarında bu alanda yapmak isteyecekleri kariyerlerinde sosyal / kişiler arası zekânın, sözel / dilsel zekâyı ek olarak güçlü olması beklenmektedir (Altan, 1999, s.5). Politikanın genelde topluma hitap eden ve geniş bir ilgi alanına sahip olan bir platform olması bu zekâ türlerinin önemini de arttırmaktadır.

2.2. 3. İlgi – yetenekler

Çalışanların her birinin, gelişimlerinin başından itibaren ilgi duydukları, beceri ve yeteneklerini geliştirdikleri alanlar birbirinden farklıdır. Bazı bireyler yaratıcı olmayı, sürekli kendisiyle ya da başkalarıyla yarışmayı gerektiren mesleklere daha yatkınken, bazıları ise rutin, risk almayı gerektirmeyen, tehlike unsuru barındırmayan mesleklere daha yatkındırlar. Bireylerin kendi ilgi alanlarına giren ve yetenekleriyle örtüşen mesleklerde ilerleme ve kariyer yapmakta daha başarılı olmalarını bekleyebiliriz.

Örneğin bir politikacının ülke ve dünya gündemiyle ilgili olmasını ve hitabet yeteneğinin güçlü olmasını bekleriz. Bir yöneticinin ise mevcut piyasa koşullarından, yönetim stratejilerine, insan psikolojisinden üretim yöntemlerine kadar birçok konuyla ilgilenirken aynı zamanda yönetme becerilerini de ortaya koyması gerekecektir.

2.2.4. Aile - sosyal çevre

Kişinin ailesinin ve sosyal çevresinin durumu da kariyer seçiminde etkili olan faktörlerdendir. Meslek belirleme aşamasında birey ailesinden, arkadaşlarından, öğretmenlerinden ve model aldığı diğer bireylerden etkilenecek kendi kişisel değerlendirmesini yapar ve mesleğini seçer (Aytaç, 2005, s. 63).

Meslek seçiminde ailenin ekonomik durumu, kültürel düzeyi ve eğitim seviyesi bireyi üst düzeyde etkileyecektir. Her aile çocuğunun toplum tarafından kabul gören, prestijli ve yüksek gelirli bir mesleğe sahip olmasını isteyecektir, ancak ailelerin hepsi bunu sağlamakta başarılı değildir (Balcı, 1999, s. 35). Ailenin ekonomik durumunun etkisine baktığımızdaysa, ailelerin kendi sosyal konumlarını çocuklarına da geçirdiğine tanıklık ederiz (Turan, 2014, s.140). Sosyal sınıflar arasında dikey geçişlere az da olsa rastlanmakla birlikte, fakir ailelerin çocuklarına sağlayacakları imkânlar ile zengin ailelerin sağlayacakları arasında büyük farklar olacağı yadsınamaz. Bu farklılık da çocukların ileriki yaşlarında seçecekleri kariyerlerin farklı olması şeklinde sonuç bulacaktır.

Bunların dışında meslek seçim aşamasında yaşanan ülkenin ekonomik ve siyasal anlamdaki istikrarı, işsizlik politikaları, hangi mesleklerin mezuniyet sonrası daha kolay iş bulabileceği gibi etkenler de bireyin seçimlerini etkileyebilecektir.

2.2.5 Cinsiyet

Mesleklerin toplumsal hayatta kadına atfedilen meslekler / erkeğe atfedilen meslekler olarak ayrılması bireylerin meslek seçiminde cinsiyetlerine uygun olduğunu düşündüğü mesleği seçmesinde etkili bir nedendir. Örneğin savaş pilotluğu, elektronik mühendisliği gibi meslekler erkek çocukların hayaliyken; kız çocukları öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere yönelirler.

Yapılan çalışmalarda kız öğrencilerin gelecekte sahip olacakları işte güven unsuruna erkeklerden daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Erkek öğrenciler ise bağımsızlık değerine daha çok önem vermektedirler (Koca, 2010, s. 68). Ancak üniversite öğrencilerinde yapılan başka bazı araştırmalar artık kadınların da eril değerleri erkekler kadar hatta daha fazla benimsediklerini göstermektedir. Bu da kadınların artık iş hayatında erkeklerle boy ölçüşebilmek adına hırs, mantık, bağımsızlık, özgürlük, sorumluluk gibi eril değerleri ön plana aldıkları olarak yorumlanabilir (Uyguç, 2003, s. 99). Çalışmaların yapıldığı yere, zamana ve örnekleme bağlı olarak sonuçların farklılaşması söz konusudur.

2.3. Kariyer Dönemleri

Kariyer dönemleri, bireyin çalışma yaşamına hazırlandığı dönemden başlayıp, emekli olana kadar geçen sürede kariyerin hangi evrelerden geçtiğini açıklayan bir kavramdır. Bu konuda çalışan bilim insanları kariyer dönemlerini birbirlerinden farklı sınıflandırmışlardır.

Aldemir, Ataol ve Budak (2001), tarafından önerilen bir sınıflandırmaya göre kariyer dönemleri çalışma hayatına başlama, çalışma hayatının ortası ve çalışma hayatının son zamanları olarak üç evredir.

Sabuncuoğlu (2000) kariyer evrelerini kendini tanıma, kariyeri kurma, orta kariyer, geç kariyer ve iniş olarak sıralamıştır.

Bu sınıflandırmaların en çok kabul göreni Aytaç'a (2005) ait olan beşli sınıflandırmadır. Aytaç bu dönemleri şu şekilde sıralamıştır:

2.3.1. Keşif dönemi

Bu dönemde birey kendi ilgi ve yetenekleri ile ailesinden ve sosyal çevresinden edindiği izlenimler doğrultusunda meslekler hakkında fikir sahibi olur. 20'li yaşların ortasında ilk işini bulmasıyla bu dönem sona erer.

2.3.2. Kurulma dönemi

Kariyerde izlenecek yolun belirlendiği dönemdir. Bu dönemde birey ya işletmede kendini ispatlayarak kalıcı olacak, ya da yaşayacağı çatışmalar nedeniyle iş değiştirerek başa dönecektir.

2.3.3. Kariyer ortası dönemi

Bireyin kariyerinde istediği noktaya ulaştığı, uzmanlaştığı ve tecrübeli olduğu dönemdir. Bu dönemde her birey aynı özellikler göstermeyecektir. Dönem içinde kişi, başarılı bir grafik çizerek yükselebilir, başarılı olduğu halde yükselme imkanlarından yararlanamayabilir ya da iş performansı ve üretkenliği düşebilir (Tuncerli, 2014, s. 36).

2.3.4. Kariyer sonu dönemi

Performans artışının düşük olduğu ya da hiç olmadığı dönemdir. Birey çalıştığı örgütün en yaşlı üyelerinden biri olur ve tecrübelerini başkalarıyla paylaşır, ancak yeni şeyler öğrenmeye çabalamaz. Bu dönemde yaşanan durgunluk ve işe ilginin az oluşu emeklilik için hazırlık yapıldığı olarak yorumlanabilir (Koca, 2009, s. 17).

2.3.5. Azalma (emeklilik) dönemi

Kariyer yaşamının son evresinde bireyler emeklilik dönemlerini yaşarlar. Çalışma hayatının yoğunluğundan ev hayatının rutin düzenine alışmakta zorlanabilirler, ekonomik sıkıntılar yaşayabilirler ve psikolojik sorunlar (kendini değersiz, güçsüz, yardıma muhtaç hissetme vb.) baş gösterebilir (Suzuki, 1996, s. 14).

2.4. Kadınlarda Kariyer Dönemleri

Kariyer dönemleri cinsiyetten bağımsız olarak her bireyde benzer özelliklere sahiptir. Ancak biyolojik, anatomik ve ruhsal bir takım farklılıklar nedeniyle kadınla erkeğin kariyer dönemleri her zaman birbirine paralel ilerlememektir. Toplumun kadından beklediği bir takım görevler onun erkekle aynı oranda ilerlemesini zorlaştırmaktadır.

Kadınların kariyer dönemleriyle ilgili çalışmalarda genelde yaş baz alınarak yapılan sınıflandırmalar göze çarpmaktadır. Aşağıda Tablo 2.1’de başarılı kadınların kariyer dönemlerine yaşa bağlı ayrıntılı bir bakış sunulmuştur (White, 2000, s. 166 – 170).

Tablo 2.1. *Başarılı Kadınlar İçin Kariyer Dönemleri Modeli*

17-25 yaş <i>Yetişkinliğe geçiş</i>	Erkenden kendini işe verme Erken dönem tercihlerinin teste tabi tutulması Rol ve kimlik çatışmaları Yetişkinlerden biri olma İş ve iş dışındaki kişiliklerin oluşmaya başlaması Seçilen meslekte yüksek kariyer ve pratik deneyimi kazanma fırsatı arama
25 – 33 yaş <i>Oluşturma</i>	Hızlı öğrenme ve mesleğe dair rollerde gelişme gösterme Yüksek başarı sağlamak için ün kazanma Zorlu sınavlarda kendini ispatlama Geniş deneyim kazanma ve mentorlarla ilişki kurma
33-35 yaş <i>30'ların başı geçişi</i>	Aile kurmak için kariyerin kurulmasını bekleme Çocuk yapıp yapmama konusunda ikilem
35-40 yaş <i>Oturma: 30'ların sonu geçişi</i>	Anne olup olmamaya karar verme Çocuk sahibi olanlarda kariyer – aile arasında kalıp iş değiştirme / kendi işinin sahibi olma Çocuk sahibi olmayanlarda pişmanlık Cam tavana karşı koyma çabaları
40 yaş ve sonrası <i>Başarı ve Sürdürme</i>	Kariyer – aile arasında dengenin kurulması Anne olmayanların bu durumu haklı çıkarmaya çalışması Kendine güven ve profesyonel başarının artması

Kaynak: White, 2000, s. 166 – 170

Tablodan da anlaşılacağı üzere, erkeklerden farklı olarak kadınlarda kariyer üzerinde çocuk sahibi olma / olmama, doğum izinlerinin uzunluğu / kısalığı, cam tavan gibi birçok değişken etkili olmaktadır. Örneğin çocuk sahibi olmak bir erkek için kariyere bir tehdit oluşturmazken kadınlarda bu durumun çalışma düzenini, başarıyı, devamlılığı baltalayacağı düşünülmektedir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların iş ile aile arasında

kalması, ev yaşamını ya da daha düşük statülü ancak daha az çalışma gerektiren işleri seçmesi kariyerlerinde önemli sorunlara neden olmaktadır. Çocuk doğurmayan kadınlarda ise ileriki dönemlerde pişmanlık görülebilmektedir. Bu durumda kadın “çocuğum olsaydı bu kadar başarılı olamazdım, işime zaman ayıramazdım” gibi bahanelerle kendini haklı gösterme yoluna gidebilmektedir. Bu tür iç çatışmaların erkeklerde bu sıklıkta ve yoğunlukta görülmediği de açıktır.

2.5. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, bireyin izleyeceği kariyer yollarını tanımlaması olarak özetlenebilir (Schuler, 1995, s. 556). Sabuncuoğlu’nun tanımına göre kariyer planlaması; bireyin çalışmış olduğu örgütte dikey yönlü ilerlemesinin planlanması, bu amaç için sahip olduğu birikimin geliştirilmesidir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 170).

Kariyer planlaması sırasında örgütün gelecek hedefleri ile çalışanın bireysel hedefleri arasında bir uyum yakalanmaya çalışılır. Çalışanın şu andaki görevinde daha başarılı ve verimli olması için var olan özellikleri geliştirilir ve çalışan, ileride alacağı görevleri başarabilmesi için gereken yeni bilgi, beceri ve yeteneklerle donatılır (Aytaç, 2005, s. 139).

Kariyer planlamanın ilk evre temelleri eğitimle atılır. Kariyer odaklı birçok meslek uzmanlık bilgisi, beceri, yetenek ve uygun bir eğitim / öğretim programını izlemeyi gerektirmektedir. Bu şartları sağlayan çalışanların daha doğru kararlar vererek kariyer planlaması yapacağı söylenebilir (Livingston, 2003, s.300).

Kadınların bireysel kariyer planlamaları üzerine yapılan çalışmalardan birinde kadın – erkek ayrımı yapılmadan tüm öğretmenlere açık olan bir yükselme sınavında, sınava giren öğretmenlerin yalnızca %10’unun kadın olduğu görülmüştür. Bu kadınlardan %80’i sınavda başarılı olmalarına rağmen, yalnızca %11’i okul müdürlüğü görevine başlamıştır. Bu sonuçlardan kadınların öğrenilmiş çaresizlik ile “nasılsa yönetici olamayız” diyerek sınavlara girmediği, okul müdürlüğünün erkek mesleği olarak kabul edildiği, kadın öğretmenlerin daha uzun mesai gerektiren müdürlük mesleği için ev ve aile hayatlarından özveride bulunmamayı tercih ettikleri sonuçları çıkarılabilir (Çelikten, 2004, s. 103).

2.5.1. Bireysel kariyer planlama

Bireysel kariyer planlamada öncelikli olarak bireyin sahip olduğu veya olmadığı özelliklerini, güçlü ve güçsüz yanlarını iyi bir şekilde analiz etmesi gerekecektir.

Sonrasında ise hedeflerini ortaya koyarak kariyerini geliştirmek istediği yönü ve amaçlarını belirleme aşamasına geçilir. Son olarak da bu hedeflere ulaşmak için iyileştirici, geliştirici faaliyetlerde bulunması, kalıcılığını sağlamak adına özveride bulunması söz konusu olacaktır.

Kariyer için planlamalar yapmaktaki bireysel amaçlar başarı elde etmek, içten gelen yükselme, gelişme gibi ihtiyaçları gidermek, iş tatmini sağlamak, özgüveni beslemek ve işyerinde kalıcı olmak sayılabilir (Aytaç, 2005, s. 140).

2.5.2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama örgütün gerekli analizler yapılarak hedeflerinin, stratejilerinin ve ilerleme olanaklarının belirlendiği, çalışanların performanslarının değerlendirildiği, gerekli eğitimlerin verilerek yerleştirmelerin yapıldığı bir süreç olarak açıklanabilir.

Kariyer planlamasının örgütsel açıdan amaçları; işletmenin hedeflerine ulaşabilmek, işçi devir hızını düşürmek suretiyle giderleri azaltmak, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve sadakatini artırmak, çalışanların var olan potansiyellerinden daha düşük ya da daha yüksek işlerde çalıştırılması yerine daha etkin çalışabilecekleri konumlarda değerlendirilmelerini sağlamak olarak sayılabilir (Aytaç, 2005, 140).

2. 6. Kariyer Geliştirme

Örgüt içerisinde hem bireyler hem de örgütün kendisi mevcut durumlarının değerlendirmesini yaparak karşılarına çıkacak eğitim fırsatlarından yararlanmak isteyeceklerdir. Bu eğitim fırsatlarının hem rgt hem de bireyi geliştirerek performanslarında artış sağlayacaktır. Artışı sağlamak içinse belirli bir yol haritası üzerinden hareket etmek gerekecektir. Söz konusu yol haritası “kariyer geliştirme”dir (Sabuncuoğlu, 2000, s. 147 – 148)

Kariyer geliştirme çalışanlara kariyer fırsatlarını, fırsatlar yönünde ilerlemeye yarayacak etmenleri, bilgi birikimlerini ve potansiyellerini arttırmaya yönelik uygulamaları resmi olarak anlatan yapılandırılmış faaliyetler dizisidir (Glueck, 1985, s. 389).

Kariyer geliştirmenin; psikolojik, sosyolojik, eğitimle ilgili, ekonomik ve fiziksel faktörler gibi şans faktörünü de kapsayan, Bireyin kariyerinde değişimlere neden olan bir süreç olduğunu söylemek mümkündür (Isaacson ve Brown, 2000, s. 11).

İnsan kaynakları çalışmalarının gelişimi ile kariyer gelişimi birbirini destekleyerek güçlendiren iki olgudur. Kariyer geliştirmeye yönelik programların sadece yönetim

kadrosuna değil, çalışanlarının bütününe uygulanması örgütün başarısı için gereklidir (Aytaç, 2005, s. 200).

2.6.1. Kariyer geliştirmenin bireysel boyutu

Kariyer geliştirme olanaklarının etkin bir biçimde kullanılabilmesi bireyler açısından oldukça önemlidir. Çalışanlar bulundukları örgütte tutunabilmek, yeni ve daha yüksek statüde işlere geçebilmek, daha yüksek ücret elde etmek ve psikolojik açıdan başarı ihtiyaçlarını tatmin edebilmek için kariyer geliştirme çabası içindedirler.

Çalışanın girdiği işte hedeflerine ulaşabilmesi için kendisine gerekli eğitimin verilmesi, yeterli donanımın kazandırılması, bulunduğu ve ileride bulunmak isteyeceği konumun beklentilerini karşılayacak niteliklerinin güçlendirilmesi bireyi psikolojik açıdan da ileriye taşıyacaktır (Aytaç, 2005, s. 201). Bireysel kariyer geliştirme çalışanın demografik özelliklerinden, aile hayatından, kişiliğinden, öğrenme tarzından, sahip olduğu değer kalıplarından, ilgilerinden ve yeteneklerinden etkilenir (Çalık ve Ereş, 2000, s.121).

Bireylerin kariyer geliştirmedeki amaçları şu şekilde sayılabilir;

- İş yaşamının başında meslek seçimi konusunda katkısı olur,
- Hedeflerin belirlenmesine yardımcı olur,
- Çalışan kendi sorumluluğunu kendi üzerine alır,
- Kişisel anlamda gelişimin ivme kazanmasını sağlar,
- Birey belirlenen hedefler ve seçilen kariyer yolunda eğitim ve öğretim olanaklarını değerlendirir,
- Kişinin kendini geliştirmesi ve yenilemesi yönünde girişimlerde bulunmasını sağlar (Aydın, 2015, s. 16).
-

2.6.2. Kariyer geliştirmenin örgütsel boyutu

Örgütler çalışanlarının kariyer gelişimini planlayarak onların potansiyellerinden daha yüksek verimle yararlanabilirler. Verimin yükselmesi örgütün gelişimine ve rekabet gücünün artmasına neden olacağı için örgütün başarısını pozitif olarak etkileyecektir.

Örgütlerde kariyer gelişiminin insan kaynakları yönetiminde önemli bir yerde olmasının sebepleri, günümüzde çalışanların taleplerinin artık ücret, güvence gibi klasik konulardan öteye geçmiş olması, başarılı personelin örgütten ayrılmasının istenmemesi, yetenek ve

becerilerin ortaya çıkarılmasıyla çalışandan daha iyi çıktılar alınması olarak sayılabilir (Bayraktaroğlu, 2003, s. 128).

Örgütlerin kariyer geliştirmeye önem vermekteki amaçlarını ise şu şekilde söyleyebiliriz:

- Çalışanın ve dolayısıyla örgütün verimini arttırmak,
- Hangi hedeflerin belirlendiğini ve onaylandığını çalışanlara bildirerek ulaşılmasını kolaylaştırmak,
- Örgütün ihtiyaçlarına bağlı olarak gereken yetişmiş yönetici kapasitesini belirlemek, kalifiye yönetici sayısını arttırmak ve potansiyeli olanları belirlemek,
- Bilgisi ve donanımı yüksek olan çalışanları örgüt içinde tutmak,
- Çalışanların psikolojik tatminlerini ve motivasyonlarını desteklemek,
- Kültürel anlamda çeşitliliği, örgüte olan sadakati ve örgüt iklimini geliştirmek,
- Çalışanlarda yaratıcılığı desteklemek ve çalışanların beklentilerine karşılık bulmalarını sağlamak,
- Örgüt içinde kariyer basamaklarını tırmanmaya çalışanların kendilerini güvende hissetmelerinin önünü açmak (Kabadayı, 2013, s. 48).

2.6.3. Kariyer geliştirme programları

Örgütlerin büyüklüğüne, faaliyette olduğu işkoluna, ürettiği ürün ya da hizmetin niteliğine, bulunduğu yerleşim yerine, ülke ve dünya şartlarına göre farklılık göstermekle birlikte, başarıya ulaşmayı hedefleyen her örgüt kendi içerisinde bir kariyer geliştirme programı uygulamaktadır. Ancak zaman ve para açısından bakıldığında her örgütün her programı uygulamasının da mümkün olmayacağını kestirmek zor olmayacaktır.

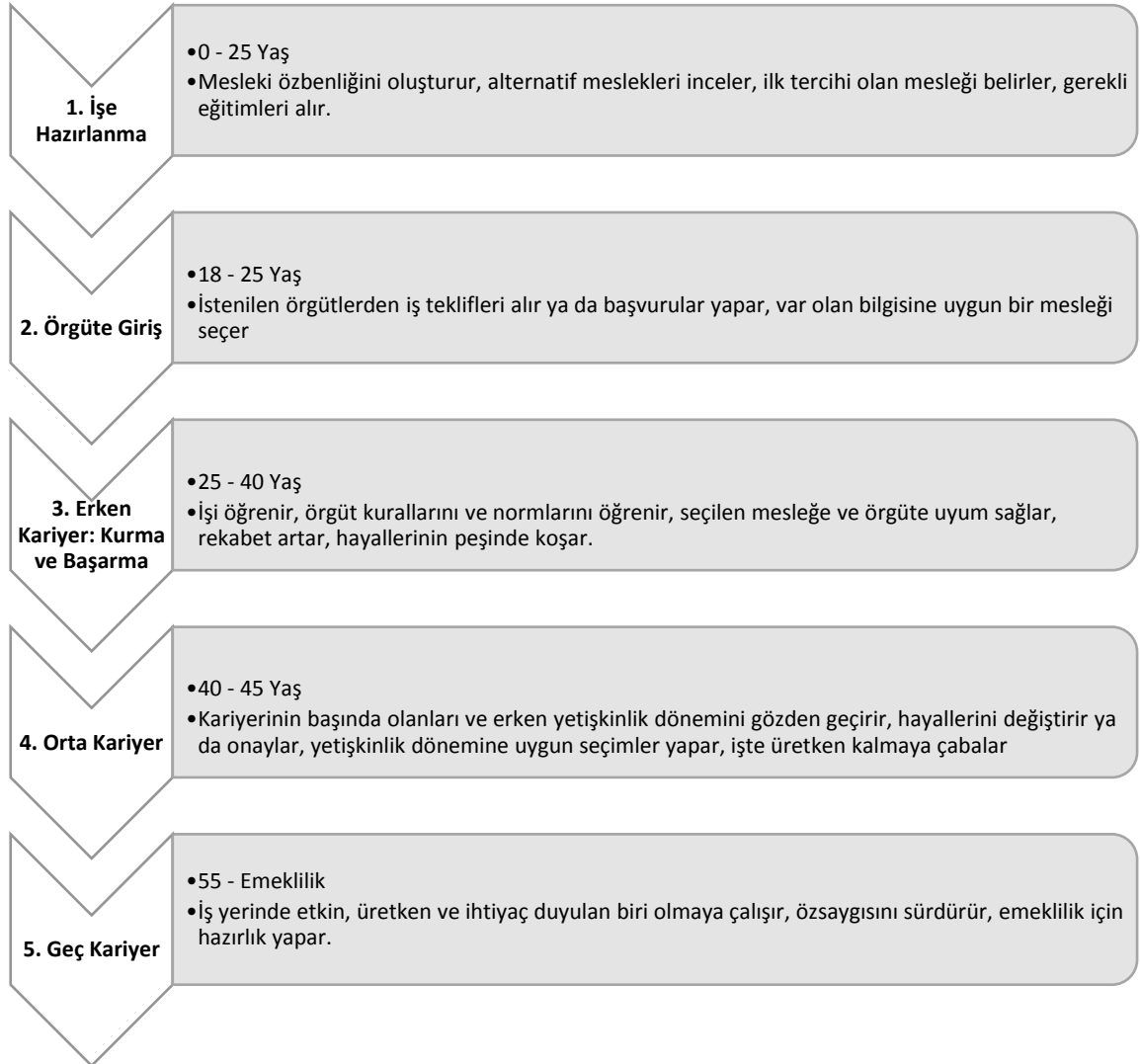
Örgütler çalışan profillerini, ihtiyaçlarını ve örgütün hedeflerini değerlendirerek aşağıda sayılan kariyer geliştirme programlarından bir ya da birkaçını uygulayabilirler;

- İş başarı eğitmenliği ve danışmanlığı
- Kariyer rehberliği
- Koçluk
- Eğitim ve geliştirme programları
- Kariyer planlama grupları
- Bireysel değerlendirme
- Kariyer geliştirme atölyeleri
- Yönetici geliştirme programları

- Personeli güçlendirme
- Kariyer değerlendirme merkezleri
- İş zenginleştirme
- İş rotasyonu
- Kariyer danışmanlığı (Şimşek vd., 2004, s. 150).

2.6.4. Kariyer geliştirme dönemleri

Kariyer geliştirme dönemleri, kariyer dönemlerine paralel olarak 5 evre olarak incelenebilir. Hangi yaş aralıklarında bireyin hangi dönemde olduğu ve bu dönemlerde hangi görevleri yerine getirdiğini Şekil 2.1. yardımıyla gösterelim (Greenhaus, 1987, s. 87).



Şekil 2.1. Kariyer Geliştirme Dönemleri

Kaynak: Greenhaus, 1987, s. 87

2.6.5. Kadınlarda kariyer geliştirme

Son yıllarda iş ve işgücü piyasalarında yaşanan değişimler kadınlar için fırsat yaratmış ve iş dünyasına girmelerini, bu dünyada kabul görmelerini hızlandırmıştır. İş hayatına giren kadının kariyerinde ilerlemeleri sağlayabilmesi için de tıpkı erkekler gibi kariyer geliştirme yoluna gitmesi gerekmektedir. Ancak kadınlara ev merkezli olmak atfedildiği için erkeklerle kıyaslandığında daha zor ve engebeli bir süreçle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Kadını çalışma yaşamında ayakta tutabilmek, erkek rakipleriyle adilce yarışabilmelerini sağlamak adına onlar için özel olarak tasarlanmış kariyer geliştirme yolları belirlemek gerekmektedir. Çalışma ortamı ve iş hayatı hakkında derinlemesine bilgi, meslek ve gelişim odaklı eğitim, bilgi yönetimi, beceri kazandırma ve sahip olunan farklı rolleri yönetebilme gibi özel gelişim ihtiyaçları karşılanması gerektiği savunulmaktadır (Zunker, 1998, s. 386).

Kadın ve erkek yöneticilerin kariyer deneyimlerinde ne tür farklılıklar olduğunu belirleyen bir çalışmada ortaya çıkan bulgular da göstermektedir ki cinsiyet temelinde ön yargılar ve kalıplar nedeniyle kadınlar birçok engelle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Bu bulguları açıklayalım;

- Yönetim basamakları göz önüne alındığında, kadınlar erkeklerden daha ağır ilerleme gösterirler.
- Erkeklerde söz konusu bile olmayan cam tavan, kadınlar için zorlu bir engeldir.
- Yatayda aynı konumda bulunan erkek ile kadının ücretleri arasında belirgin farklar vardır.
- Evlilik erkekler için bir bağımlılık nedeni olarak görülmezken, kadınlarda evli olmak fazladan yükümlülük olarak değerlendirilir.
- Erkeklerin de iş stresi yaşadığı bir gerçektir ancak kadınların üzerindeki baskı daha fazladır.
- Kadınlar iş yerlerinde mentor bulmakta zorlanırlar. Bunun nedenleri yeterli sayıda yetişmiş kadının olmaması ve erkeklerin hemcinsleriyle çalışmak istemesi olarak sayılabilir (Linehan, 2000, s. 62).

Kadınların kariyer gelişimini olumlu etkileyen faktörleri eğitim seviyesinin yüksek tutulması, pozitif ayrımcılık, örgüt kültürünün kadını küçümsememesi, başarı artırıcı ve kadını destekleyen programların uygulanması olarak sayabiliriz.

Literatür incelemesine baktığımızda ise farklı meslek gruplarında farklı sonuçlar gözümüze çarpmaktadır.

Örneğin; Türkiye’de halkla ilişkiler mesleğinde çalışan kadınlarla yapılan bir çalışmada; araştırmaya katılanlar yükselme konusunda kadın olmanın olumsuz bir etkisinin olmadığına inanmaktadırlar (Tanyıldızı, 2011, s. 80). Başka bir çalışmada KOBİ’lerde yöneticilik yapan kadın ve erkek yöneticiler incelenmiş ve kadın çalışanlara yönelik tutumların yöneticilerin cinsiyetine göre farklılık gösterdiği görülmüştür (Mızrahi ve Aracı, 2010, s. 154). Bu da aynı örgütte kadın yönetici ile çalışan bireyle, erkek yöneticiyle çalışan birey arasında kariyerin gelişimi açısından bir fark yaratabilmektedir. Kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı, hem emek yoğun hem de kadın yoğun bir sektör olan turizm sektöründe de cam tavan sorunun gözlemlendiği, çalışan kadın oranlarının yönetici konumundaki kadın oranlarından çok çok yukarıda olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur (Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008, s. 125).

Siyasi platform erkek egemen bir alandır. Bu nedenle kadınların bu arenada ayakta kalabilmelerinin, dikey hareketlilikte şans bulabilmelerinin birçok mesleğe göre daha zor olduğu savunulabilir.

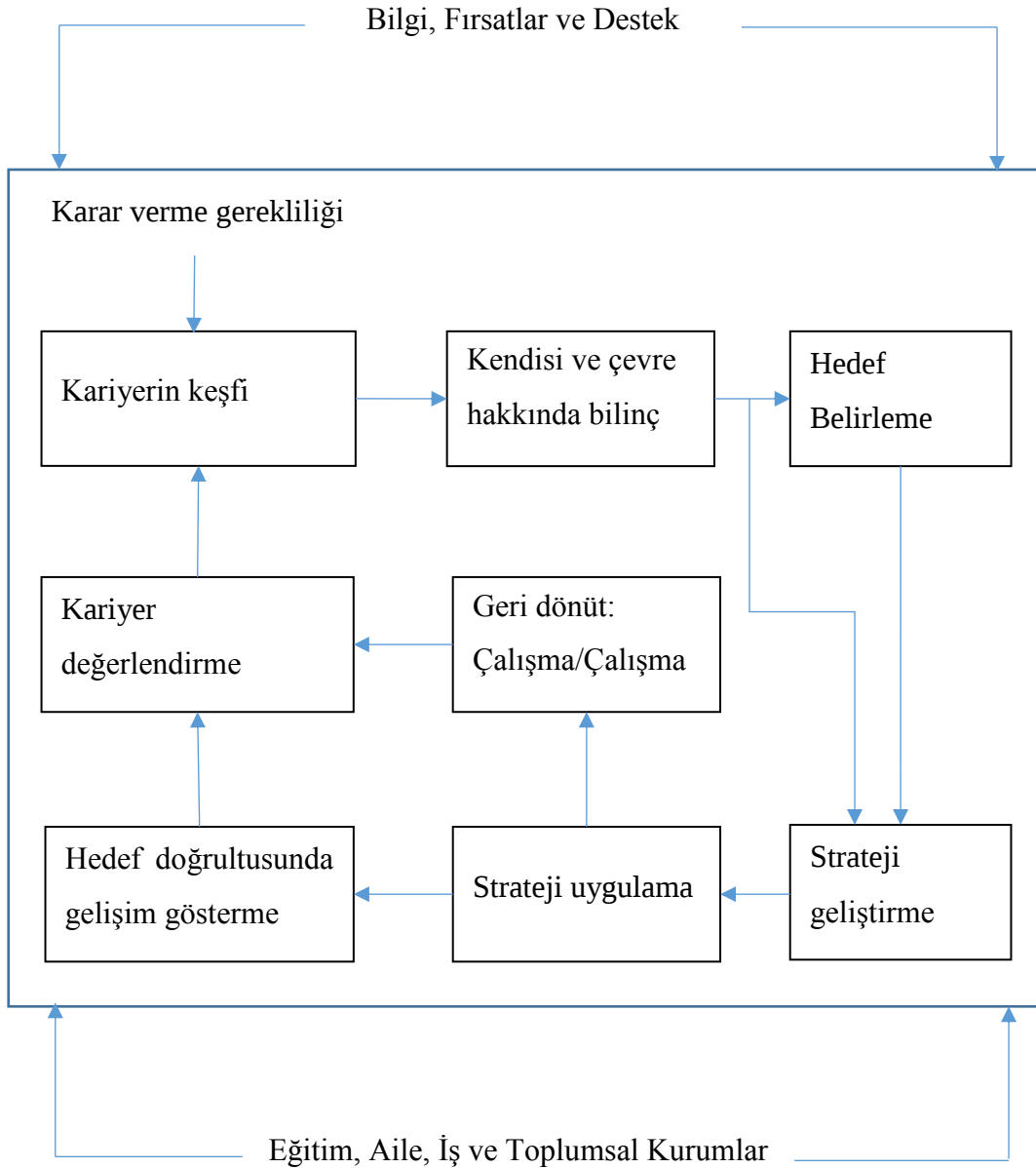
2.7. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi; kariyerin planlanmasını ve geliştirilmesini içine alan genel bir kavramdır. Örgütsel süreci; aynı anda hem örgütün hem de çalışanların kapasitelerini ve tercihlerini bütünleştirecek bir kariyer planlaması yoluyla tasarlamak ve uygulamak kariyer yönetimi anlamına gelmektedir (Bingöl, 2003, s. 246).

Başka bir tanımda ise kariyer yönetimi; bireyin

- Kendisi ve iş dünyasıyla ilgili bilgi edindiği,
- Yeteneklerinin, ilgisinin, değerlerinin ve tercih ettiği yaşam tarzının yanı sıra, alternatif mesleklerin, uğraşların ve örgütlerin bir şemasını zihninde çizdiği,
- Bu şemaya bağlı olarak gerçekçi kariyer hedeflerini belirlediği,
- Bu hedeflere ulaşabilmek için stratejiler geliştirdiği ve uyguladığı,
- Uygulanan stratejilerin etkinliği ve hedeflere ulaşmadaki etkisi hakkında geri dönüş aldığı bir süreçtir (Greenhaus, 1987, s.7).

Şekil 2.2.’de kariyer gelişimine dair bir model ortaya konmuştur (Greenhaus, 1987, s.18).



Şekil 2.2. *Kariyer gelişimi modeli*

Kaynak: Greenhaus, 1987, s.18

Kariyer yönetiminin özelliklerini şu şekilde sayabiliriz;

- Kariyer yönetimi, çalışanı motive etmek ve sadık bir çalışan haline getirmek için uygulanan, mesleki bilgiyi ve gelişim programlarını içeren ve devamlılığı olan bir süreçtir.
- Kariyer yönetimi bağımsız bir alan değildir. İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları planlaması ve çalışanların performans değerlendirmeleri gibi konularla bağlantılıdır.

- Örgütün hedeflerinin yerine getirilebilmesi için; örgüt düzeyinde insan kaynaklarının ihtiyaçları ile çalışanın ihtiyaçları denge halinde olmalıdır.
- Kariyer yönetimi; kariyer gelişimini sürdürülebilir hale getirmektedir (Dumitru ve Voinea, 2015, s. 103).

Kariyer yönetiminin etkili şekilde kullanılması profesyonel, kalifiye teknik ve yönetim yeteneği olan iş gücü arzını elde etmekte yarar sağlayacaktır. Çalışanların daha iyi bir işte çalışmalarının, daha yüksek gelir elde etmelerinin ve statü sahibi olmalarının yolunu açacak bir uygulamadır. Şirketin kendi içinden yükselmelere öncelik verildiği takdirde çalışanların kendi aralarındaki rekabetin örgüte yarar sağlayabileceği öngörülebilir. İnsan kaynağı ihtiyacının gelecekte ne durumda olacağının teşhis edilmesinde kariyer yönetiminin etkisi büyüktür (Şimşek vd., 2004, s. 51-52).

2.8 Kariyer Sorunları

Çalışma yaşamının bireylerin hayatına bir etkisi de kariyerle ilgili sorunlar yaşanmasıdır. Çalışma yaşamındaki değişimler, terfi etme / edememe, yeniden yapılanma, örgütlerin büyümeye veya küçülmeye gitmesi gibi faktörlerin yanında, toplumsal hayattaki kültürel etkiler, yerleşik düşünce kalıpları gibi nedenler de bireyin kariyerinde bir takım sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

İlgili yazına bakıldığında kariyer sorunları farklı sınıflandırılmalar yapılarak açıklanmıştır. Genel ve güncel başlıklar halinde toplanıldığında çalışanların karşılaştığı kariyer sorunları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz (Özdemir ve Aras, 2005, s. 113, Şimşek vd., 2004, s. 193).

2.8.1. Kariyer platosu

Duraklama dönemine girildiğini belirten bu kavram, çalışanın hiyerarşik olarak yükselmesinin ve terfi almasının çok düşük bir olasılık olduğu kariyer noktası olarak tanımlanabilir. Kadınların tepe yöneticilik kademesine aday bile olamadığı birçok örgütte bu platoya ulaşma süresi de kısadır.

2.8.2. Çift kariyerli eşler

Çalışan eşlerden her ikisinin de kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşmasıdır. Aynı coğrafi bölgede iş bulmanın zorluğundan, özel hayata ayrılan sürenin kısalığına kadar birçok neden eşler arasında gerginliğe ve sorunlara sebep olacaktır. Kadınların iş

yaşamına girişi ile bu konuda bir artış olmuştur. Çift kariyerli eşler söz konusu olduğunda genelde seçim erkeğin kariyerinden yana yapılmakta, kadına yan rol uygun görölmektedir. Bunun bir nedeni kadının ev işlerinin tek sorumlusu görölmesiırken diğer bir nedeni de daha az ücret geliri elde edenin genelde kadın olmasıdır.

2.8.3. Ay ışığı sorunu

Bireyin asıl işinin yanında daha fazla deneyim ve para kazanmak gibi nedenlerle ek bir ya da birkaç işte çalışması ay ışığı sorunu olarak adlandırılır. Bireyin asli görevine harcaması gereken eforu başka işlere bölüştürmesi nedeniyle performans düşüklüğüne dolaylı olarak da kariyerde başarısızlığa yol açabilmektedir.

2.8.4. Çift kariyerlilik

Bir bireyin iki farklı kariyere birden sahip olmasıdır. Her iki alanda da uzmanlaşmaya çalışan bireyin zamanla işe devamsızlık yaptığı, işe sadakatinin azaldığı ve her iki kariyerinde de çatlaklar oluştuğu gözlemlenebilmektedir. Kariyeri sadece ilerleme olarak değil de bir rol olarak değerlendirdiğimizde kadının anne rolü ile çalışan rolü arasında kalması çift kariyerlilik sorununa örnek verilebilir.

2.8.5. İşten çıkartılma

Örgütlerin küçölmeye gittiği, çalışanın performansının yetersiz bulunduğu durumlarda yönetim işten çıkarmalara karar verebilmektedir. Bireyin kendi iradesi dışında görevinden ayrılması durumunda planladığı kariyer yollarının yeni baştan ele alınması gerekmektedir.

2.8.6. Engellenme

Çalışanların yaptığı işe ve çevresiyle yaşadığı uyumsuzluklar, beklentilerinin karşılıksız kalması ve ilerlemesinde çıkan aksaklıklar nedeniyle engellendiği izlemine kapılmasıyla verimliliğinde düşmeler görölür.

2.8.7. Stres ve tükenmişlik

Stres yaşayan bireyin işten ayrılma, işe devamsızlık gibi verimliliğini olumsuz etkileyen davranışları ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik ise stres yaşayan bireyin yaşadığı bitkinlik ve iç kaynaklarını tükenmiş hissetmesidir.

2.8.8. Beceri ve yeteneğin yitirilmesi veya eskimesi

Çalışanın işinin gereklerini yerine getirmesi için sahip olması gereken beceri ve yeteneğin meslek hayatı boyunca taze tutulması, işerliğini kaybetmemesi gerekir. Aksi durumda iş dünyasındaki gelişmelere ayak uyduramayan çalışanın kariyer basamaklarını çıkmaya çalışırken geride kalması kaçınılmazdır.

2.8.9. Cinsiyet ya da cinsel yönelimden kaynaklanan sorunlar

Erkek çalışanın kadınlarla aynı işlerde çalışmayı veya bir kadın tarafından yönetilmeyi olumsuz bir durum olarak gördüğü çalışmalara da rastlanmaktadır. Örneğin kamu kurumlarında yapılan bir çalışmada erkek çalışanın kadın yöneticilere karşı daha olumsuz tutumları olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Negiz ve Yemen, 2011, s. 213). Örneğin, kadın öğretmenlerin ailevi sorunları ve cinsiyetçi kalıplar nedeniyle oluşan olumsuzlukların kariyerlerinde ilerlemeleri konusunda bir engel teşkil ettiği gözlenmiştir (İnandı ve Tunç, 2012, s. 215). Benzer bir çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla ailevi, toplumsal yapı, iş yeri ve çevre, eğitim düzeyi, medeni durum ve yaş kaynaklı engel algıladıkları ortaya çıkmıştır (Gündüz, 2010 s. 146).

Yakın zamana kadar yalnızca kadınların maruz kaldığı düşünülen bu tür sorunlar, son yıllarda cinsel tercihi toplumca kabul gören sınırların dışında olan bireyler için de tehlike oluşturmaktadır.

3. SİYASİ PLATFORMDA KADIN

3.1. Kadınların Siyasi Hayata Girişi

Osmanlı döneminde şeri hükümlere paralel olarak kadınlar yeri ev olan, erkeğe, çocuklara, yaşlılara hizmetle yükümlü bir birey olarak kabul edilmekteydiler. Meşrutiyet sonrası modernleşme döneminde ise sosyal statüde değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Kadınlara ücretli işçi olarak çalışma hakkı 1897’de, devlet memuru olabilme hakkı ise 1913 yılında verilmiştir. Bu tarihlerden sonra kadınlar; öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerin yanında farklı sektörlerde de çalışmaya başlamışlardır (Çadır, 2011, s. 33).

Cumhuriyet Döneminde ise çıkarılan yeni kanunlar kadınlara ekonomik ve sosyal hakların yanında siyasal haklar da vermiştir. Bu şekilde toplum içerisinde erkek ile kadının eşit hale getirilmesi amaçlanmıştır (Kızıloluk, 1999, s. 216).

1927 yılında “Türk Kadınlar Birliği” derneğinin kadınların da erkekler gibi oy kullanmak istediklerini belirten bildiriye meclise göndermelerinin ardından, derneğin yöneticileri görevlerinden uzaklaştırılmıştır. Ancak bu olaydan birkaç yıl sonra 1930 yılının Mart ayında, Belediyeler Kanununda değişikliğe gidilmiş; oy kullanmak için gereken “Türk ve erkek olma” şartı “Türk olma” olarak değiştirilmiştir. Bu değişim sayesinde kadınlar ilk olarak 3 Nisan 1930’da belediye seçimlerine katılmışlardır. Ekim 1933’te ise kadınlara köylerde muhtar veya ihtiyar heyetini seçme ve bu statülere seçilme hakkı verilmiştir.

Kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi, 1934 yılına tekabül eder. TBMM’de bulunan 317 vekilden 255 tanesinin oyu ile Anayasa değişikliği yapılmış ve kadınlar bu haklarına kavuşmuştur (Demir, 2002, s.79). Sonrasında yapılan 8 Şubat 1935 genel seçiminde 17 kadın milletvekili meclise girmeye hak kazanmıştır.

3.2. Yerel Yönetimde Kadınlar

Yerel yönetimler kadınların siyasete atılmalarının ön basamağı olarak kabul edilebilir. Bu basamaktaki temsil oranı, siyasi kariyerinde ilerlemeyi hedefleyen kadın oranları hakkında da bilgi sahibi olmamızı sağlar.

Tablo 3.1.’de görüldüğü üzere; Türkiye genelinde kadınların il genel meclisinde ve belediye meclisinde temsil edilme oranı çok düşüktür.

Tablo 3.1. Yerel Yönetimlerde Kadın Oranları

	Toplam	Erkek	Kadın	Oran
İl Genel Meclisi Üyesi Sayısı	3.379	3.269	110 (İki il genel meclisi başkanı kadın)	% 3,25
Belediye Meclis Üyesi Sayısı	31.790	30.450	1.340	% 4,21

Kaynak: <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/Show/380/yerel-yonetimlerde-kadin.html>
(Erişim Tarihi: 20 Haziran 2016)

2014 yerel seçimleriyle birlikte toplam 997 büyükşehir, il ve ilçe belediye başkanlıklarından 3 büyükşehir, 1 il ve 33 ilçe belediye başkanı kadındır. Bunlardan 9'u eşbaşkanlık statüsündedir.

3.3. TBMM ve Kabinede Kadınlar

Gelişmiş kabul ettiğimiz batı ülkelerinde kadınların yerel yönetimlere dahil olma oranları % 10 ile % 50 arasında değişmektedir. (Tuncer, 2006, s. 65). Tablo 3.1.'de seçim yıllarına göre kadın vekillerin sayısı ve kadınların toplam vekil sayısına oranları verilmiştir. Buradan da görüleceği üzere 2007 seçimleri öncesinde kadın oranı çok daha fazla düşükken, 2007 seçimleri sonrasında nispeten artmıştır (www.bianet.org).

Tablo 3.2. Genel Seçim Yıllarına Göre Kadın Vekillerin Sayısı Ve Kadınların Toplam Vekil Sayısına Oranları

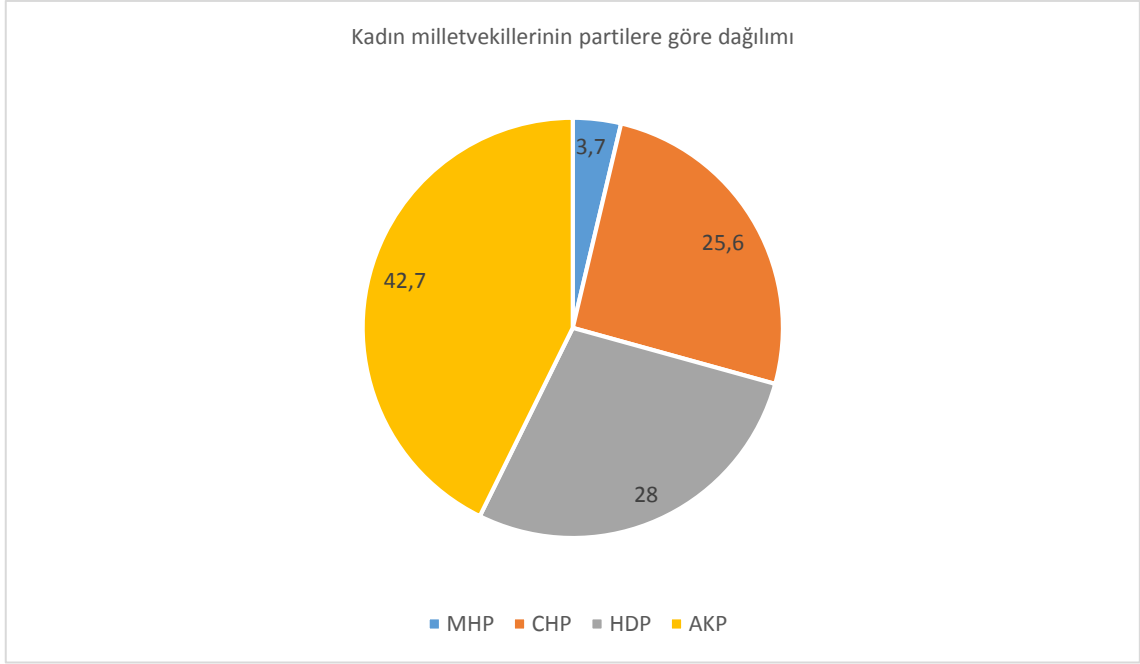
Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Oranı (%)
1935	395	18	4,6
1943	435	16	3,7
1950	487	3	0,6
1957	610	8	1,3
1965	450	8	1,8
1973	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1999	550	22	4,2
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,3
7 Haziran 2015	550	97	17,6
1 Kasım 2015	550	81	14,7

Kaynak: www.bianet.org

(Erişim Tarihi: 20 Haziran 2016)

Son yapılan genel seçim olan 1 Kasım genel seçiminin sonuçlarını inceleyelim. Bu seçimde meclise giren kadın milletvekili sayısı 81'dir. 26. TBMM Dönemi'nin belirlendiği bu seçimle milletvekillerinin %14,7'sini kadın vekiller oluştururken, geriye kalan yüzde 85,1'ini ise erkek vekiller oluşturmaktadır. 7 Haziran 2015 tarihli genel seçimle belirlenen 25. TBMM döneminde ise kadın vekillerin oranı %17,6 olarak kayıtlara geçmiştir.

26. dönem TBMM kadın vekillerin bağlı oldukları partilere bakıldığında ise Şekil 3.1.'deki gibi bir sonuç çıkmaktadır:



Şekil 3.1. 26. Dönem TBMM kadın milletvekillerinin partilere göre dağılımı

Kaynak: www.bianet.org

(Erişim Tarihi: 20 Haziran 2016)

65. hükümet olan son hükümette kadın bakan sayısı 1'dir. Toplam 27 bakanlığın bulunduğu kabinede kadın oranı %3,7 olarak karşımıza çıkmaktadır (www.basbakanlik.gov.tr). Hükümetlerde kadınlar genelde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı olarak görev yapmaktadır. Bu durum da kadının ev-aile merkezli olarak görüldüğünün bir kanıtı olarak sunulabilir.

Gelişmiş ülkelere baktığımızda da kadınların siyasete yeni yeni ısındığını söylemek mümkündür. Bugünün en büyük ve en eski şehirlerinden biri olan Roma, tarihinde ilk kadın belediye başkanı Virginia RAGGI'yi 5 Haziran 2016'da seçmiştir. Yine Amerika Birleşik Devletlerinde ilk kadın başkan adayı 27 Temmuz 2016'da adaylığı kesinleşen Hillary Clinton olmuştur. Clinton'un seçilip seçilemeyeceği 8 Kasım 2016'da yapılacak olan başkanlık seçimlerinde belli olacaktır. Bu isimlerin dışında dünya siyasetinde önemli yeri olan kadın başbakanları Theresa May (İngiltere) ve Angela Merkel (Almanya) olarak sayabiliriz.

Inter-Parliamentary Union 2016 verileri incelendiğinde; dünyada bulunan 46.024 parlamenterden 35.210'unun erkek, 10.327'sinin kadın olduğu görülmektedir. Başka bir

deyişle kadınların oranı % 22,7'dir (<http://www.ipu.org/wmn-e/world.html> - Erişim Tarihi 25 Temmuz 2016). Birleşmiş Milletler verilerine göre ise, tüm dünyada kadın vekil oranının % 22 olarak belirlenmiştir. Meclisler arası bir karşılaştırma yapıldığında Türkiye, kadın – erkek eşitliğinde dünyada 91. Sırada yer almaktadır.

2016 TÜİK verilerine göre ülkemiz nüfusu incelendiğinde; erkeklerin oranı % 50,2 (39 milyon 511 bin 191 kişi) iken, kadınların oranı % 49,8 (39 milyon 229 bin 862 kişi)'dir (www.tuik.gov.tr). Yerel yönetimler ve milletvekili sayılarına bakıldığında kadınların siyasete katılma, kendilerini temsil etme oranlarının yeterli seviyede olmadığı açıkça görülmektedir.

3.4. Kadınların Siyasete Katılmalarına Etki Eden Faktörler

Demokratik ülkelerin tamamının cinsiyet, dil, din, ırk farklılığı gözetmeden yurttaşlarının tamamına seçme, seçilme, siyasi hayata katılım haklarını verdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte mevcut veriler kadınların siyasi platformda erkeklerin gerisinde kaldığını da doğrulamaktadır.

Kadınların siyasi hayata katılıp katılmamalarını belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunları; cinsiyetin doğurduğu iş bölümü, sosyo-ekonomik durum, siyasal kültür, bilinç, siyasete ilgi, siyaset sisteminin yapısı ve işleyişi, siyasi partiye katılmada karşılaşılan sorunlar, aday olma ve seçilme önündeki engeller olarak sıralayabiliriz (Gökçimen, 2008, s.41 ve Çadır, 2011, s. 47).

Bu faktörleri başlıklar halinde inceleyelim.

3.4.1. Cinsiyetin doğurduğu iş bölümü, sosyo-ekonomik durum, toplumsal ve kültürel yapı

Geleneksel cinsiyet rolleri kadınların iş ve siyaset hayatına katılmalarında bir dezavantaj olarak karşımıza çıkar. Toplumsal ve kültürel yapı ataerkil düzenden yavaş yavaş kopuyor olsa da, kadınlar “özel” yaşam alanlarına yani evlere bağlı yani toplumun ortak yaşam alanlarından uzakta olmaya itilirler. Bu da kadınların kendilerine apolitik, kamuyu ilgilendirmeyen bir dünya oluşturmalarına neden olur (TÜSİAD, 2000, s. 204).

Kadınların toplumun onlara biçtiği rolleriyle, siyasetin gerektirdiği rolleri birbiriyle örtüşmemesi gerçeği onları siyasi platformdan uzaklaştırmaktadır. Siyasete girmek isteyen kadın hem aile – siyaset dengesini kurmaya çalışmak hem de yaygın kalıp düşünceleri yıkmak zorunda kalmaktadır.

Kalifiye, eğitilmiş ve yeterli donanıma sahip işgücü olarak kadınların hem iş hayatında hem de yerel yönetim ve parlamentoda yeterli sayı ile temsil edilemediği görülebilmektedir.

3.4.2. Siyaset sisteminin yapısı, partiye katılmada karşılaşılan sorunlar

Siyasi partiler dünyada ve ülkemizde erkek egemen kurumlar olarak karşımıza çıkarlar. Doğru ve yanlışların, kuralların, parti içi kültürün oluşmasında hep bu erkek egemen tavır etkisini sürdürmektedir. Erkeklerle eşit koşullarda yarışmayan birçok kadın siyasetin dışına itilirken, az sayıda güçlü kadın çemberin içinde kalabilmektedir (Gökçimen, 2008, s.44).

Partilerin kadın kollarının durumu da kadının siyasetteki yerini etkileyen bir niteliktedir. Kadın kolları seçimlerine parti merkezlerinin etki etmesi, kadın kolları yöneticilerinin parti içi kararlarda söz sahibi olmaması gibi durumlar kısıtlılık teşkil etmektedir.

Partilerin birbirleri arasındaki iletişim eksikliği de kadınların siyasette güçlü el olmasını engellemektedir. Kadınların farklı partilerden dahi olsalar birlik ve beraberlik içinde olmaları kazanacakları hakları da çoğaltacaktır (TÜSİAD, 2000, s. 216).

3.4.3. Kadınların aday olmasında ve seçilmesinde önlerine çıkan engeller

Partilerin aday belirleme usulleri (ön seçim, örgüt yoklaması, merkez yoklaması gibi) kadınlar için avantaj ya da dezavantaj oluşturabilmektedir. Bir sivil toplum örgütü tarafından desteklenen kadın aday ön seçimden önde çıkabilirken, merkez tarafından aday gösterilen kadın için lidere bağımlılık bir sorun teşkil edebilir (TÜSİAD, 2000, s. 217).

Seçim sisteminin kendisi de başlı başına bir önemli faktör olarak karşımıza çıkar. Birden fazla vekil seçilebilen nisbi temsil sistemi ile küçük bir bölgeden tek bir adayın seçildiği çoğunluk sistemi arasında kadınlar için farklılıklar gözlenir. Hollanda, Norveç ve İsveç gibi kadın parlamenter oranının çok olduğu ülkelerde nisbi temsil sistemi uygulanırken, ABD, İngiltere ve Kanada gibi düşük kadın parlamenter oranına sahip ülkelerde çoğunluk sisteminin uygulandığı görülmektedir (Kabasakal, 2007).

4. KADINLARDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE – KARIYER ALGISI İLİŞKİSİNİN ESKİŞEHİR İLİNDEKİ SİYASİ PLATFORMDA ARAŞTIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde Eskişehir ilinde siyasi parti örgütlerine üye kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin alt boyutları ile kendi kariyerlerine ait algıları ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanarak yapılan araştırmanın bulguları sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan araştırmanın temel amacı, siyasi platformda bir parti üyesi olarak bulunan kadınların, pozitif psikolojik sermayeleri ile kariyer algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut ile kadınların genel olarak siyaset dünyasındaki kariyer algıları ve özel olarak da kendi partilerindeki kariyer algıları arasındaki ilişkileri tespit etmek amaçlanmıştır. Bunların yanında, demografik değişkenlerin bu alt değişkenleri nasıl etkilediği de incelenecektir.

Kadınların çalışma yaşamına olduğu gibi siyasete de erkeklere oranlara çok geç girdikleri söylenebilir. Bu geç kalış ve toplumsal, kültürel değerlerin yönlendirmesiyle siyaset bir erkek uğraşı olarak nitelendirilmektedir. Böyle bir durumda kadınların siyasete girmeleri, psikolojik sermayelerini pozitif tutmaları ve siyasi arenada kariyer sahibi olmalarının ne denli zor olduğunu tahmin etmek zor olmayacaktır. Bu nedenlerle çalışmamızın odak noktasını siyasetin içindeki kadınlar oluşturmaktadır.

Kadın, kariyer gelişimi ve pozitif psikolojik sermayeye dair alanda ayrı ayrı birçok çalışma bulunabilirken; bu üç olguyu bir arada inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Alan yazınına katkı sağlaması beklenen bu çalışma ile durum değerlendirmesi yapılarak kadınların ve parti örgütlerinin de kullanacağı bilgiler elde etmek hedeflenmiştir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada parametrik olmayan test tekniklerinden Spearman korelasyon, Mann Whitney, Kruskal Wallis kullanılmıştır. Spearman korelasyon testi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir.

Mann Whitney bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında, Kruskal Wallis bağımsız (k) grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir.

Çalışmada ölçek puanlarının ilişkisi Spearman korelasyon testi ile ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu ise Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile analiz edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak ekte sunulan anket formu kullanılmıştır. Anket tekniği kişilere ulaşmada ve veri değerlendirmesinde araştırmacıya kolaylık sağlayan bir tekniktir.

Kullanılan anketler üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılan kişiye ait demografik özellikler sorulmaktadır. İkinci bölümde 24 soruluk pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği 4 alt boyutu da içermektedir. ‘İyimserlik’ boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22; ‘umut’ boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; ‘öz yeterlilik’ boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretleli maddeler ters puanlanmıştır). Ölçek Çetin ve Basım’ın (2012) uyarlamasından alınarak kullanılmıştır. Söz konusu uyarlamadan farklı olarak anketlerde 6’lı likert ölçeği yerine 5’li likert ölçeği tercih edilmiştir. Anket formlarında katılımcılara iş olarak siyasi partideki kariyerlerini göz önünde bulundurmaları istenmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise 16 sorudan oluşan, genel olarak siyasi yaşamda kadınların kariyerlerini nasıl algıladıklarını (1-9 sorular) ve kendi bulundukları parti örgütünde kariyerlerini nasıl algıladıklarını (10-16 sorular) ölçen bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, Hancıoğlu’nun (2011) tez çalışmasında kullandığı ölçekten uyarlanarak düzenlenmiştir. Ölçekte iş hayatı yerine “siyasi platform”, çalışılan örgüt yerine de “bulunulan parti örgütü” kalıpları kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin 24 sorusunun da dahil edildiği güvenilirlik analizinde alpha değeri 0,921 olarak belirlenmiştir. Alpha değerinin $0,80 \leq \alpha \leq 1$ olduğu durumlarda ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Ankette psikolojik sermayenin alt boyutlarını karşılayan ifadelerin güvenilirlik analizlerinin sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmektedir. Tablodan da görüleceği üzere bütün alt boyutlar kabul edilebilir sınırlar içerisindedir.

Tablo 4.1. *Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) İçin Alt Boyutların Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Psikolojik Sermaye Alt Boyutu	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
İyimserlik	6	0,757
Dayanıklılık	6	0,783
Umut	6	0,772
Öz-yeterlilik	6	0,919

Kadınların kariyer algılarını ölçmeye yönelik ölçeğimizde (KA) ise 16 soru ile yapılan güvenilirlik analizi sonucunda alpha değeri 0,714 olarak belirlenmiştir. Bu değer ölçeğimizin güvenilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği ve kariyer algısını ölçmeye yönelik ölçeğimiz için her bir faktöre ilişkin faktör yükleri hesaplanmıştır. Bütün faktörlerin yükleri 0,40'dan yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak bu iki ölçeğin de geçerli olduğu söylenebilir.

4.4. Evren, Örneklem ve Sınırlılıklar

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde siyasi parti üyesi veya yönetici olan kadınlar oluşturmaktadır. Anket uygulama işlemi anketlerin elden dağıtılmasına ek olarak online ortamda da yapılmış ve değerlendirmeye uygun 135 anket elde edilmiştir. Ankete katılan kişilere kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmış ancak siyasi partilere göre dağılımlarının homojene yakın olmasına çalışılmıştır. Online anketler Google-forms üzerinde hazırlanmış, örnekleme sınırlandırmak amacıyla bu forma kadınların hangi ilde parti üyesi olduklarına dair soru eklenmiştir. Daha sonra formun linki sosyal medya üzerinden siyasi parti üyesi kadınlara gönderilerek cevaplanması istenmiştir. Online anketlere geri dönüş oranı ise çok düşük kalmıştır.

Araştırmanın sınırlılıklarına gelince; ilk sınırlılığı sadece Eskişehir ilindeki siyasi parti örgütlerinde yapılmasıdır. Bu nedenle sonuçlar yalnızca bu örneklem üzerinden değerlendirilmelidir. Genelleme yapılırken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer bir sınırlılık ise araştırmada katılımcıların hangi siyasi partiye üye oldukları hem etik kaygılarla hem de daha samimi cevaplar alabilmek amacıyla sorulmamış olmasıdır. Ancak değerlendirmelerin parti bazlı yapılmasının ve sonuçların karşılaştırılmasının

araştırmanın güvenilirliği açısından daha yararlı bir sonuç getirebileceği düşünülmektedir. Çalışmada sınırlılık kabul edilebilecek bir diğer husus ise katılımcıların bulundukları parti örgütünü sahiplenerek olumlu gösterme çabasına girmesi ve düşündüklerinin dışında yanıltıcı cevaplar vermiş olması ihtimalidir. Son olarak ulaşılan kadınlardan birçoğunun anketi cevaplamak istememesi nedeniyle örneklemin 135 kişiyle kısıtlı kalması da önemli bir sınırlılık olarak düşünülebilir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada test edilmesi planlanan hipotezler ve bu hipotezlerin modelleri aşağıda sıralanmıştır.

H₁: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İyimserlik ile umut alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

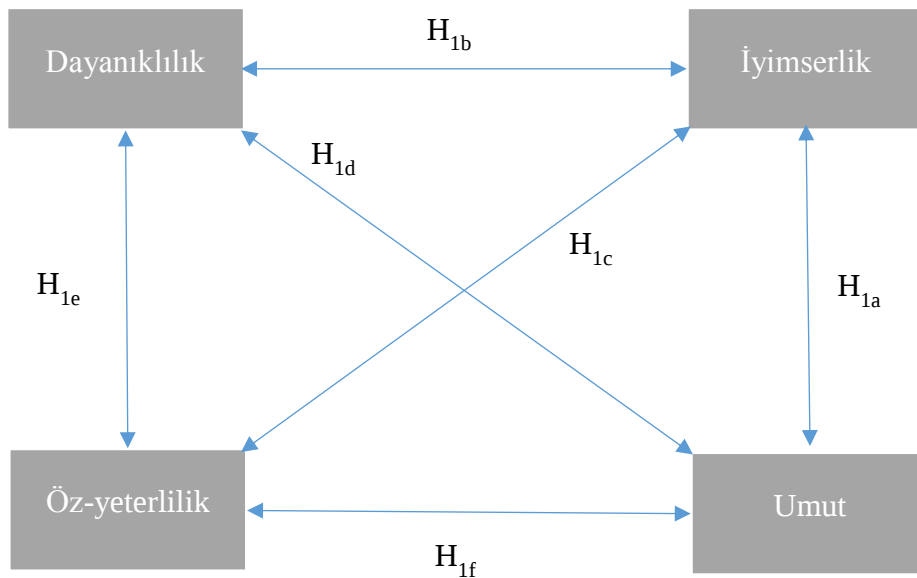
H_{1b}: İyimserlik ile dayanıklılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İyimserlik ile öz-yeterlilik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Dayanıklılık ile umut alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e}: Dayanıklılık ile öz-yeterlilik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1f}: Umut ile öz-yeterlilik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4.1. H₁ Hipotezi

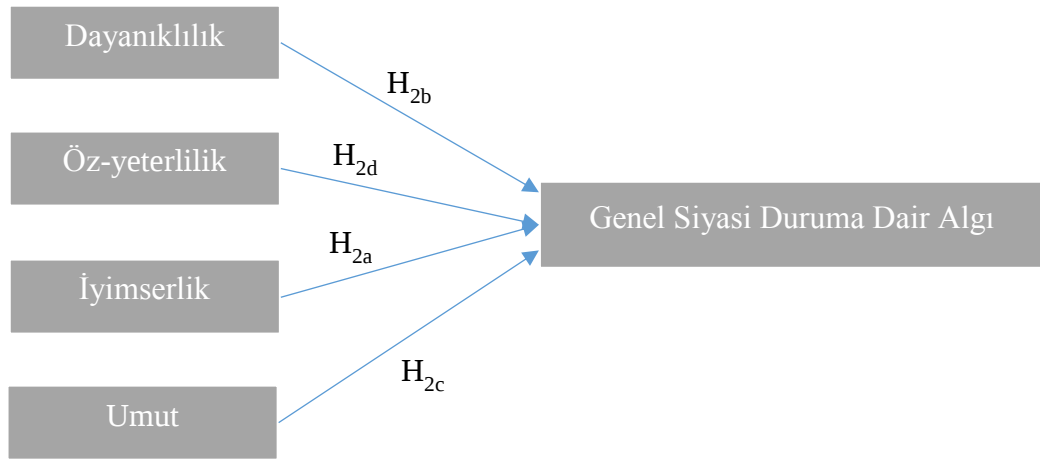
H₂: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin alt boyutları ile genel olarak siyasi yaşamda kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin iyimserlik boyutu ile genel olarak siyasi yaşamda kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin dayanıklılık boyutu ile genel olarak siyasi yaşamda kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin umut boyutu ile genel olarak siyasi yaşamda kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2d}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin öz-yeterlilik boyutu ile genel olarak siyasi yaşamda kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil: H₂ Hipotezi

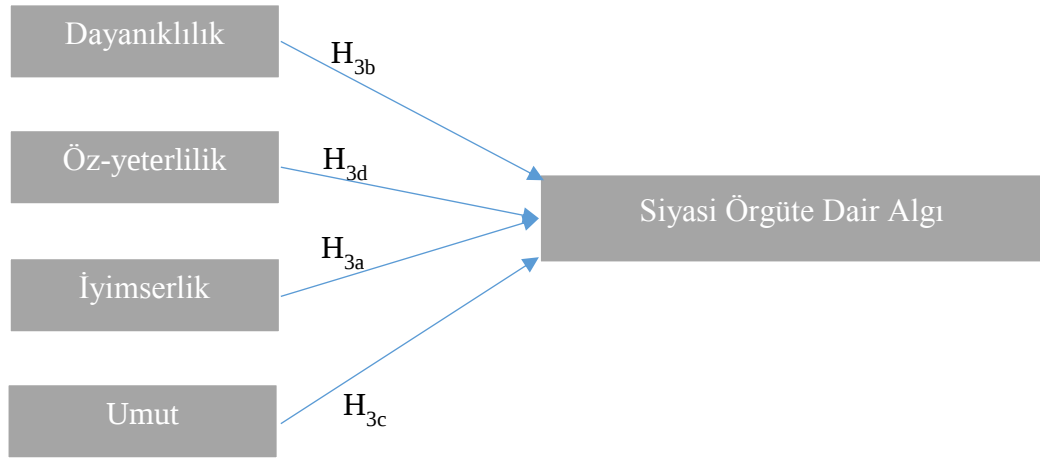
H₃: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin alt boyutları ile kendi bulundukları parti örgütlerinde kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin iyimserlik alt boyutu ile bulundukları parti örgütlerinde kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin dayanıklılık alt boyutu ile bulundukları parti örgütlerinde kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin umut alt boyutu ile bulundukları parti örgütlerinde kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3d}: Kadınların pozitif psikolojik sermayelerinin öz-yeterlilik alt boyutu ile bulundukları parti örgütlerinde kadınların kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4.3. H₃ Hipotezi

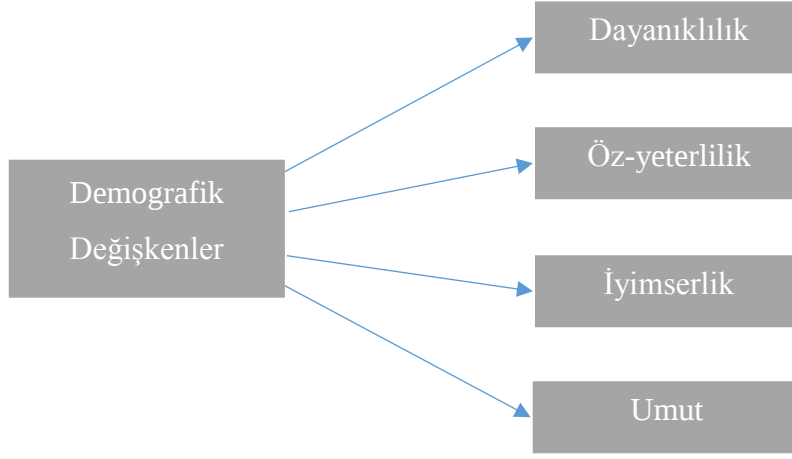
H₄: Kadınların demografik özellikleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4a}: İyimserlik alt boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4b}: Dayanıklılık alt boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4c}: Umut alt boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4d}: Öz-yeterlilik alt boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

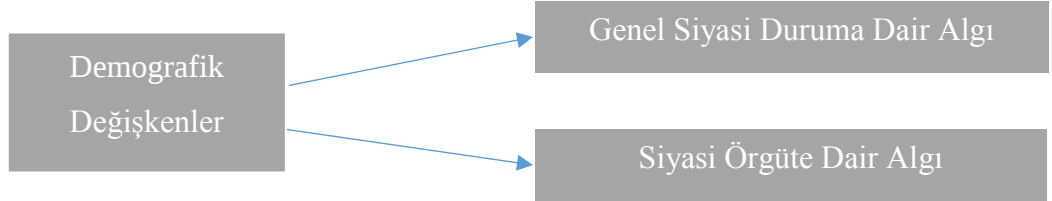


Şekil 4.4. H_4 Hipotezi

H_5 : Kadınların demografik özellikleri ile kariyer algılarının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5a} : Kadınların demografik özellikleri ile siyasi yaşamda kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{5b} : Kadınların demografik özellikleri ile bulundukları parti örgütünde kariyerlerini olumlu algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4.5.: H_5 Hipotezi

4.6. Bulgular

4.6.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

4.6.1.1. Yaşa göre dağılım

Katılımcıların yaş aralıkları frekans analizine tabi tutulduğunda ortaya çıkan Tablo 4.2'deki gibidir.

Tablo 4.2. *Yaş Değişkeni İçin Frekans Analizi*

	N	%	
Yaş	18-25 yaş	13	9,6
	26-30 yaş	22	16,4
	31-35 yaş	30	22,2
	36-40 yaş	23	17,0
	41-45 yaş	24	17,8
	46 yaş ve üzeri	23	17,0

Katılımcılardan %9,6'sı 18-25 , %16,3'ü 26-30 , %22,2'si 31-35 , %17,0'si 36-40 , %17,8'i 41-45 , %17,0'si 46 yaş ve üzerindedir.

Çıkan sonucun nedenleri iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi kadınlar siyasete girmek için en azından 25 yaşın üzerinde olmayı beklemektedirler, zira bu yaşın öncesinde çok genç oldukları için parti örgütünde ciddiye alınmama gibi bir sorunla karşılaşmaları mümkündür. İkinci olarak; katılımcıların yaşları artıkça anketi cevaplama istekleri azaldığı için (uğraşmak istemiyorum, okumak uzun sürer vb. kaygılar) oranlar bu şekilde çıkmış olabilir.

4.6.1.2. Medeni duruma göre dağılım

Katılımcıların medeni durumları frekans analizi ile incelendiğinde Tablo 4.3.'deki durum ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.3. *Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Analizi*

		N	%
Medeni Durum	Evli	90	66,7
	Bekar	28	20,7
	Boşanmış	12	8,9
	Dul	5	3,7

Katılımcılardan %66,7'si evli, %20,7'si bekar, %8,9'u boşanmış, %3,7'si duldur. Evli kadınların siyasette yoğun olması beklenen bir sonuç değildir, zira siyaset ile aile yaşam

dengeğini kurmak zorunda kalmaları kadınlar için bir güçlüktür. Ancak araştırma sonuçlarımız göstermektedir ki örneklemimizin büyük bir kısmı evlidir. Açık uçlu sorulardan “Siyasete girme nedeninizi açıklayınız” sorusuna yoğunlukla “eşime siyasi hayatında destek olmak” cevabının alınmış olması da bu sonucu desteklemektedir.

4.6.1.3. Eğitim düzeyi dağılımı

Anketi cevaplayanların eğitim düzeyleri frekans analizine tabi tutulduğunda Tablo 4.4.’deki sonuç elde edilmiştir.

Tablo 4.4. Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin Frekans Analizi

	N	%
İlkokul	4	3,0
Ortokul	4	3,0
Lise	45	33,3
Eğitim düzeyi Önlisans	30	22,2
Fakülte	38	28,1
Yüksek lisans	12	8,9
Doktora	2	1,5

Katılımcılardan %6,0’sı ilkokul/ortaokul, %33,3’ü lise, %22,2’si ön lisans, %28,1’i fakülte, %8,9’u yüksek lisans, %1,5’i doktora mezunudur. Katılımcıların büyük kısmının lise ve üstü eğitim seviyesinde olmasının, çalışmanın Eskişehir ilinde yapılmasıyla ilgisi olduğu söylenebilir. Eğitim seviyesi daha düşük illerde, ya da Türkiye genelinde yapılacak bir çalışmanın sonuçları daha farklı olacaktır.

4.6.1.4. Yabancı dil dağılımı

Katılımcıların yabancı dil bilgilerine ait frekans dağılımı Tablo 4.5.’deki gibidir.

Tablo 4.5. Yabancı Dil Değişkeni İçin Frekans Analizi

		N	%
Yabancı diller	Yok	20	14,8
	İngilizce	80	59,2
	Almanca	13	9,6
	Fransızca	7	5,2
	Rusça	2	1,5
	Bulgarca	4	3,0
	Diğer	9	6,7

Katılımcılardan %14,8'inin yabancı dili yok iken %59,3'ü İngilizce, %9,6'sı Almanca, %5,2'si Fransızca, %1,5'i Rusça, %3,0'ü Bulgarca, %6,7'si diğer yabancı dilleri bilmektedir. Araştırmanın Eskişehir ilinde yapılması ve Eskişehir'in yoğun olarak Bulgaristan göçmeni almış bir il olması nedeniyle yabancı diller arasında Rusça ve Bulgarca'ya da rastlanmıştır.

4.6.1.5. Partiye üyelik süresi dağılımı

Anketi yanıtlayanların partiye üyelik sürelerine dair yapılan frekans analizinde Tablo 4.6.'daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4.6. Partiye Üyelik Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi

		N	%
Partiye süresi	1-5 yıl	66	48,9
	6-10 yıl	45	33,3
	11-15 yıl	15	11,1
	16 yıl ve üzeri	9	6,7

Katılımcılardan %48,9'u 1-5 yıldır, %33,3'ü 6-10 yıldır, %11,1'i 11-15 yıldır, %6,7'si 16 yıl ve üzeri süredir partisine üyedir. Görüleceği üzere partiye üyeliklerin büyük kısmı yeni sayılabilecek 1-5 yıl aralığındadır. 16 yılın üzerinde partili olan kadın oranıysa çok

düşüktür. Bu da kadınların partiye girseler bile uzun süre örgüt içinde kalamadıkları olarak yorumlanabilir.

4.6.1.6. Yönetimde olma süresi dağılımı

Anketi cevaplayanların yönetimde olma süreleri frekans analizine tabi tutulduğunda Tablo 4.7.'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4.7. Yönetimde Olma Süresi Değişkeni İçin Frekans Analizi

	N	%
Yönetimde değilim	108	80,0
Yönetimde olunan süre 1-5 yıl	13	9,6
6-10 yıl	13	9,6
11-15 yıl	1	0,8

Katılımcılardan %80,0'i parti yönetiminde değildir. Buradan görüleceği üzere kadınların yönetim kademelerine getirilme fırsatları kısıtlıdır. Partide ancak aktif faaliyetlere katılan ya da kağıt üstünde üye olarak konumlanmışlardır.

Katılımcılardan %73,3'ü parti üyeliği dışında da bir işte çalışmaktadır. Bu durum göstermektedir ki kadınlar siyasi yaşamı bir mesleki kariyer olarak görmemekte, yan bir aktivite olarak değerlendirmektedirler.

4.6.1.7. Hane ortalama aylık gelir dağılımı

Katılımcıların hane ortalama gelirleri incelendiğinde Tablo 4.8.'deki gibi bir frekans dağılımı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.8. *Hane Ortalama Aylık Geliri Değişkeni İçin Frekans Analizi*

		N	%
Hane ortalama aylık geliri	1300 TL'den az	1	,7
	1300-1999 TL	5	3,7
	2000-3999 TL	38	28,1
	4000-5999 TL	44	32,6
	6000-7999 TL	29	21,5
	8000-9999 TL	16	11,9
	10000 TL'den fazla	2	1,5

Katılımcılardan %0,7'sinin 1300 TL'den az, %3,7'sinin 1300-1999 TL, %28,1'inin 2000-3999 TL, %32,6'sının 4000-5999, %21,5'inin 6000-7999 TL, %11,9'unun 8000-9999 TL, %1,5'inin 10000 TL'den fazla hanesinin aylık geliri vardır.

4.6.1.8. Şahsa ait ortalama gelir dağılımı

Katılımcıların şahıslarına ait ortalama gelirleri incelendiğinde Tablo 4.9.'deki gibi bir frekans dağılımı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.9. *Şahıs Ortalama Aylık Geliri Değişkeni İçin Frekans Analizi*

		N	%
Şahıs ortalama aylık gelir	Gelirim yok	13	9,6
	1300 TL'den az	27	20,0
	1300-1999 TL	33	24,4
	2000-3999 TL	28	20,7
	4000-5999 TL	9	6,7
	6000-7999 TL	23	17,0
	8000-9999 TL	1	,7
	10000 TL'den fazla	1	,7

Katılımcılardan %9,6'sının geliri yok iken %20,0'sinin 1300 TL'den az, %24,4'ünün 1300-1999 TL, %20,7'sinin 2000-3999 TL, %6,7'sinin 4000-5999, %17'sinin 6000-7999 TL, %0,7'sinin 8000-9999 TL, %0,7'sinin 10000 TL'den fazla kişisel aylık geliri vardır. Bir işte çalışmayanların oranı %26,7 iken geliri olmayanların oranı %9,6'dır. Bu durum kira geliri vb. durumlardan kaynaklanıyor olabilir.

4.6.2. Psikolojik sermaye alt boyutları ile kariyer algıları ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri

Tablo 4.10. Ölçek Puanları Betimleyici Analizi

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İyimserlik	135	11	30	21,58	3,76
Dayanıklılık	135	11	30	23,01	4,25
Umut	135	8	30	22,96	3,83
Öz Yeterlilik	135	7	30	24,50	4,83
Genel Siyasi Durum	135	12	45	34,42	5,13
Siyasi Örgüte Dair Algılar	135	8	35	25,88	5,63

İyimserlik puan ortalaması $21,58 \pm 3,76$, Dayanıklılık puan ortalaması $23,01 \pm 4,25$, Umut puan ortalaması $22,96 \pm 3,83$, Öz Yeterlilik puan ortalaması $24,50 \pm 4,83$, Genel Siyasi Durum puan ortalaması $34,42 \pm 5,13$, Siyasi Örgüte Dair Algılar puan ortalaması $25,88 \pm 5,63$ 'tür. Bu veriler incelendiğinde katılımcıların tüm alt boyutlarda ortalamadan yüksek değerler aldığı görülmektedir. Yani genel olarak katılımcıların iyimser oldukları, psikolojik açıdan dayanıklı oldukları, öz-yeterliliğe sahip oldukları ve umutlarının yüksek olduğu söylenebilir. Aynı zamanda kadınların genel olarak siyasetteki durumları ve kendi partileri özelinde kariyer algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

4.6.3. Psikolojik sermaye alt boyutları ile kariyer algıları ölçek puanlarının normallik testleri

Tablo 4.11. Ölçek Puanları Normallik Analizi

	Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p
İyimserlik	,969	135	,047
Dayanıklılık	,931	135	,000
Umut	,940	135	,000
Öz Yeterlilik	,885	135	,000
Genel Siyasi Durum	,961	135	,001
Siyasi Örgüte Dair Algılar	,936	135	,000

Ölçek puanları için yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonuçlarına göre ölçek puanları normal dağılım göstermediklerinden karşılaştırma analizlerinde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır ($p<0,05$).

4.6.4. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile kariyer gelişim algısı arasındaki ilişki

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile genel olarak siyasi duruma ve bulunan partiye dair kariyer algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.12.'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Ölçek Puanlarının İlişki Analizi

			İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	Genel Durum	Siyasi Örgüte Dair Algılar
	r	1	,470**	,404**	,262**	,065	,274**	
İyimserlik	p		,000	,000	,002	,452	,001	
	N	135	135	135	135	135	135	
Dayanıklılık	r		1	,719**	,655**	-,043	,478**	
	p			,000	,000	,623	,000	
	N		135	135	135	135	135	
Umut	r			1	,611**	-,103	,445**	
	p				,000	,236	,000	
	N			135	135	135	135	
Öz Yeterlilik	r				1	,065	,482**	
	p					,456	,000	
	N				135	135	135	
Genel Siyasi Durum	r					1	-,119	
	p						,171	
	N					135	135	
Siyasi Örgüte Dair Algılar	r							1
	p							
	N							135

İyimserlik puanı ile Dayanıklılık, Umut, Öz Yeterlilik, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Dayanıklılık puanı ile Umut puanı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki, Öz Yeterlilik puanı ile arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı ile arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Umut puanı ile Öz Yeterlilik puanı arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı ile arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki bulunmaktadır.

Öz Yeterlilik puanı ile Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Özetle pozitif psikolojik sermayenin hiçbir alt boyutu genel siyasi durumdaki kariyer algısı ile ilişkili değilken, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının siyasi parti örgütündeki kariyer algısı ile pozitif yönlü ve orta şiddetli ilişkisi bulunmaktadır. Yani bağımsız değişkenler olarak kabul edeceğimiz alt boyutlardaki artış siyasi parti içinde kariyer gelişiminin desteklendiğine olan inancı az da olsa artırmaktadır.

4.6.5. Karşılaştırma analizleri

4.6.5.1. Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.13. Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Yaş	N	Sıra Ortalama	X2	p	
İyimserlik	18-25 yaş	13	68,88	7,358	,195
	26-30 yaş	22	66,98		
	31-35 yaş	30	63,73		
	36-40 yaş	23	63,15		
	41-45 yaş	24	60,00		
	46 yaş ve üzeri	23	87,24		
Dayanıklılık	18-25 yaş	13	40,46	17,840	,003*
	26-30 yaş	22	71,59		
	31-35 yaş	30	71,87		
	36-40 yaş	23	62,52		
	41-45 yaş	24	57,23		
	46 yaş ve üzeri	23	91,80		
Umut	18-25 yaş	13	43,62	16,799	,005*
	26-30 yaş	22	73,95		

	31-35 yaş	30	77,37		
	36-40 yaş	23	59,83		
	41-45 yaş	24	53,96		
	46 yaş ve üzeri	23	86,70		
Öz Yeterlilik	18-25 yaş	13	43,92		
	26-30 yaş	22	80,23		
	31-35 yaş	30	77,20		
	36-40 yaş	23	57,50	11,970	,035*
	41-45 yaş	24	61,52		
	46 yaş ve üzeri	23	75,17		
Genel Siyasi Durum	18-25 yaş	13	73,27		
	26-30 yaş	22	75,68		
	31-35 yaş	30	60,67		
	36-40 yaş	23	63,59	2,561	,767
	41-45 yaş	24	69,04		
	46 yaş ve üzeri	23	70,57		
Siyasi Örgüte Dair Algılar	18-25 yaş	13	58,81		
	26-30 yaş	22	79,36		
	31-35 yaş	30	77,85		
	36-40 yaş	23	52,63	16,117	,007*
	41-45 yaş	24	50,73		
	46 yaş ve üzeri	23	82,87		

***p<0,05**

Farklı yaş grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; yaş grupları arasında Dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 68,88 , 26-30 yaşındakilerin 66,98 , 31-35 yaşındakilerin 63,73 , 36-40 yaşındakilerin 63,15 , 41-45 yaşındakilerin 60,00 , 46 yaş ve

üzerindekilerin 87,24'tür. Buna göre 46 yaş ve üzerindekiilerin Dayanıklılık puanı en yüksek iken 41-45 yaşındakilerin en düşüktür.

İnsanların yaşlandıkça ve tecrübeleri arttıkça dayanıklılıklarının arttığı, bu nedenle 46 yaş üzeri kadınlarda değerlerin yüksek olduğu düşünülebilir. Ancak 41-45 yaş aralığında bu değerlerin minimumda olması beklenen bir sonuç değildir. Bu durum bizim örneklemimizden kaynaklanıyor olabilir.

Yaş grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 43,62 , 26-30 yaşındakilerin 73,95 , 31-35 yaşındakilerin 77,37 , 36-40 yaşındakilerin 59,83 , 41-45 yaşındakilerin 53,96 , 46 yaş ve üzerindekiilerin 86,70'dir. Buna göre 46 yaş ve üzerindekiilerin Umut puanı en yüksek iken 18-25 yaşındakilerin en düşüktür.

Bu sonuç yine 46 yaş üzeri kadınların olgunluklarının verdiği etkiyle daha umutlu bireyler oldukları şeklinde yorumlanabilir. Mevcut ülke şartları göz önüne alındığında, gençlerin hayata atılmalarında, iş bulmalarında, işyerlerinde kendilerini kabul ettirmelerinde karşılaştıkları sorunlar düşünüldüğünde, kariyerlerinin kurulma aşamasındaki bu gençlerin umut seviyelerinin düşük olması beklenebilecek bir sonuçtur.

Yaş grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 43,92 , 26-30 yaşındakilerin 80,23 , 31-35 yaşındakilerin 77,20 , 36-40 yaşındakilerin 57,50 , 41-45 yaşındakilerin 61,52 , 46 yaş ve üzerindekiilerin 75,17'dir. Buna göre 26-30 yaşındakilerin Öz Yeterlilik puanı en yüksek iken 18-25 yaşındakilerin en düşüktür.

Genç kadınların öz-yeterlilik algılarının düşüklüğü tecrübesizlikleriyle ve kendilerine olan güvenlerindeki eksiklikle açıklanabilir. Çalışma yaşamının başında veya henüz üniversite çağında olan bu kadınların işleri konusunda kendilerini eksik ya da yetersiz hissettikleri düşünülebilir.

Yaş grupları arasında Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 58,81 , 26-30 yaşındakilerin 79,36 , 31-35 yaşındakilerin 77,85 , 36-40 yaşındakilerin 52,63 , 41-45 yaşındakilerin 50,73 , 46 yaş ve üzerindekiilerin 82,87'dir. Buna göre 46 yaş ve üzerindekiilerin Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı en yüksek iken 41-45 yaşındakilerin en düşüktür.

46 yaş üzeri kadınların daha uzun süredir parti örgütüne dahil olduğu düşünüldüğünde partiyi sahiplendikleri ve benimsedikleri söylenebilir. Bu katılımcıların kendi partileri

hakkında olumsuz bir yorumda bulunmak istemeyeceği düşünülebilir. Ancak analiz sonuçlarına göre 41-45 yaş grubu ve en genç kesimin partideki kariyer olanakları konusunda daha eleştirel baktığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Yaş grupları arasında İyimserlik, Genel Durum puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.6.5.2. Medeni Durum Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.14. Medeni Durum Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	Sıra Ortalama	X ²	p
İyimserlik	Evli	90	71,62	3,389	,184
	Bekar	28	56,11		
	Boşanmış/Dul	17	68,41		
Dayanıklılık	Evli	90	70,78	5,707	,058
	Bekar	28	53,02		
	Boşanmış/Dul	17	77,97		
Umut	Evli	90	71,13	7,890	,019*
	Bekar	28	50,54		
	Boşanmış/Dul	17	80,21		
Öz Yeterlilik	Evli	90	72,53	3,816	,148
	Bekar	28	57,21		
	Boşanmış/Dul	17	61,76		
Genel Siyasi Durum	Evli	90	68,62	0,229	,892
	Bekar	28	64,95		
	Boşanmış/Dul	17	69,76		
Siyasi Örgüte Dair Algılar	Evli	90	68,63	0,184	,912
	Bekar	28	65,21		
	Boşanmış/Dul	17	69,24		

* $p<0,05$

Farklı medeni durum grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; medeni durum grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Evlilerin puan sıra ortalaması 71,13 , bekarların 50,54 , boşanmış/dul olanların 80,21'dir. Buna göre boşanmış/dul olanların Umut puanı en yüksektir. Bekarlar ile boşanmış/dul olanlar arasındaki bu farkın kaynağı bir kere başından evlilik geçen ve sonrasında bir nedenle tekrar yalnız kalan kadının güçlü durmak ve önündeki zamanı daha iyi geçireceğine inanmak istemesi olabilir. Zira bu kadınlar zorlukları ve kolaylıkları ile hem evliliği hem de tek başına ve bekar olmayı bilirler. Kendilerini daha iyi olacaklarına inandırmak bir kadın olarak daha güçlü durmak için bir anahtar olarak görülüyor olabilir. Medeni durum grupları arasında İyimserlik, Dayanıklılık, Öz Yeterlilik, Genel Durum, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Araştırmaya başlarken medeni durum değişkeninin özellikle pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarını etkileyeceği düşünülmektedir. Örneğin evli kadınların bekarlara oranla anlamlı bir farkla dayanıklı olacağı sonucu beklenmektedir. Aile yaşamı ile siyasetteki dengeyi kurmaya çalışırken, herhangi bir zor durumla karşılaştığında bu kadınların daha çabuk toparlanabilmesi beklenmektedir. Puanlar değerlendirildiğinde evlilerin dayanıklılık puanları daha yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.6.5.3. Eğitim Durumu Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.15. Eğitim Durumu Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Eğitim düzeyi	N	Sıra Ortalama	X2	p
İlkokul/Ortaokul	8	46,56	8,014	,091
Lise	45	66,29		
Önlisans	30	79,80		
Fakülte	38	60,67		
Yüksek lisans/Doktora	14	80,36		

Dayanıklılık	İlkokul/Ortaokul	8	52,88	6,543	,162
	Lise	45	60,24		
	Önlisans	30	67,75		
	Fakülte	38	74,50		
	Yüksek	14	84,46		
	lisans/Doktora				
Umut	İlkokul/Ortaokul	8	62,13	3,703	,448
	Lise	45	61,68		
	Önlisans	30	68,67		
	Fakülte	38	70,57		
	Yüksek	14	83,29		
	lisans/Doktora				
Öz Yeterlilik	İlkokul/Ortaokul	8	60,50	13,558	,009*
	Lise	45	62,29		
	Önlisans	30	70,40		
	Fakülte	38	61,66		
	Yüksek	14	102,71		
	lisans/Doktora				
Genel Siyasi Durum	İlkokul/Ortaokul	8	75,19	11,137	,025*
	Lise	45	65,59		
	Önlisans	30	81,23		
	Fakülte	38	53,49		
	Yüksek	14	82,68		
	lisans/Doktora				
Siyasi Örgüte Dair Algılar	İlkokul/Ortaokul	8	69,69	4,359	,360
	Lise	45	70,04		
	Önlisans	30	61,27		
	Fakülte	38	63,97		
	Yüksek	14	85,82		
	lisans/Doktora				

*p<0,05

Farklı eğitim durumu grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; eğitim durumu grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. İlkokul/Ortaokul mezunlarının puan sıra ortalaması 60,50 , lise mezunlarının 62,29 , ön lisans mezunlarının 70,40 , fakülte mezunlarının 61,66 , yüksek lisans/doktora mezunlarının 102,71'dir. Buna göre yüksek lisans/doktora mezunlarının Öz Yeterlilik puanı en yüksek iken ilkokul/ortaokul mezunlarının en düşüktür. Eğitimin entelektüel sermayeyi artırdığı gerçeği düşünüldüğünde bu beklenen bir sonuçtur. Kadınlar eğitimin onları işlerinde daha yeterli yapacağına inanmaktadırlar.

Eğitim durumu grupları arasında Genel Durum puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. İlkokul/Ortaokul mezunlarının puan sıra ortalaması 75,19 , lise mezunlarının 65,59 , ön lisans mezunlarının 81,23 , fakülte mezunlarının 53,49 , yüksek lisans/doktora mezunlarının 82,68'dir. Buna göre yüksek lisans/doktora mezunlarının Genel Durum puanı en yüksek iken fakülte mezunlarının en düşüktür. Katılımcıların kadınların genel olarak siyasi platformdaki kariyer olanaklarına dair algılarının eğitim durumundan bu şekilde etkileniyor olmasını lisansüstü eğitim görmüş kadınların bu tür fırsatlardan daha fazla yararlanabildikleri için duruma daha pozitif bakıyor olmaları olarak açıklanabilir. Ancak burada dikkati çeken sonuç ilkokul/ortaokul mezunlarının puan sıra ortalamasının lisans mezunlarından daha yüksek çıkmasıdır. Buna göre siyasette ayrımcılığa uğradığını düşünen ilkokul/ortaokul mezunu sayısı fakülteli sayısından daha azdır. Bunun en önemli nedeni fakülte ve yüksekokul mezunlarının bu ayrımcılığın farkına eğitimleri nedeniyle daha çabuk varmaları olarak söylenebilir.

Eğitim durumu grupları arasında İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kariyerin planlanmasında ve yönetiminde eğitimin önemi düşünüldüğünde; eğitim seviyesinde oluşan bir farklılığın özellikle bulunulan siyasi örgütteki kariyer fırsatlarının nasıl algılandığında anlamlı bir farklılık yaratması beklenmekteydi. Ancak sonuçlar bu öngörüye destekler nitelikte değildir.

4.6.5.4. Yabancı Dil Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.16. Yabancı Dil Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Yabancı diller	N	Sıra Ortalama	X2	p
İyimserlik	Yok	20	64,50	3,367 ,498
	İngilizce	80	64,71	
	Almanca	13	83,77	
	Fransızca	7	75,00	
	Diğer	15	73,30	
Dayanıklılık	Yok	20	51,28	16,519 ,002*
	İngilizce	80	69,06	
	Almanca	13	104,31	
	Fransızca	7	59,64	
	Diğer	15	57,10	
Umut	Yok	20	43,60	14,184 ,007*
	İngilizce	80	67,86	
	Almanca	13	92,23	
	Fransızca	7	70,14	
	Diğer	15	79,30	
Öz Yeterlilik	Yok	20	48,53	13,021 ,011*
	İngilizce	80	66,15	
	Almanca	13	96,08	
	Fransızca	7	71,21	
	Diğer	15	78,00	
Genel Siyasi Durum	Yok	20	70,60	3,505 ,477
	İngilizce	80	64,89	
	Almanca	13	83,81	
	Fransızca	7	56,93	
	Diğer	15	72,60	
	Yok	20	61,78	9,898 ,042*

Siyasi Örgüte Dair Algılar	İngilizce	80	65,72
	Almanca	13	99,08
	Fransızca	7	54,29
	Diğer	15	67,93

***p<0,05**

Farklı yabancı dil grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Yabancı dil grupları arasında Dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yabancı dil bilmeyenlerin puan sıra ortalaması 51,28, İngilizce bilenlerin 69,06, Almanca bilenlerin 104,31 , Fransızca bilenlerin 59,64 , diğer yabancı dilleri bilenlerin 57,10'dur. Buna göre Almanca bilenlerin Dayanıklılık puanı en yüksek iken yabancı dil bilmeyenlerin en düşüktür.

Yabancı dil grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yabancı dil bilmeyenlerin puan sıra ortalaması 43,60 , İngilizce bilenlerin 67,86 , Almanca bilenlerin 92,23 , Fransızca bilenlerin 70,14 , diğer yabancı dilleri bilenlerin 79,30'dur. Buna göre Almanca bilenlerin Umut puanı en yüksek iken yabancı dil bilmeyenlerin en düşüktür.

Yabancı dil grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yabancı dil bilmeyenlerin puan sıra ortalaması 48,53 , İngilizce bilenlerin 66,15 , Almanca bilenlerin 96,08 , Fransızca bilenlerin 71,21 , diğer yabancı dilleri bilenlerin 78,00'dir. Buna göre Almanca bilenlerin Öz Yeterlilik puanı en yüksek iken yabancı dil bilmeyenlerin en düşüktür.

Yabancı dil grupları arasında Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yabancı dil bilmeyenlerin puan sıra ortalaması 61,78 , İngilizce bilenlerin 65,72 , Almanca bilenlerin 99,08 , Fransızca bilenlerin 54,29 , diğer yabancı dilleri bilenlerin 67,93'tür. Buna göre Almanca bilenlerin Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı en yüksek iken Fransızca bilenlerin en düşüktür.

Yabancı dil grupları arasında İyimserlik, Genel Durum puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Bu değerlendirmelerde katılımcıların gerçekten bildikleri yabancı dili işaretledikleri varsayılmaktadır. Gerçek durum düşünüldüğünde; yabancı dil bildiğini işaretleyen herkesin seviyesinin birbirinden farklı olduğu muhakkaktır. Bununla birlikte katılımcıların eğitim hayatlarında dersini gördükleri ancak şu an hatırlamadıkları yabancı

dili işaretlemiş olması da mümkündür. Söz konusu sınırlılıklar düşünüldüğünde; yabancı dil grupları arasında yapılan karşılaştırmalardan daha önemlisi yabancı dil bilen ile bilmeyen kadınlar arasında yapılacak karşılaştırmalardır. Analiz sonuçları da bu durumu kısmen desteklemektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarında olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik puanlarındaki karşılaştırmalarda yabancı dil bilmeyenlerin puanları daha düşüktür.

4.6.5.5. Partiye Üyelik Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.17. *Partiye Üyelik Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması*

Partiye üyelik süresi	N	Sıra Ortalama	X2	p
İyimserlik	1-5 yıl	66	68,31	7,638 ,054
	6-10 yıl	45	60,81	
	11-15 yıl	15	68,97	
	16 yıl ve üzeri	9	100,06	
Dayanıklılık	1-5 yıl	66	69,77	27,915 ,000*
	6-10 yıl	45	51,59	
	11-15 yıl	15	75,20	
	16 yıl ve üzeri	9	125,06	
Umut	1-5 yıl	66	69,08	21,282 ,000*
	6-10 yıl	45	53,49	
	11-15 yıl	15	77,57	
	16 yıl ve üzeri	9	116,67	
Öz Yeterlilik	1-5 yıl	66	75,65	19,728 ,000*
	6-10 yıl	45	50,83	
	11-15 yıl	15	63,57	

	16 yıl ve üzeri	9	105,11		
Genel Siyasi Durum	1-5 yıl	66	64,51		
	6-10 yıl	45	70,38		
	11-15 yıl	15	46,50	19,775	,000*
	16 yıl ve üzeri	9	117,56		
Siyasi Örgüte Dair Algılar	1-5 yıl	66	75,43		
	6-10 yıl	45	50,53		
	11-15 yıl	15	82,53	13,937	,003*
	16 yıl ve üzeri	9	76,61		

***p<0,05**

Farklı parti üyelik süresi grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Partiye üyelik süre grupları arasında dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır partisine üye olanların puan sıra ortalaması 69,77 , 6-10 yıldır üye olanların 51,59 , 11-15 yıldır üye olanların 75,20 , 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların 125,06'dır. Buna göre partisine 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların dayanıklılık puanı en yüksektir. Bu durum beklenen bir sonuçtur. Erkek egemen bir alan olan siyasi yaşamdan 16 yıldan uzun süredir kopmadan kalmayı başarmış kadınların dayanıklılıkları yüksek olması beklenmektedir. Bu durum çift yönlü işliyor olabilir. Şöyle ki; kadınların dayanıklı oldukları için uzun süre parti içinde kalabildikleri de savunulabilir, parti içinde uzun süre kaldıkça dayanıklılık özelliklerini geliştirdikleri ve direnç kazandıkları öne sürülebilir.

Partiye üyelik süre grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır partisine üye olanların puan sıra ortalaması 69,08 , 6-10 yıldır üye olanların 53,49 , 11-15 yıldır üye olanların 77,57 , 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların 116,67'dir. Buna göre partisine 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların Umut puanı en yüksektir.

Partiye üyelik süre grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır partisine üye olanların puan sıra ortalaması 75,65 , 6-10 yıldır üye olanların 50,83 , 11-15 yıldır üye olanların 63,57 , 16 yıl ve üzeri süredir

üye olanların 105,11'dir. Buna göre partisine 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların Öz Yeterlilik puanı en yüksektir.

Partiye üyelik süre grupları arasında Genel Durum puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır partisine üye olanların puan sıra ortalaması 64,51 , 6-10 yıldır üye olanların 70,38 , 11-15 yıldır üye olanların 46,50 , 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların 117,56'dır. Buna göre partisine 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların Genel Siyasi Durum puanı en yüksektir.

Partiye üyelik süre grupları arasında Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1-5 yıldır partisine üye olanların puan sıra ortalaması 75,43 , 6-10 yıldır üye olanların 50,53 , 11-15 yıldır üye olanların 82,53 , 16 yıl ve üzeri süredir üye olanların 76,61'dir. Buna göre partisine 11-15 yıldır üye olanların Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı en yüksektir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; 16 yıldan uzun süredir parti içerisinde yer alan kadınların umut, öz-yeterlilik boyutlarında güçlü oldukları ve kadınların siyasi hayatta uğradıkları ayrımcılığı daha az algıladıkları görülmektedir. Uzun yıllar bu alanda olmak kadınların kendilerini daha deneyimli, daha yeterli hissetmelerine neden olmuş olabilir. Bu tatmin duygusu da kadınların kendilerine yapılan ayrımcılığı daha az hissetmelerine yol açtığı söylenebilir. Uzun süredir parti örgütünde olan kadınların diğerlerinden daha yaşlı olduğu varsayımında bu sonuçlar yaş değişkeni ile de bağlantılı olarak düşünülebilir.

Partiye üyelik süre grupları arasında İyimserlik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.6.5.6. Parti Yönetiminde Olunan Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.18. *Parti Yönetiminde Olunan Süre Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması*

Yönetimde olunan süre		N	Sıra Ortalama	U	p
İyimserlik	Yönetimde değilim	108	67,04	5,467	,065

	6 yıldan az	13	54,19		
	6 yıl ve daha fazla	14	88,21		
	Yönetimde değilim	108	64,75		
Dayanıklılık	6 yıldan az	13	63,88	8,611	,013*
	6 yıl ve daha fazla	14	96,93		
	Yönetimde değilim	108	65,74		
Umut	6 yıldan az	13	61,15	5,994	,050
	6 yıl ve daha fazla	14	91,79		
	Yönetimde değilim	108	68,05		
Öz Yeterlilik	6 yıldan az	13	59,46	1,153	,562
	6 yıl ve daha fazla	14	75,54		
	Yönetimde değilim	108	66,35		
Genel Siyasi Durum	6 yıldan az	13	57,69	5,685	,058
	6 yıl ve daha fazla	14	90,32		
	Yönetimde değilim	108	66,74		
Siyasi Örgüte Dair Algılar	6 yıldan az	13	76,62	0,776	,679
	6 yıl ve daha fazla	14	69,75		

***p<0,05**

Farklı yönetimde olunan süre grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Partide yönetimde olunan süre grupları arasında Dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yönetimde olmayanların puan sıra ortalaması

64,75 , 6 yıldan az süredir yönetimde olanların 63,88 , 6 yıl ve daha fazla süredir yönetimde olanların 96,93'tür. Buna göre partisinin yönetiminde 6 yıl ve daha fazla süredir yer alanların Dayanıklılık puanı daha yüksektir.

Parti yönetiminin yıpratıcı etkilerinin, bütün kaos durumlarından hızla çıkmayı ve olumsuz bir durumla karşılaşıldığında hızlı bir şekilde toplanmayı gerektirmesi bu sonuç üzerinde etkili olmuştur. Bir kadının uzun süre partinin yönetim kadrosunda kalabilmesi için dayanıklı olması kaçınılmazdır. Çift yönlü bir işleyişle; bu ağır yükün altında olmak kadınları daha dayanıklı hale getirmektedir de denilebilir.

Partide yönetimde olunan süre grupları arasında İyimserlik, Umut, Öz Yeterlilik, Genel Durum, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Anlamlı bir fark olmamakla birlikte kadınların partide olma süresi uzadıkça iyimserlik, umut, öz-yeterlilik ve genel durum değişkenlerindeki ortalama puanları artmaktadır. Yalnızca kendi siyasi örgütlerinde kariyer fırsatlarını yeterli bulma oranları düşüktür. Kariyerlerinde gelebileceklerini düşündükleri en üst noktalara gelmeleri, aynı örgütte daha fazla yükselemeyeceklerini düşünmeleri de bu sonuçları etkilemiş olabilir.

4.6.5.7. Parti Dışında Bir İşte Çalışma Durumunun Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.19. *Parti Dışında Bir İşte Çalışma Durumunun Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması*

Parti üyeliği dışında bir işte çalışıyor musunuz		N	Sıra Ortalama	U	p
İyimserlik	Evet	99	69,34	1649,0	,506
	Hayır	36	64,31		
Dayanıklılık	Evet	99	68,91	1691,5	,651
	Hayır	36	65,49		
Umut	Evet	99	68,19	1763,5	,926
	Hayır	36	67,49		
Öz Yeterlilik	Evet	99	69,86	1597,5	,356

	Hayır	36	62,88		
Genel Siyasi	Evet	99	69,41		
Durum	Hayır	36	64,13	1642,5	,486
Siyasi Örgüte	Evet	99	68,83		
Dair Algılar	Hayır	36	65,72	1700,0	,682

Parti üyeliği dışında bir işte çalışma durumu için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Parti üyeliği dışında bir işte çalışanlar ile çalışmayanlar arasında tüm ölçek puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Analizlere başlanmadan önce başka bir işte çalışmanın özellikle öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık gibi alt boyutlarla ilişkili olabileceği düşünülmüştü. Ancak sonuçlar bu düşünceyi destekler nitelikte çıkmamıştır. Örneklemimizde çalışan ile çalışmayan katılımcı sayısındaki farklılık bu sonuçta etkili olmuş olabilir.

4.6.5.8. Aylık Hane Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.20. Aylık Hane Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Hane ortalama aylık geliri	N	Sıra Ortalama	X2	p
İyimserlik	4000 TL'den az	44	61,70	
	4000-5999 TL	44	68,55	
	6000-7999 TL	29	72,47	2,097
	8000 TL'den fazla	18	74,86	,553
Dayanıklılık	4000 TL'den az	44	51,41	
	4000-5999 TL	44	63,10	
	6000-7999 TL	29	83,59	22,214
	8000 TL'den fazla	18	95,42	,000*
Umut	4000 TL'den az	44	53,18	
	4000-5999 TL	44	70,03	
	6000-7999 TL	29	75,62	11,886
	8000 TL'den fazla	18	86,97	,008*

Öz Yeterlilik		4000 TL'den az	44	50,33	20,409	,000*
		4000-5999 TL	44	67,65		
		6000-7999 TL	29	77,86		
		8000 TL'den fazla	18	96,17		
Genel Siyasi Durum		4000 TL'den az	44	72,85	1,049	,789
		4000-5999 TL	44	64,92		
		6000-7999 TL	29	65,91		
		8000 TL'den fazla	18	67,03		
Siyasi Örgüte Dair Algılar		4000 TL'den az	44	59,59	3,055	,383
		4000-5999 TL	44	71,97		
		6000-7999 TL	29	71,50		
		8000 TL'den fazla	18	73,22		

***p<0,05**

Farklı aylık hane geliri grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Aylık hane geliri grupları arasında Dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 4000 TL'den az geliri olanların puan sıra ortalaması 51,41 , 4000-5999 TL geliri olanların 63,10 , 6000-7999 TL geliri olanların 83,59 , 8000 TL'den fazla geliri olanların 95,42'dir. Buna göre 8000 TL'den fazla aylık hane geliri olanların Dayanıklılık puanı en yüksektir.

Aylık hane geliri grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 4000 TL'den az geliri olanların puan sıra ortalaması 53,18 , 4000-5999 TL geliri olanların 70,03 , 6000-7999 TL geliri olanların 75,62 , 8000 TL'den fazla geliri olanların 86,97'dir. Buna göre 8000 TL'den fazla aylık hane geliri olanların Umut puanı en yüksektir.

Aylık hane geliri grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. 4000 TL'den az geliri olanların puan sıra ortalaması 50,33 , 4000-5999 TL geliri olanların 67,65 , 6000-7999 TL geliri olanların 77,86 , 8000 TL'den fazla geliri olanların 96,17'dir. Buna göre 8000 TL'den fazla aylık hane geliri olanların Öz Yeterlilik puanı en yüksektir.

Sonuçlar ortak olarak değerlendirildiğinde; daha çok hane geliri olan grubun daha fazla umutlu, daha dayanıklı ve öz-yeterlilik duygusu daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ve yine psikolojik sermayenin alt boyutlarında ortalama puanların en düşük olduğu grubu

aylık hane geliri en düşük olanlar oluşturmaktadır. Maddi anlamda rahat olmanın bireylerin bu psikolojik sermaye boyutlarındaki etkisi tahmin edilebilir bir sonuçtur. Aylık hane geliri grupları arasında İyimserlik, Genel Siyasi Durum, Siyasi Örgüte Dair Algılar puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.6.5.9. Şahsi Aylık Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Tablo 4.21. Şahsi Aylık Gelir Gruplarının Ölçek Puanları Bakımından Karşılaştırılması

Şahıs ortalama aylık gelir	N	Sıra Ortalama	X2	p
İyimserlik	Gelirim yok	13	58,73	1,803 ,876
	1300 TL'den az	27	64,76	
	1300-1999 TL	33	68,21	
	2000-3999 TL	28	74,34	
	4000-10000 TL	11	72,14	
	10000 TL'den fazla	23	67,04	
Dayanıklılık	Gelirim yok	13	30,35	35,669 ,000*
	1300 TL'den az	27	60,30	
	1300-1999 TL	33	82,18	
	2000-3999 TL	28	74,96	
	4000-10000 TL	11	109,09	
	10000 TL'den fazla	23	49,85	
Umut	Gelirim yok	13	40,35	19,686 ,001*
	1300 TL'den az	27	60,76	
	1300-1999 TL	33	81,45	
	2000-3999 TL	28	68,61	
	4000-10000 TL	11	98,18	
	10000 TL'den fazla	23	57,65	
Öz Yeterlilik	Gelirim yok	13	38,38	24,259 ,000*
	1300 TL'den az	27	60,80	
	1300-1999 TL	33	88,27	

	2000-3999 TL	28	64,23		
	4000-10000 TL	11	93,14		
	10000 TL'den fazla	23	56,67		
	Gelirim yok	13	70,27		
	1300 TL'den az	27	74,35		
Genel Siyasi	1300-1999 TL	33	69,71		
Durum	2000-3999 TL	28	67,02	2,766	,736
	4000-10000 TL	11	52,05		
	10000 TL'den fazla	23	65,63		
	Gelirim yok	13	60,58		
	1300 TL'den az	27	74,09		
Siyasi	1300-1999 TL	33	73,74		
Örgüte Dair	2000-3999 TL	28	57,00	15,040	,010*
Algılar	4000-10000 TL	11	101,45		
	10000 TL'den fazla	23	54,20		

***p<0,05**

Farklı kişisel gelir grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre; Kişisel gelir grupları arasında Dayanıklılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Geliri olmayanların puan sıra ortalaması 30,35 , 1300 TL'den az geliri olanların 60,30 , 1300-1999 TL geliri olanların 82,18 , 2000-3999 TL geliri olanların 74,96 , 4000-10000 TL geliri olanların 109,09 , 10000 TL'den fazla geliri olanların 49,85'tir. Buna göre 4000-10000 TL kişisel geliri olanların Dayanıklılık puanı en yüksek iken kişisel geliri olmayanların en düşüktür.

Kişisel gelir grupları arasında Umut puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Geliri olmayanların puan sıra ortalaması 40,35 , 1300 TL'den az geliri olanların 60,76 , 1300-1999 TL geliri olanların 81,45 , 2000-3999 TL geliri olanların 68,61 , 4000-10000 TL geliri olanların 98,18 , 10000 TL'den fazla geliri olanların 57,65'tir. Buna göre 4000-10000 TL kişisel geliri olanların Umut puanı en yüksek iken kişisel geliri olmayanların en düşüktür.

Kişisel gelir grupları arasında Öz Yeterlilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Geliri olmayanların puan sıra ortalaması 38,38 , 1300 TL'den az geliri olanların 60,80 , 1300-1999 TL geliri olanların 88,27 , 2000-3999 TL geliri olanların

64,23 , 4000-10000 TL geliri olanların 93,14 , 10000 TL'den fazla geliri olanların 56,67'dir. Buna göre 4000-10000 TL kişisel geliri olanların Öz Yeterlilik puanı en yüksek iken kişisel geliri olmayanların en düşüktür.

Kişisel gelir grupları arasında Siyasi Örgüte Dair Algılar puanı bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Geliri olmayanların puan sıra ortalaması 60,58 , 1300 TL'den az geliri olanların 74,09 , 1300-1999 TL geliri olanların 73,74 , 2000-3999 TL geliri olanların 57,00 , 4000-10000 TL geliri olanların 101,45 , 10000 TL'den fazla geliri olanların 54,20'dir. Buna göre 4000-10000 TL kişisel geliri olanların Siyasi örgüte Dair Algılar puanı en yüksek iken 1000 TL'den fazla geliri olanların en düşüktür.

Kişisel gelir grupları arasında İyimserlik, Genel Durum puanları bakımından istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Sonuçlar incelendiğinde şahsi geliri 10000 üzeri olan 23 kişi, hane geliri 8000 üzeri olan 18 kişi olduğu görülmüştür. Bu durum bazı katılımcıların bu iki soruyu cevaplarken dürüst davranmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bunun dışında, paranın pozitif psikolojik sermaye ile doğrudan ilişkili olabileceğini de söyleyebiliriz. Çünkü maddi güç arttıkça pozitif sermaye bileşenlerinin doğrudan arttığını görmekteyiz.

SONUÇ

Çalışanlarını verimli ve en üst seviyede üretkenlikle kullanmak isteyen örgütlerin insan sermayesine önem vermesi gerekliliğine önceki bölümlerde değinilmişti. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı çalışanların daha mutlu olmasını sağlayacak çalışmalara yer verir. Daha mutlu çalışanların daha verimli olacağı düşüncesiyle örgütler çalışanların dayanıklılık, öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut gibi psikolojik sermayelerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaya yönelmişlerdir.

Kariyer ise bireylerin daha hırsla yükselmeye, kendilerini geliştirmeye ve daha yararlı çalışanlar olmaya uğraştıklarını anlatan bir kavramdır. Çalışanların kendi kariyer çizgilerini belirledikleri, planladıkları ve yönettikleri durumlarda daha yüksek motivasyonla çalıştıkları düşünülmektedir.

Kadınların siyasi yaşama girişleri ve bu yaşamda kendilerine yer edinmeye çalışmaları eski zamanlara dayanmakla birlikte halen politikada istenilen ölçüde temsil edilememektedirler. Bu durumu çeşitli nedenlere bağlamak mümkündür ancak en önemlisinin parti örgütlerinin kadınlara örgütte kalma veya yükselme konusunda destek sağlamaması olduğu söylenebilir.

Daha önce yapılan çalışmalar araştırıldığında siyasi platformda yer alan kadınlar üzerinde benzer bir durum çalışmasının yapılmadığı görülmüştür. Bu tez, alandaki bu eksiklik üzerine eğilmeyi amaçlayarak başlamış ve sonuçlar itibarıyla pozitif psikolojik sermaye, kadınların kariyer algıları ve demografik değişkenler arasındaki durum ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutları ve kariyer algısının birbirlerinden ve demografik değişkenlerden nasıl etkilendiği sorusu, siyasi yaşamın içinde bulunan kadınlar özelinde incelenmiştir. Çalışmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeği ve kariyer algısına dair ölçekler gerekli istatistiksel analizlerden geçirildiğinde geçerli ve güvenilir ölçekler oldukları saptanmıştır. Çalışma Eskişehir ilinde 135 parti üyesi kadınla yapılmıştır.

Araştırmaya katılan kadınların demografik özelliklere göre dağılımı incelendiğinde öne çıkan özellikler şunlar olmuştur;

- En az katılımcı %9,6 ile 18-25 yaş aralığında iken en çok oran %22,2 ile 31-35 yaş aralığındadır.
- Katılımcıların sadece %3,7'si dul iken, %66,7 ile en çok oran evlilere aittir.

- Eğitim düzeyi bazında değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğu (%60,7) bir yükseköğretim programından mezun olmuştur.
- Katılımcılar arasında en çok konuşulan yabancı dil %59,3 ile İngilizce'dir. Hiçbir yabancı dil bilmediğini belirtenler ise %14,8'dir.
- Partiye üyelik süresi 1-5 yıl arasında olanlar %48,9 ile en yüksek çoğunluktadır. 16 yıl üzeri üyelik süresine sahip olanların oranı ise sadece %6,7'dir.
- Kadınların yönetime katılanlarının oranı %20'dir.
- Hane ortalama aylık gelirine bakıldığında en yüksek oranlı grup ₺4000-5999 aralığında olanlardır.
- Şahsa ait ortalama aylık gelirler karşılaştırıldığında ₺1300-1999 aralığında geliri olan kadınların %24,4 ile çoğunlukta olduğu görülmektedir. Aylık geliri ₺8000 üzeri olan kadınlar ise yalnızca %1,4'tür.

Ulaşılan sonuçları özetlersek;

- 1. hipotezde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının kendileri arasında ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Analiz sonuçlarına bakıldığında iyimserlik ile umut, iyimserlik ile dayanıklılık ve iyimserlik ile öz-yeterlilik arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Yani iyimserlik seviyesindeki bir artış dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik boyutlarında küçük ve aynı yönlü değişimlere neden olmaktadır. Dayanıklılık ile umut arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle bireylerin dayanıklılık seviyeleri ile umut seviyeleri paralel olarak artmakta veya azalmaktadır. Dayanıklılık alt boyutu ile öz-yeterlilik ve umut ile öz-yeterlilik arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki gözlenmiştir. Bu gözlemler doğrultusunda 1. hipotezin tüm alt hipotezleri kabul edilmiştir.
- 2. hipotezde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile kadınların siyasi platformun genelindeki kariyerlerini nasıl algıladıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Sonuçlar değerlendirildiğinde; pozitif psikolojik sermayenin hiçbir alt boyutunun genel kariyer algısı ile ilişkili olmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle 2. hipotez bütün alt hipotezleriyle birlikte reddedilmiştir.
- 3. hipotezde, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile kadınların bulundukları siyasi parti örgütü özelinde kariyer algılarının ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Analiz sonuçları göstermiştir ki; iyimserlik, dayanıklılık, umut ve

öz-yeterlilik alt boyutlarının siyasi parti örgütündeki kariyer algısı ile pozitif yönlü ve zayıf ilişkisi bulunmaktadır. Yani bağımsız değişkenler olarak kabul edeceğimiz alt boyutlardaki artış siyasi parti içinde kariyer gelişiminin desteklendiğine olan inancı az da olsa pekiştirmektedir.

- 4. hipotez kadınların demografik özellikleri ile pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmektedir.

➤ İyimserlik alt boyutunun yaş, medeni durum, eğitim durumu, yabancı dil bilgisi, partiye üyelik süresi, partide yönetimde olunan süre, başka bir işte çalışma, hane geliri ve şahsi gelir değişkenlerinden hiçbirisi ile anlamlı bir farkı gözlenmemiştir. Bu nedenle H_{4a} hipotezi reddedilmiştir.

➤ Dayanıklılık alt boyutu ile yaş, yabancı dil bilgisi, partiye üyelik süresi, partide yönetimde olunan süre, hane geliri ve şahsi gelir değişkenleri arasında anlamlı bir fark vardır. Ancak bu boyutun medeni durum, eğitim durumu, başka bir işte çalışma değişkenlerinden etkilenmediği görülmüştür. H_{4b} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

➤ Umut alt boyutu ile demografik değişkenlerin ilişkisi incelendiğinde; yaş, medeni durum, yabancı dil bilgisi, partiye üyelik süresi, hane geliri ve şahsi gelir arasında anlamlı bir fark görülürken, eğitim durumu, partide yönetimde olunan süre, başka bir işte çalışma değişkenleri ile arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Bu sonuçlar ışığında H_{4c} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

➤ Öz-yeterlilik alt boyutunun yaş, eğitim durumu, yabancı dil bilgisi, partiye üyelik süresi, hane geliri ve şahsi gelir arasında anlamlı bir fark gözlenmiştir. Buna karşılık olarak medeni durum, partide yönetimde olunan süre, başka bir işte çalışma değişkenlerinin öz-yeterliliği etkilemediği görülmüştür. H_{4d} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- 5. ve son hipotez ise kadınların demografik özelliklerinin siyasi yaşamda genel olarak kadınların kariyerlerini nasıl algıladıklarını ve bulundukları parti örgütündeki kariyer fırsatlarını nasıl algıladıklarını etkilediğini öne sürmektedir.

➤ Analiz sonuçları incelendiğinde; siyasi yaşamının bütününde kadınlara kariyer olanakları sağlanıp sağlanmadığına dair algılar eğitim durumundan ve partiye üyelik süresinden etkilenmektedir. Ancak diğer değişkenlerin bu algıya olan etkisinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu nedenle H_{5a} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Değerlendirmeler sonucunda, kadınların bulundukları örgütteki kariyer gelişimi fırsatlarını nasıl algıladıklarının yaş, yabancı dil bilgisi, partiye üyelik süresi, şahsi gelir miktarı değişkenlerinden etkilendiği görülmüştür. Bununla birlikte medeni durum, eğitim durumu, partide yönetimde bulunulan süre, başka bir işte çalışma ve hane geliri değişkenleri bu algıyı anlamlı şekilde etkilememektedir. Sonuçlar H_{5b} hipotezinin kısmen kabul edilmesine neden olmuştur.

Tezin konusu olan araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında şu önerilerde bulunulabilir:

Nüfusun yarısına yakının kadın olduğu ülkemizde siyasette temsil oranlarının düşüklüğü kadınların bu platformdaki geri plana itilmişliklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ancak kadınların kendilerine biçilen ev-merkezlilik, hizmet sektörü çalışanı olmak için yaratılma gibi etiketlerinden kurtulup erkek-yoğun siyaset ortamına girmelerinin yolunun açılmasında fayda sağlamış olabilir. Türkiye’de geleneksel bakış açısı kadınların haklarının kendileri tarafından değil de, eşleri ya da babaları tarafından savunulabileceği yönündedir. Zamanla kadınların politik yaşama girmeleri bu geleneksel düşüncenin yıkılmasında etkin bir rol oynayabilir. Nitekim meclis kürsülerinde kadınların aktif olarak yer almaları bu düşüncüyü doğrulamaktadır.

Kadınların ikna kabiliyetleri, öngörülerine erkeklerle göre daha gelişmiştir ve bu özellikler siyasette ihtiyaç duyulan kişilik özellikleridir. Empati kurma, pozitif bakış açısı yetkinliği, duygusal öz-farkındalık, koçluk ve mentorluk, ilham verici liderlik, uyum, ekip çalışması, çatışma yönetimi, organizasyonel farkındalık ve başarı yönelimi gibi yetkinlikleri erkeğe oranla daha yüksek olduğu araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir (<http://www.kornferry.com/press/new-research-shows-women-are-better-at-using-soft-skills-crucial-for-effective-leadership/> Erişim tarihi: 28/07/2016). Bu yetkin kadınların siyasi arenada daha etkin şekilde bulunmasının siyaset için de, kadınlar için de yararlı bir gelişme olacağı söylenebilir. Kadınların yükseköğrenimde yer almaları, lisans eğitimini mühendis vb. erkeksi meslekler üzerine almaları nasıl destekleniyorsa (Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi gibi), genç yaşta siyasi örgütlerin içerisinde yer alıp aktif siyasete başlamaları da desteklenebilir. Bu sayede siyasi ortamlarda kadınların seslerini daha güçlü ve etkin olarak duyurabilmeleri sağlanabilecektir.

Kota uygulaması, devletin yaptığı düzenlemelerle şirket yönetimi, siyasi partiler gibi örneklerde çalıştırılacak kadın oranlarının alt limitinin verilmesi olarak açıklanabilir.

Örneğin; dünyanın 98 ülkesinde anayasal, seçim yasası ve siyasi parti kotaları bulunmaktadır, Almanya 2015 yılında kamu ve özel sektörde üst yöneticilerin %30'unun kadın olması yönünde bir karar alınmıştır. Çeşitli ülkelerde rastladığımız; bu kota uygulaması ülkemizde de etkin olarak uygulanabilir. Kota sistemi ile siyasette, özel sektör ve kamuda yönetimde kadınların yönetimdeki oranlarını yükseltmek mümkün olabilecektir.

Bu tezde pozitif psikolojik sermayenin kariyer algısına olan etkilerini kadınlar üzerinde yapılan bir araştırma ile gösterilmesi çabası içinde bulunulmuştur. Bu tür araştırmaların gelecekte daha çok yapılması ve konunun farklı yönlerine araştırmacılar tarafından değinilmesi pozitif psikolojik sermaye kavramının gelecekte öneminin artarak gelişebilmesine katkı sağlarken, Türkiye'de kadın çalışmalarının da güncelliğini korumasına destek vermiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. C.; (2009). *Leadership and psycap: a study of the relationship between positive leadership behaviors and followers' positive psychological capital*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.
- Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir Meslek Yüksek Okulu Yayınları.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak G. (2001), *İnsan kaynakları yönetimi*. (4. Baskı), İzmir: Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.
- Altan, M. Z. (1999). *Çoklu zeka kuramı*. Erişim tarihi: 23/06/2016 <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kuey/article/download/5000050927/5000048161>
- Altay, H. (2006). Kariyer ve kültür: kariyer geliştirmede temel ve destekleyici fonksiyonlar, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(1).
- Avey, J. B., Luthans, F., and Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711.
- Avey, J. B.; Luthans, F., Jensen S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover, *Human Resource Management*, 48, pp. 677-693.
- Avey, J. B., Wernsing T. S. and Luthans F. (2008). “Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevent attitudes and behaviors”, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol: 44 (1), pp. 48-70.
- Aydın Tükeltürk Ş. ve Şahin Perçin N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(2), 113 – 128.
- Aydın, S. (2015). *Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde kariyer planlama merkezlerinin rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları
- Aytemiz Seymen, O. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.

- Bal, E. A. (2009). "Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagment) ve insan kaynakları açısından önemi", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 546- 552.
- Balcı, N. (1999). *İşletmelerde kariyer planlama ve kara kuvvetlerinde bir uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. (1. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Benard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling and career development*. (9 th ed.). Boston: Pearson / A & B.
- Cameron, K. S., Dutton J. E. and Quinn R. E. (2003). foundations of positive organizational scholarship. K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* içinde (pp. 3-13), San Francisco:CA: Berrett-Koehler.
- Carolyn M., Youssef-Morgan and Luthans F. (2014). Psychological capital and well-being, *Stress and Health*, 31, 180-188.
- Coleman, D. (1995). *Emotional intelligence*, New York : Bantam Books.
- Çadır, M. (2011). *Kadının siyasal yaşama katılımında siyasi parti kadın kollarının rolü (tbmm'de grubu bulunan siyasi partiler bağlamında ankara ili örneği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara : Afşaroğlu Matbaası
- Çalık, T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çalışkan A. (2012). *Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu algılamalarına ilişkin bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı : 17 Yıl : 2004/2. 91-118.
- Çetin, F. ve Basım H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121 – 137.
- DeCenzo, D.A. and Robbins, S.P. (2007). *Fundamentals of human resource management*. (9.baskı). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons Inc.

- Demir, Z. (2002) *Siyasi partilerin kadın politikalarına karşı kadınların tutumları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. (8th ed.). Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Donaldson, S. I., and Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal Of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Dumitru, C. Ve Voinea V. (2015), Corelations between career management, communication and career development, *Valahian Journal of Economic Studies*, 6 (20), Issue 2, 99-108.
- Erdem H., Gökmen Y. Ve Türen U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, M. (2015). *Seyahat işletmelerinde ve 4-5 yıldızlı otellerde yönetici pozisyonunda çalışanların kariyer gelişimi: Hatay örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ergun Özler N. D. Ve Bozkurt Yıldırım H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 163-188.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89.
- Frank, J. E. (2005). “The role of hope in psychotherapy”, *International Journal of Psychiatry*, 95, 383-395.
- Gable, S.L. and Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: multiple intelligences for the 21st century*. N.Y. :Basic Books.

- Glueck, M. (1985). *Personel management: a diangnostic approach*, (4. Edt.). Business Publications.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi, *Yasama Dergisi*, 10 (Eylül-Ekim-Kasım-Aralık), 5-59.
- Greenhaus, J.H., (1987), *Career management*, Florida, USA: The Dryden Press.
- Güler, B. K. (2008). *Pozitif psikoloji bakış açısından çalışma mutluluğu*. T. Solmuş (Ed.), İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar (1. Baskı) içinde (s. 195-232), İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), Haziran-2010. 133-149.
- Hancıoğlu, Y. (2011). *Örgütsel kademelerin kadın yöneticilerin kariyer gelişimine etkileri: Eskişehir bankacılık sektöründe bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*, A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. Nebraska: University of Nebraska.
- Isaacson, L. E., and Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development* (6th ed.). Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- İnandı ve Tunç (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research*, 2(2), 203-222.
- İnce, F. (2012). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kabadayı, S. (2013). *Kariyer yönetiminin çalışanın kuruma bağlılığına etkisi üzerine bir inceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Kabasakal, S. (2007). *Türkiye’de kadının siyasal karar alma süreçlerine katılımı: Celal Bayar Üniversitesi’nde örnek bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi.
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği TÜSİAD (2000). *Kadın erkek eşitliğine doğru yürüyüş, ve eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset*. İstanbul.

- Kararımak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III(30), 102-115.
- Kızılloluk, H. (1999). Cumhuriyet döneminde kadına verilen siyasal haklar ve bunun siyasal katılım üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (22), 211-226.
- Koca, A.İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Koca, A.İ., 2010, Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Linehan, M. (000). *Senior female international managers: Why so few?* USA: Ashgate Publishing Ltd.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. and Wood, A.M. (2006). Positive psychology: past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
- Livingston, V. (2003). Black female careee success: the importance of a career plan, *The Social Science Journal* 40, 299–305.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). “Positive organizational behavior: developing and managing psychological strenghts”, *Academy of Management Executive*, 16 (1), s. 57-72.
- Luthans, F. and Church, A.H. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-75.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45.
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R. and Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.

- Luthans, F., Youseff, C.M. and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital. [electronic resource] : developing the human competitive edge*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th Ed.), McGraw Hill.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Masten, A. S. and Reed M. J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder and S. Lopez (Ed.) *Handbook of positive psychology* (s. 74-88). UK: Oxford University Press
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve ‘psikolojik sermaye’ kavramı, 18. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, s. 889- 895.
- Mızrahi, R. ve Aracı H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), ISSN: 1309 -8039 (Online)
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:24, 195 - 214.
- Ocak M., Güler M. ve Basım H.N. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*
<http://dx.doi.org/10.18074/cnuibf.274>
- Özdemir, Y. ve Aras, M. (2015). Sosyal hizmetlerde kariyer yönetimi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, 107-121.
- Özen Kutanis R. Ve Oruç E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2 (2), 145-159.
- Özkalp, E.; Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, s. 491- 498.
- Özkalp, E ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*, Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.

- Peterson, S. J. and Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34 (2), 153-167.
- Punamaki, R. L., Qouta, S. and El-Sarraj, E. (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development*, 25, 256-267.
- Redman, T. and Wilkinson, A. (2001). *Contemporary human resource management*, Financial Times Prentice Hall.
- Roberts, L., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., and Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83 (1), 74-80.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schuler, Randall S. (1995). *Managing human resources*. (5. Edt.). New York: West Publishing Comp.
- Seçgin S. (2013). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir havacılık sektöründe yapılan bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E. P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M. E. P., Parks A. C. and Steen T. (2005) A balanced psychology and a full life. F. A. Huppert, N. Baylis and B. Keverne (Ed.). *The science of well-being* içinde (s. 275-284), USA: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (1998). Positive social science, *APA Monitor*, 2.
- Sheldon, K. M., and King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275.
- Snyder, C. R., Irwing L. and Anderson R. J. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of social and clinical psychology*, New York: Pergamon.
- Spreitzer, G. M. And S. Sonenshein S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. In K.Cameron, J. Dutton and R. Quinn (Ed.). *Positive organizational scholarship* (pp. 207- 224), SanFrancisco: Berrett-Koehler.

- Stajkovic, A. D. and Luthans F. (1998). "Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approach", *Organizational Dynamics*, Spring 66.
- Suzuki, N. (1996). Middle-aged and older employees in japanese corporations: their plight during the process of major historic change in employment. *Journal of Management Development*, 15 (8), 8-16.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Abdullah, S. (2004) *Kariyer yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tanyıldızı N . İ. (2011). Türkiye’de halkla ilişkiler mesleğinde kadın. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (20), 75-81.
- Tuncer E., (2006). *Siyasette kadın*, Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları:6, Ankara.
- Tuncerli, H. (2014). *Kamu kurumlarında memur unvanıyla çalışan personelin kariyer algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, F. (2014). Toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşma, A. Ç. Kirel ve Z. Sungur (Eds.), *Davranış bilimleri I içinde* (s. 138 – 159), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi* 18 (1), 93-103
- White, B. (2000), Lessons from career of successful women. M. J. Davidson ve R.J. Burke (Eds.), *Women in management: current research issues*, 2. Cilt içinde (s. 164-175). SAGE.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Zunker, V.G. (1998). *Career counseling: applied concepts of life planning*. (5th edition). USA: Brooks/ Cole Publishing Company A division of International Thomson Publishing Inc.
- <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/Show/380/yerel-yonetimlerde-kadin.html>
- <http://www.kornferry.com/press/new-research-shows-women-are-better-at-using-soft-skills-crucial-for-effective-leadership/>
- <http://www.ipu.org/wmn-e/world.html>
- www.bianet.org
- www.tuik.gov.tr

EK

Sayın katılımcı;

Bu anket Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “Siyasi platformda yer alan kadınların pozitif psikolojik sermaye – kariyer algısı ilişkisi” konulu yüksek lisans tezinin uygulama bölümüne veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırma akademik niteliklidir ve elde edilecek bilgi ve sonuçlar yalnızca bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacaktır. Alınan cevaplar üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Çalışmaya yapacağınız katkılar için teşekkür ederim.

Araş. Gör. Ayça GÜZEL ÖZBEK

Lütfen soruları eksiksiz doldurunuz.

Yaşınız: ()18-25 ()26-30 ()31-35 ()36- 40 ()41-45 ()46 ve üzeri

Medeni durumunuz: () Evli ()Bekar
()Boşanmış () Dul

Eğitim Düzeyiniz:

() İlkokul mezunu ()Ortaokul mezunu ()Lise Mezunu
() Önlisans mezunu ()Fakülte mezunu ()Yüksek Lisans mezunu
() Doktora Mezunu

Bildiğiniz Yabancı Diller:

() İngilizce ()Almanca ()Fransızca ()Arapça
() Rusça () Bulgarca Diğer

Partiye üyelik süreniz:

()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()16 yıl ve üzeri

Yönetimdeyseniz yönetimde olduğunuz süre:

- ☐ Yönetimde değilim ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl
☐ 16 yıl ve üzeri

Partideki pozisyonunuz nedir?

Parti yönetimi dışında bir işte çalışıyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır Evet ise mesleğiniz

.....

Hanenizin Ortalama aylık gelir miktarı nedir?

- ☐ 1.300₺'den az ☐ 1.300- 1.999₺ arası ☐ 2.000-3.999₺ arası
☐ 4.000-5.999₺ arası ☐ 6.000-7.999₺ arası ☐ 8.000-9.999₺ arası
☐ 10.000₺'den çok

Şahsınıza ait ortalama aylık gelir miktarı nedir?

- ☐ Gelirim yok ☐ 1.300₺'den az ☐ 1.300- 1.999₺ arası
☐ 2.000-3.999₺ arası ☐ 4.000-5.999₺ arası ☐ 6.000-7.999₺ arası
☐ 8.000-9.999₺ arası ☐ 10.000₺'den çok

Siyasete girme nedeniniz nedir?

.....
.....
.....
.....
.....

Lütfen sizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz. Soruları cevaplarken işiniz olarak siyasi partideki kariyerinizi göz önüne alınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım alanda, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3. Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					

15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.					
20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23. Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					

Lütfen sizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz. Soruları cevaplarken işiniz olarak siyasi partideki kariyerinizi göz önüne alınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Siyasi platformdaki genç kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın siyasetçi yoktur.					
2. Kadınlar siyasette başarılı olabilecek gerekli yeteneklere sahiptirler.					
3. Bir kadının siyasette aktif rol alabilmesi için ev, aile gibi sorumluluklarından özveride bulunması gerekir.					
4. Aileden gelen destek, kadınları siyasette başarılı olmaları konusunda olumlu etkiler.					
5. Kadınların başarıya odaklı olmaları, parti içinde yönetime katılmalarını olumlu yönde etkiler.					
6. Sosyal baskılar kadınların aktif siyasete girmelerini olumsuz etkilemektedir.					
7. Siyasi platformda kadınlar statü açısından ayrımcılığa uğrarlar.					
8. Kadınların siyasi partilerde yönetici olmalarına ve aktif siyasette ön plana çıkmaları toplum tarafından baskılanmaktadır.					
9. Siyasi platformda kadınlar yükselebilmek için erkeklere göre kat kat fazla çaba harcamalıdır.					
10. Bulunduğum parti örgütünde yükselmelerde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaz.					
11. Bulunduğum parti örgütünde kadınların ileriye dönük parti içi kariyer hedefleri vardır.					
12. Bulunduğum parti örgütünde kadınların gösterdiği çaba ve özveri yeterince ödüllendirilmektedir.					

13. Bulunduğum parti örgütündeki kadınlar için partimizin daha üst yönetim kademelerinde yer almak önemlidir.					
14. Bulunduğum parti örgütünde kadınların üst yönetim kademelerine çıkabilmeleri için iyi performans göstermeleri yeterlidir.					
15. Bulunduğum parti örgütü kadınlar siyasi çalışmalarında görev ve sorumluluklarını yerine getirirken onları destekler.					
16. Bulunduğum parti örgütü kadınların gelişimine ve eğitimine gerekli önemi verir.					