

Araştırma Makalesi

Kapsayıcılık Tutumlarının Kadın Kooperatiflerinin Bağlamsal Performansı Üzerindeki Etkisi

The Effect of Attitudes Toward Inclusion on the Contextual Performance of Women's Cooperatives

Ferda ÜSTÜN

Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ferdakervanci@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7397-8048>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
06.07.2025	09.09.2025

Öz

Bu araştırma, kadın kooperatiflerinde çalışan bireylerin dezavantajlı gruplara yönelik kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performans üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Kapsayıcılık; engelli bireyler, göçmenler, azınlıklar, LGBT+ bireyler ve ruh sağlığı bozukluğu yaşayan bireyler olmak üzere beş alt boyutta değerlendirilmiştir. Nicel araştırma desenine sahip bu çalışmada, veri toplama aracı olarak Sveinsdottir vd. (2022) tarafından geliştirilen İşyeri Kapsayıcılık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Veriler, Türkiye'nin farklı illerinde faaliyet gösteren 164 kadın kooperatifi üyesinden elde edilmiştir. Korelasyon analizleri, genel kapsayıcılık düzeyleri ile bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi bulgularına göre genel kapsayıcılık, bağlamsal performansın anlamlı bir yordayıcısıdır ($R^2 = .231$, $p < .001$). Bulgular, kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansı anlamlı biçimde yordadığını ve bu ilişkinin dezavantajlı gruplara göre farklılık gösterdiğini göstermektedir. Özellikle azınlık gruplara ve engelli bireylere yönelik kapsayıcılık tutumlarının daha yüksek; göçmen, LGBT+ ve ruh sağlığı bozukluğu yaşayan bireylere yönelik kapsayıcılık düzeylerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, kadın kooperatiflerinde kapsayıcı uygulamaların yaygınlaştırılması ve kapsayıcı bir kurumsal kültürün geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kapsayıcılık Tutumları, Engelli Bireyler, Göçmen Bireyler, Azınlık Bireyler, LGBT+ 'li Bireyler, Ruh Sağlığı Bozuk Bireyler, Bağlamsal Performans

Jel Kod: P13, J54, L31

Abstract

This study aims to examine the impact of individuals' inclusion attitudes toward various disadvantaged groups on contextual performance levels within women's cooperatives. In the research, inclusion is evaluated across five sub-dimensions: individuals with disabilities, immigrants, minorities, LGBT+ individuals, and individuals with mental health disorders. Utilizing a quantitative research design, the study employed the Turkish adaptation of the Workplace Inclusion Questionnaire developed by Sveinsdottir et al. (2022) as the data collection tool. Data were gathered from 164 members of women's cooperatives operating in different provinces of Turkey. Correlation analyses revealed a positive and significant relationship between overall inclusion levels and contextual performance. Regression analysis results indicated that overall inclusivity is a significant predictor of contextual performance ($R^2 = .231$, $p < .001$). In light of these findings, the study demonstrates that inclusion attitudes in women's cooperatives significantly predict contextual performance, and this relationship varies depending on the disadvantaged group. Specifically, inclusion attitudes toward minority groups and individuals with disabilities are higher; whereas inclusion attitudes toward immigrants, LGBT+ individuals, and individuals with mental health disorders are lower. Accordingly, it is recommended to promote inclusion-based practices and develop an inclusive organizational culture within women's cooperatives.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Üstün, F., 2025, Kapsayıcılık Tutumlarının Kadın Kooperatiflerinin Bağlamsal Performansı Üzerindeki Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(3), 3286-3301.

Keywords: *Attitudes toward Inclusivity, Individuals with Disabilities, Immigrant Individuals, Minority Individuals, LGBT+ Individuals, Individuals with Mental Health Disorders, Contextual Performance*

Jel Code: P13, J54, L31

1. Giriş

Kadın kooperatifleri, toplumda ekonomik güçlenmeyi ve sosyal dönüşümü destekleyen ancak literatürde hâlâ yeterince incelenmemiş önemli bir örgütsel yapıyı temsil etmektedir. Bu kooperatifler, doğaları gereği geleneksel güç yapılarının ötesine geçerek kadınlara girişimcilik, beceri geliştirme ve genellikle erişimin zor olduğu pazarlara ulaşma fırsatları sağlamaktadır (Dol & Hambly, 2013; Domínguez vd., 2020). Kooperatifler, üyelerinin sahip olduğu ve yönettiği işletmeler olmaları sebebiyle, kadınların bilgi ve yeteneklerini artırarak ekonomik olarak güçlenmelerine katkı sağlar (Olabisi, 2015). Ortak bir yapı olarak işleyen kadın kooperatifleri, kaynakların bir araya getirilmesi, bilginin paylaşılması ve ekonomik engellerin birlikte aşılması noktasında kadınlara önemli avantajlar sunmaktadır (Izzalqurny vd., 2022). Sürdürülebilir kalkınma çerçevesi, kadın kooperatiflerinin istihdam yaratma ve toplumsal kalkınma gibi alanlarda çok sayıda Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'na (SKA) katkı sağlama potansiyelini tanımakta ve bu yapıları desteklemektedir (Kızıldağ, 2019). Kadın kooperatiflerinin performansı; sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin başarılması, yoksulluğun azaltılması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal kapsayıcılık teşviki açısından kritiktir (Mhembwe & Dube, 2017).

Kooperatif modeli, özellikle dezavantajlı gruplar ve kadınlar için ekonomik güçlenmenin etkili bir aracı olarak yaygın olarak kabul edilmektedir. Kooperatiflerin, katılımcı üyelerin yaşam koşullarını iyileştirerek hem ulusal hem de uluslararası kalkınmada olumlu ekonomik ve sosyal değişiklikler sağladığı düşünülmektedir (Front Cover, 2009). Türkiye'de kadın kooperatifleri, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi güçlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kooperatifler, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve normlarını sorgulayarak, kadınlara kendi işlerini kurma, ekonomik özgürlük kazanma ve toplumsal alanda daha aktif rol alma fırsatı sunmaktadır (Dedeoğlu, 2012). Bu durum özellikle ekonomik katılıma yönelik sistematik engellerle karşılaşan kadınlar için geçerlidir (Mhembwe & Dube, 2017). Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdamda erkeklerin gerisinde kaldığı, erkeklerden daha az ücret aldığı ve özellikle yönetim kademelerinde daha kısıtlı şekilde yer aldıkları ifade edilmektedir (Yıldırım, 2021, s. 321).

Kadın kooperatiflerinin başarısı; sermaye erişimi, piyasa fırsatları ve destekleyici politikalar gibi çeşitli faktörlere bağlıdır. Bununla birlikte toplumların eğitim düzeyi, refahı ve toplumun kadınlara atfettikleri anlamlar bu başarı üzerinde etkiye sahiptir. Yine bu başarıda önem arz eden bir diğer unsur tüm üyeler için destekleyici ve adil bir çalışma ortamını yaratan kapsayıcı tutumların varlığıdır. Çeşitliliği, eşitliği ve aidiyet hissini teşvik eden inançları, değerleri ve davranışları içeren kapsayıcılık tutumları, kadın kooperatiflerinin potansiyelini açığa çıkarmak ve etkisini maksimize etmek açısından kritik öneme sahiptir. Bir kadının çalıştığı ortamı benimsemesi, diğer çalışanlar tarafından kabul görmesi, adil, eşitlikçi ve saygı temelli bir muamele görmesi performansı olumlu bir şekilde etkileyecektir. Kooperatif yapılarında iş birliği ve karşılıklı destek kolektif hedeflere ulaşmak için kritik önemdedir ve bu bağlamda bağlamsal performans özel bir önem taşır. Bağlamsal performans kavramı; başkalarına yardım etme, iş birliğini teşvik etme ve örgütsel vatandaşlık gösterme gibi, organizasyonun sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunan davranışları ifade eder (Ece ve Erkmen, 2025). Bu tür davranışların, özellikle kadın kooperatiflerinin başarısında önemli rol oynadığı düşünülmektedir (Randel vd., 2017). Üyelerin kendilerini dahil olmuş ve değerli hissetmeleri, onları resmi görev tanımlarının ötesine geçmeye, daha olumlu ve üretken bir iş ortamı yaratmaya teşvik eder.

Çeşitli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen üyelerin verimlilikleri ve etkinlikleri, kooperatifin genel başarısını doğrudan etkilemektedir. Ancak bu etkinliğin sağlanabilmesi için hem motivasyonun yüksek olması hem de çalışma ortamının uygun koşulları sağlaması gerekmektedir. Çünkü çalışanların motivasyonu ve ortamın kalitesi, onların bağlamsal performansını doğrudan etkilemektedir. Bağlamsal performans; kadınların yalnızca görevlerini yerine getirmesiyle değil, aynı zamanda kooperatifin genel hedeflerine ulaşması adına gönüllü çabalarıyla da ilgilidir. Bu noktada, kadınların kooperatiflerde sergiledikleri kapsayıcı tutumlar belirleyici bir rol oynamaktadır. Kadınların birbirlerine destek olması, iş birliği yapmaları, ortak hedeflere ulaşmak için dayanışma içinde çalışmaları (Erkal, 2024); hem bağlamsal performansı güçlendirmekte hem de kooperatifin sürdürülebilir başarısına katkı sunmaktadır (Şenyücel, 2024). Kadın kooperatifleri, kadınların

ekonomik ve sosyal yaşamda daha aktif roller üstlenmeleri amacıyla kurulmuştur ve bu yapıların başarısı bu tutumların ve gönüllü çabaların ortak etkisiyle şekillenmektedir.

Bu bağlamda çalışma, kadın kooperatiflerinde kapsayıcılık tutumları ile bağlamsal performans arasındaki incelikli ilişkiyi incelemektedir. Bireysel ve kolektif düzeydeki bu tutumların üye davranışlarını nasıl şekillendirdiği ve nihayetinde kooperatifin başarısını nasıl etkilediğinin belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, kapsayıcılığı teşvik etmeye, bağlamsal performansı artırmaya ve kadın kooperatiflerinin başarısını ve sürdürülebilirliğini geliştirmeye yönelik hedeflenen müdahaleler ve politikaların tasarımı açısından yol gösterici olabilir. Bu tür stratejiler benimsenerek, kadın kooperatiflerinin potansiyeli ortaya çıkarılabilir ve ekonomik kalkınma, toplumsal ilerleme ve toplumsal cinsiyet eşitliğine önemli katkılar sağlanabilir. Kadınların kooperatifler aracılığıyla güçlendirilmesine yönelik çalışmalar büyük önem taşımaktadır (Tha vd., 2017).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kapsayıcılık ve İşyeri Kapsayıcılığı

Kapsayıcılık yalnızca temsilden ibaret değildir. Her bireyin değerli, saygı gören ve tam anlamıyla katılım sağlayabilecek şekilde güçlendirildiği (Randel vd., 2017) hem aidiyet hem de özgünlük duygusunun aynı anda sağlandığı bir ortam kapsayıcı olarak tanımlanabilir (Shore vd., 2010). Kapsayıcılık, engelliler, etnik azınlıklar ve farklı cinsiyet kimlikleri de dâhil olmak üzere farklı geçmişlere sahip bireylerin eşit katılımı olarak tanımlanabilir (Schwab, 2020). Tarihsel olarak kapsayıcılık, öncelikle engelli bireylerin eğitimde ayrıştırılmasına tepki olarak ortaya çıkmış ve zamanla iş yerlerinde çeşitliliği benimseyen daha geniş bir yaklaşıma dönüşmüştür. 1970'ler ve 1980'lerdeki yasal düzenlemeler, engelli öğrencilerin genel eğitim sınıflarına entegrasyonunu kolaylaştırırken, 1990'lar ise iş yerlerinde çeşitlilik eğitimi ve kapsayıcı politikaların benimsenmesiyle öne çıkmıştır (Chan & Yuen, 2015).

Kapsayıcılık, işyerlerinde farklı yaşam tarzlarına sahip bireyler, etnik köken farklılıkları, cinsiyet, eğitim ve yaş gibi demografik özellikler, göçmenler, engelli çalışanlar gibi farklılıkları olan çalışanlara yönelik ayrımcılık ve dışlayıcı davranışların karşıtı olarak değerlendirilmektedir (Erkal, 2024). Kapsayıcı bir iş yeri; karşılıklı saygı, iş birliği ve açık iletişimle karakterize edilir ve bu örgütlerde tüm çalışanların katkıları değerli görülmektedir (Qu & Wang, 2022). Organizasyonel bağlamda kapsayıcılık tüm bireyler için eşit fırsatlar sağlayan adil işe alım uygulamaları, bireysel ihtiyaçlara uygun düzenlemeler ve aidiyet duygusunu teşvik eden kapsayıcı politikalarla bütünleşmektedir (Erkal, 2024). Bu bağlamda organizasyonel kapsayıcılık bireysel ve grup düzeyinde aidiyet, kabul görme ve değerli hissetme gibi çok boyutlu bir kavramı ifade etmektedir (Nishii & Leroy, 2022).

Kapsayıcı kuruluşlar çalışanlara değer veren, fikirlerini dikkate alan ve kullanan, departmanlar içinde ve arasında etkin iş birliği bulunan yapılar olup, mevcut çalışanların aidiyet hissettikleri ve ilgi duydukları kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Gasorek, 2000). İşyeri kapsayıcılığının üç önemli boyutunu vurgulamaktadır. Kapsayıcılığın en temel boyutu “örgütsel kararlara katılımdır. Bu katılım ikinci boyut olan “aidiyet” duygusunu güçlendirirken, Brimhall’ın çalışmalarında öne çıkan bir diğer önemli boyut ise bireyin farklılıklarıyla değerli olduğunu hissetmesini sağlayan “değer” unsurudur. Bu unsurlar ile kapsayıcılık, her çalışanın değerli görülmesini ve yeteneklerinin örgütsel hedefler doğrultusunda değerlendirilmesini sağlayan bir süreci ifade etmektedir (Erdur, 2020).

Literatürde sıklıkla karşılaşılan ve kapsayıcılık ile ilişki içinde olan çeşitlilik kavramı farkları tanımakla; kapsayıcılık ise bu farkları değerli görüp kullanmakla, eşitlik ise tüm bireyler için adil kaynaklara ve fırsatlara erişimi sağlamakla ilgilidir (Perales vd., 2021; Ezeafulukwe vd., 2024). Yine çeşitlilik genellikle farklı grupların sayısal temsili olarak görülürken, kapsayıcılık aidiyet hissi yaratmaya ve tüm seslerin duyulmasını sağlamaya odaklanır (Thomas, 2022). Bu nedenle, kapsayıcı bir yaklaşım, farklılıklara sahip iş gücüne destek sağlar (Shore vd., 2017). Örgütlerde kapsayıcılık yalnızca etik bir zorunluluk olmakla kalmayıp aynı zamanda performans, yaratıcılık ve çalışan bağlılığını artırma konusundaki etkileriyle dikkat çekmektedir (Schwab, 2020). Yapılan araştırmalarda farklılık yönetimi uygulamalarının, iş performansı, inovatif hizmet davranışı ve çalışan bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığı belirlenmiştir (Mistry vd., 2021). Ayrıca, çalışan yaratıcılığı üzerinde de benzer biçimde olumlu etkiler sağladığı bulgulanmıştır (Trong-Tuan, 2020). Nitekim, farklılıkların etkili şekilde yönetilmesi ile örgütte kapsayıcı bir iklimin oluşması arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bu uygulamaların çalışanlar arasındaki ilişkisel bağlılığı (Kundi ve Aboramadan, 2023) ve hizmet kalitesi ile örgütsel inovasyonu geliştirdiği de belirlenmiştir (El-Said, 2013). Yine yapılan araştırmalar kapsayıcılığın farklı yönlerinin gelişmiş yenilikçilik ve ekip vatandaşlığı (Prime ve Salib, 2014), konuşma yeteneği ve iş performansı ile bağlantılı olduğunu ve ayrıca iş ihmalinin (Travis ve Mor

Barak, 2010) ve çeşitli gruplar arasındaki çatışmanın (Bheekie ve van Huysteen, 2015) azaldığını göstermektedir.

2.2. Kapsayıcı Tutumlar ve Bağlamsal Performans

Bir örgütün sürdürülebilirliği ve faaliyetlerinin etkin biçimde sürdürülmesi büyük ölçüde çalışanlarının performans düzeyine bağlıdır. Örgütsel sürekliliğin sağlanmasında yalnızca görev tanımlarına uygun hareket edilmesi yeterli olmayıp, çalışanların örgütün sosyal ve psikolojik yapısına gönüllü katkıları da belirleyici bir rol üstlenmektedir (Aksoy & Çiçek, 2021; Yıldız & Çakı, 2018). Bu kapsamda değerlendirilen bağlamsal performans, iş tanımına doğrudan dâhil olmayan; ancak örgütsel verimliliği destekleyen gönüllü davranışları ifade eder. İş arkadaşlarına yardım etme, örgütsel kurallara uyum sağlama, kurumsal hedeflere gönüllü katkı sunma ve olumlu bir iş ortamı oluşturma gibi unsurlar bu davranışlar arasında yer alır (Cob vd., 2021; Aslan & Yıldırım, 2017; Büyükbeşe & Gündoğdu, 2021).

Literatürde sıklıkla örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte anılan bağlamsal performans, resmi görev tanımlarının ötesine geçen ve örgütün sosyal ortamına katkı sağlayan davranışları kapsar (Ispas & Borman, 2020). Bağlamsal performans, örgütsel verimliliğin yanında bireylerin aidiyet, motivasyon ve iş tatmini düzeylerini de artırır (Şahin & Kanbur, 2022). Dolayısıyla, çalışanların iş birliğine açık olması, gönüllü katılım göstermesi ve örgütsel hedefleri destekleyici davranışlar sergilemesi, bağlamsal performansın kritik göstergeleri arasında değerlendirilmektedir (Aslan & Yıldırım, 2017).

Kadın kooperatifleri bağlamında bağlamsal performans, daha da merkezi bir konuma sahiptir. Kooperatifler, ekonomik ve sosyal amaçlar doğrultusunda bir araya gelen bireylerin gönüllü katkıları ile faaliyet gösteren yapılardır. Bu yapılarda üyelerin çeşitli roller üstlenerek görevlerinin ötesine geçmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Kadınların birbirine destek olması, dayanışma içinde çalışması ve kolektif hedeflere gönüllü katkı sunması, bağlamsal performansı güçlendirmekte ve kooperatifin sürdürülebilir başarısına katkı sağlamaktadır (Erkal, 2024). Kooperatif üyelerinin, görev tanımlarının ötesine geçerek kuruma değer katmaları, örgütsel vatandaşlık davranışları ile yakından ilişkili bir bağlamsal performans anlayışını beraberinde getirmektedir (Kızıldağ, 2019).

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, bağlamsal performans finansal sonuçların yanı sıra sosyal ve çevresel katkıları da artırmaktadır (Fotovvat, 2013). Literatürde yer alan çalışmalar, bağlamsal performansın iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik tarzları, iş yükü ve örgüt kültürü gibi birçok değişkenden etkilendiğini göstermektedir (Can & Doğan, 2020). Ancak, kadın kooperatifleri özelinde bağlamsal performansın artırılmasına yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bu noktada kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Şenyücel, 2024). Kapsayıcı tutumlara sahip bireyler, iş arkadaşlarına yardım etme, ek sorumluluklar üstlenme ve örgütsel hedeflere gönüllü katkıda bulunma gibi bağlamsal performans davranışlarını daha sık sergilemektedir (Erkal, 2024). Bu tür tutumlar, bireysel deneyimlerin yanı sıra kültürel arka plan ve örgütsel iklim gibi çeşitli etkenlerden beslenmektedir (Tessema vd., 2023). Kapsayıcı bir kültürün hâkim olduğu kooperatiflerde, tüm üyelerin değerli ve saygıdeğer hissettiği bir ortam yaratılmakta, bu da açık iletişimi ve karşılıklı desteği esas alan normların ve politikaların gelişmesini teşvik etmektedir (Randel vd., 2017).

Kapsayıcı tutumların benimsenmesi, örgütsel çeşitliliğin yalnızca temsil düzeyinde kalmamasını, aynı zamanda bireylerin etkin katılımlarını mümkün kılar. Bu bağlamda, çeşitliliğin yalnızca varlığı değil, etkili biçimde yönetilmesi ve her bireyin özgün katkısının değer görmesi esastır. Kapsayıcı yaklaşımlar; farklı deneyim ve yeteneklerin değerlendirilmesini kolaylaştırarak, örgütsel problem çözme becerisini, yaratıcılığı ve genel performansı geliştirmektedir. Çalışanların kapsayıcı bir atmosfer algılaması, onların işe bağlılık düzeyini ve üretkenliğini yükseltmektedir. Kapsayıcı bir kooperatif ortamı, kadınların karar alma süreçlerine katılmalarını, özgürce fikirlerini ifade etmelerini ve üretken bir şekilde çalışabilmelerini mümkün kılar (Qasim vd., 2022). Bu yaklaşım, bireydeki yenilikçi potansiyelin ortaya çıkmasına katkı sağlar (Erdur, 2020).

Bu ortam, çalışanların aidiyet duygusunu pekiştirerek iş tatmini ve performansı artırmaktadır (Erkal, 2024; Milne, 2018; Randel vd., 2017). Shore vd. (2010), kapsayıcılığın yüksek kaliteli iş ilişkileri, örgütsel bağlılık, yaratıcılık, refah, işte kalma niyeti ve gelişmiş kariyer fırsatları gibi pek çok olumlu örgütsel çıktıyı beraberinde getirdiği belirtilmektedir. Aynı şekilde, Sposato vd. (2015) da farklı niteliklere sahip işgücünde eşitlik ve kapsayıcılığın, örgütsel hedeflere ulaşmada stratejik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Tüm bu açıklamalar ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Kadın kooperatiflerinin genel kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.
 H_{1a}: Kadın kooperatiflerinde bedensel engelli bireylere yönelik kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

H_{2b}: Kadın kooperatiflerinde göçmen bireylere yönelik kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

H_{2c}: Kadın kooperatiflerinde azınlık bireylere yönelik kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

H_{2d}: Kadın kooperatiflerinde LGBT’li bireylere yönelik kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

H_{2e}: Kadın kooperatiflerinde ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik kapsayıcılık tutumları, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

3. Araştırmanın Yöntem

Bu araştırma, kadın kooperatiflerinde yer alan bireylerin kapsayıcılık tutumları ile bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla betimsel ve ilişkisel tarama modeli çerçevesinde tasarlanmış nicel bir araştırmadır. Araştırma post-pozitivist paradigma temellidir. Nicel veri toplama aracı olarak senaryo (vinyet) temelli anket yöntemi uygulanmıştır. Ölçek maddeleri, Sveinsdottir et al. (2022) tarafından geliştirilen WIQ temelli vaka yapılarından uyarlanarak oluşturulmuştur. Her bir katılımcıya 5 senaryo sunulmuş ve bu senaryolara dair kapsayıcılık tutumları 5’li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de farklı illerde yer alan kadın kooperatiflerine üye 180 gönüllü kadın oluşturmuştur. Katılımcılar, 527 kişilik bir kadın kooperatifleri WhatsApp grubundan kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Veriler, çevrim içi anket yoluyla toplanarak analiz edilmiştir.

3.1. Veri toplama aracı

Kapsayıcılık tutumları, Sveinsdottir vd. (2022) tarafından geliştirilen “Workplace Inclusion Questionnaire - WIQ (İşyerinde kapsayıcılık ölçeği)” temel alınarak ölçülmüştür. Araştırma bağlamına uygun olarak ölçek Türkçeye çevrilmiş, kültürel ve dilsel uyarlamaları yapılmıştır. Ölçek, iki alt boyuttan oluşmaktadır: “Genel Kapsayıcılık Tutumu” ve “Belirli Gruplara Yönelik Kapsayıcılık” (engelli bireyler, göçmenler, LGBT+ bireyler, dini/mezhepsel azınlıklar, ruhsal sağlık sorunları olan bireyler). Katılımcılara bu gruplarla ilgili toplam beş ifade sunulmuş ve her biri, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında derecelendirilen Likert tipi ölçek ile yanıtlanmıştır.

Bağlamsal performans ise, Motowidlo ve Van Scotter (1994) tarafından geliştirilen sekiz maddelik Bağlamsal Performans Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek, iş birliği, yardımseverlik, özveri ve gönüllü katkı gibi davranışları değerlendirmektedir. Ölçekte yer alan örnek maddeler arasında “Kooperatifin başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm” ve “Burası benim için evim gibidir” gibi ifadeler yer almaktadır. Tüm maddeler, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında derecelendirilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Yapılarının Geçerliliği: Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizleri

3.2.1. Ölçeğin Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırmada kullanılan İşyerinde Kapsayıcılık Ölçeği, Sveinsdottir vd. (2022) tarafından geliştirilmiş olup, farklı dezavantajlı gruplara yönelik işyeri kapsayıcılığı tutumlarını ölçmeye yönelik senaryo temelli bir araçtır. Ölçeğin orijinal formu, her biri benzersiz bir vaka senaryosunu içeren yapıyla alt boyut ya da toplam puan oluşturmamakta; bu nedenle klasik psikometrik analizler (örneğin faktör analizi, iç tutarlılık katsayıları) raporlanmamıştır.

Türkçeye uyarlama sürecinde, ölçek maddeleri önce iki bağımsız araştırmacı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, ardından farklı bir uzman grup tarafından geri çeviri (back-translation) işlemi gerçekleştirilmiştir. Çeviriler karşılaştırılarak anlam bütünlüğü sağlanmış ve gerekli dilsel ve kültürel uyarlamalar yapılmıştır. Sonrasında, ölçek 30 kişilik bir pilot örneklem üzerinde uygulanarak maddelerin anlaşılabilirliği test edilmiş ve son biçimi oluşturulmuştur. Türkçeye uyarlanan bu form, orijinal senaryo temelli yapının aksine, kapsayıcılık tutumlarını beş dezavantajlı grup (engelli bireyler, göçmen bireyler, azınlıklar, LGBT+ bireyler ve ruhsal sağlık sorunu yaşayan bireyler) üzerinden Likert tipi ifadelerle ölçülebilir hâle getirmiştir. Bu nedenle, ölçek yapısal geçerlik ve güvenirlik açısından yeniden test edilmiştir.

Araştırmada kullanılan kapsayıcılık tutumları ve bağlamsal performans ölçeklerinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonuçlarına göre, kapsayıcılık tutumları ölçeği için KMO değeri 0.670; bağlamsal performans ölçeği için ise 0.780 olarak bulunmuştur. Bu değerler, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012). Bartlett küresellik testi sonuçları da anlamlı çıkmış; kapsayıcılık tutumları için $\chi^2 = 8654.082$ ($p < .001$), bağlamsal performans için ise $\chi^2 = 1890.748$ ($p < .001$) olarak belirlenmiştir.

Kapsayıcılık tutumları ölçeğine uygulanan AFA sonucunda, her biri farklı dezavantajlı grubu temsil eden beş madde beş ayrı boyutta gruplanmış ve özdeğeri 1'in üzerinde olan tek bir faktör, toplam varyansın %49.979'unu açıklamıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı yüksek bulunmuş olup, Cronbach's Alpha katsayısı .949 olarak tespit edilmiştir. Bağlamsal performans ölçeği için yapılan AFA sonucunda ise "BP1" maddesinin tek başına bir boyut oluşturduğu görülmüş; bu nedenle ilgili madde analiz dışı bırakılarak analiz yeniden yapılmıştır. Yeniden yapılan analizde, özdeğeri 1'in üzerinde olan tek boyut toplam varyansın %84.132'sini açıklamıştır. Doğrulamalı faktör analizi (DFA) sırasında iki maddenin uyum indeksleri düşük bulunduğundan, bu maddeler de analiz dışı bırakılmıştır. Böylece ölçek 6 madde ve tek boyutlu bir yapı ile doğrulanmıştır. Cronbach's Alpha değeri .967 olarak hesaplanmış, bu da oldukça yüksek bir iç tutarlılık düzeyine işaret etmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçek yapılarını sınamak amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) de yararlanılmıştır. Yapılan birinci düzey doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 1'de sunulmuştur. AFA ile elde edilen beş faktörlü yapı, DFA ile test edilerek modelin genel uyumu değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi

Ölçek/İndeksler	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	IFI	NFI	RMSEA
Bağlamsal Performans	5.28	5	.00	1.056	0.93	0.92	0.93	0.93	0.01
Kapsayıcılık Tutumları	125.7	81	.00	1.550	0.90	0.92	0.91	0.92	0.04

Tablo 1 incelendiğinde, doğrulamalı faktör analizinde iki ifadenin çıkarılması sonrası bağlamsal performansı ölçmeye yönelik 5 ifade tek boyutta modellenmiştir. İfadeler çıkarıldıktan sonra modelin uyum indeksleri incelenmiş ve minimum ki-kare değerinin ($\chi^2 = 5.28$, $df = 5$, $p = .00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA = .01, GFI = .92, CFI = .93, IFI = .93, NFI = .93 olarak bulunmuştur. Bu uyum değerleri, tek faktörlü modelin veri ile iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Kapsayıcılık tutumlarına ilişkin DFA sonuçları incelendiğinde ise beş dezavantajlı gruba (engelli bireyler, göçmen bireyler, LGBT+ bireyler, dini/mezhepsel azınlıklar ve ruh sağlığı sorunları olan bireyler) yönelik ifadelerden oluşan beş faktörlü modelin, doğrulamalı faktör analizi ile sınandığı görülmektedir. Elde edilen modelin uyum indeksleri ($\chi^2 = 125.7$, $df = 81$, $p = .00$; RMSEA = .04; GFI = .92; CFI = .90; IFI = .91; NFI = .92) kabul edilebilir düzeyde olup modelin yeterli uyumu sağladığını göstermektedir. Bu sonuçlar, beşli yapının doğrulandığını ve kapsayıcılık tutumlarının ilgili gruplar üzerinden ayrı ayrı ölçülebilir olduğunu desteklemektedir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Kadın Kooperatiflerinin Demografik Özellikleri

Yaş	N	Yüzde	Eğitim	N	Yüzde
18-25	4	2,2	İlkokul	8	4,4
26-35	12	6,7	Ortaokul	4	2,2
36-45	68	37,8	Lise	60	33,3
46-55	52	28,9	Ön lisans	8	4,4

	56 ve üzeri	44	24,4		Lisans	56	31,1
	Toplam	180	100		Lisans üstü	44	24,4
					Toplam	180	100
Kooperatifteki Görevi	Kooperatif başkanı	8	4,4	Kooperatif Faaliyet Alanı	Gıda	64	35,6
	Yönetim kurulu üyesi	128	71,1		El Sanatları	60	33,3
	Aktif üye	32	17,8		Tarım-Hayvancılık	27	15,0
	Gönüllü destekleyici	8	4,4		Hizmet sektörü	8	4,4
	Kurucu ortak	4	2,2		Giyim	4	2,2
	Toplam	180	100		Aroma terapi	3	1,7
					Kilim-Halı	5	2,8
					El işi	2	1,1
					Kozmetik	1	1,1
					Toplam	180	100

Araştırma örneklemini oluşturan kadınların %37,8'inin 36–45 yaş aralığında yer aldığı, bu grubu %28,9 ile 46–55 yaş aralığındaki kadınların takip ettiği belirlenmiştir. Katılımcıların %33,3'ü lise mezunu olup, bunu %31,1 oranıyla lisans mezunları izlemektedir. Araştırmaya katılanların %82,2'sinin kadın kooperatifi başkanı olduğu; bu kooperatiflerin ise %35,6'sının gıda sektöründe, %33,3'ünün ise el sanatları alanında faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Kapsayıcılık Tutumları ve Bağlamsal Performans arasındaki Korelasyon

	Genel Kapsayıcılık	Bağlamsal Performans	Engelli Bireyler	Göçmen Bireyler	Azınlık Bireyler	LGBT'li Bireyler	Ruh Sağlığı Bozuk Bireyler
Genel Kapsayıcılık	1						
Bağlamsal Performans	,480**	1					
Engelli Bireyler	,776**	,527**	1				
Göçmen Bireyler	,757**	,403**	,690**	1			
Azınlık Bireyler	,807**	,565**	,740**	,710**	1		
LGBT'li Bireyler	,769**	,310*	,413**	,348*	,456**	1	
Ruh Sağlığı Bozuk Bireyler	,686**	,158*	,341**	,287**	,379**	,448**	1

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında, tüm kapsayıcılık alt boyutlarının hem genel kapsayıcılık algısıyla hem de bağlamsal performans düzeyiyle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Genel kapsayıcılık ile bağlamsal performans arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0.480$, $p < .01$). Alt boyutlara göre incelendiğinde, bağlamsal performans ile en güçlü ilişki azınlık bireylere ($r = 0.565$, $p < .01$) ve engelli bireylere ($r = 0.527$, $p < .01$) yönelik kapsayıcılık tutumları arasında gözlenmiştir. LGBT+ bireylere yönelik kapsayıcılıkla performans arasındaki ilişki daha zayıf olmakla

birlikte anlamlıdır ($r = 0.310$, $p < .05$). Ruh sağlığı bozukluğu olan bireylere yönelik kapsayıcılık ile bağlamsal performans arasındaki ilişki ise oldukça düşük düzeydedir ($r = 0.158$, $p < .05$). Ayrıca, genel kapsayıcılık algısı ile tüm alt boyutlar arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı korelasyonlar bulunmuştur; en güçlü ilişkiler sırasıyla azınlık bireyler ($r = 0.807$, $p < .01$), engelli bireyler ($r = 0.776$, $p < .01$) ve göçmen bireylerle ($r = 0.757$, $p < .01$) ilgilidir. Bu bulgular, katılımcıların dezavantajlı gruplara yönelik olumlu tutumlarının, hem genel kapsayıcılık algılarını hem de bağlamsal performans eğilimlerini desteklediğini göstermektedir.

4.2. Hipotez testleri

Bu bölümde, kadın kooperatiflerinin kapsayıcılığa yönelik tutumlarının bağlamsal performans üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla geliştirilen hipotezlerin testine yer verilmiştir. Bu doğrultuda önce genel kapsayıcılık tutumunun, ardından ise alt boyutlar olan engelli bireyler, göçmenler, azınlıklar, LGBT+ bireyler ve ruh sağlığı bozukluğu yaşayan bireylere yönelik kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performans üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Veri analizinde, regresyon ve yapısal eşitlik modelleme (SEM) yöntemleri kullanılarak kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansa etkisi test edilmiştir.

Tablo 4. Genel Kapsayıcılık Tutumlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R ²	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	.231	.480	11,702	.001	.480	3,421	.001

$P < 0,05$ Genel Kapsayıcılık Tutumu

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, kadınların genel kapsayıcılık tutumlarının, bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Model anlamlı bulunmuştur ($F(1, 231) = 11.702$, $p = .001$) ve genel kapsayıcılık değişkeni bağlamsal performansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .231$). Regresyon katsayısı incelendiğinde, genel kapsayıcılığın bağlamsal performansa pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = .480$, $t = 3.421$, $p = .001$). Bu bulgu, kapsayıcı tutumların arttıkça kadın kooperatiflerindeki bireylerin bağlamsal performans düzeylerinin de anlamlı şekilde yükseldiğini göstermektedir. Sonuçlar, araştırmanın H₁ hipotezini destekler niteliktedir.

Tablo 5. Engelli Bireylere Yönelik Kapsayıcı Tutumların Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R ²	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	.277	.527	68,313	.001	.527	8,265	.001

$P < 0,05$ Engelli Kapsayıcılığı

Tablo 5’da yer alan basit doğrusal regresyon analizindeki R² determinasyon katsayısı değerine göre bağlamsal performansta meydana gelen değişiklerin %27,7’si ($R^2 = .277$) bağımsız değişken olan kapsayıcılık tutumu tarafından açıklanmaktadır. Buna göre kapsayıcılık tutumları ile bağlamsal performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkileşim bulunmaktadır ($\beta = .527$; $t = 8,265$; $p < .001$).

Tablo 6. Göçmen Bireylere Yönelik Kapsayıcı Tutumlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R ²	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	.162	.403	34,459	.001	.403	5,870	<.001

$P < 0,05$ Göçmen kapsayıcılığı

Tablo 6’da gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizine göre, bağımsız değişkenin bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(1, N) = 34,459$; $p = .001$). R² determinasyon

katsayısı değerine göre bağlamsal performansta meydana gelen değişiklerin %16,2'si ($R^2=.162$) bağımsız değişken olan kapsayıcılık tutumu tarafından açıklanmaktadır. Buna göre kapsayıcılık tutumları ile bağlamsal performans arasında anlamlı ($t = 5,870$; $p = ,001$). ve pozitif yönlü bir etkileşim bulunmuştur ($\beta=.403$).

Tablo 7. Azınlık Bireylere Yönelik Kapsayıcı Tutumlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R^2	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	,320	,565	83,669	,001	,565	9,147	<001

$P<0,05$ Azınlık kapsayıcılığı

Tablo 7’de gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizine göre, bağımsız değişkenin bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(1, N) = 83,669$; $p = ,001$). R^2 determinasyon katsayısı değerine göre bağlamsal performansta meydana gelen değişiklerin %32’si ($R^2=.320$) bağımsız değişken olan kapsayıcılık tutumu tarafından açıklanmaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı ($\beta = ,565$) pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t = 9,147$; $p = ,001$). Bu bulgular, söz konusu bağımsız değişkenin bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. LGBT’li Bireylere Yönelik Kapsayıcı Tutumlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R^2	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	,096	,310	34,459	,049	,310	2,033	,049

$P<0,05$ LGBT’li kapsayıcılığı

Tablo 8’de gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizine göre, bağımsız değişkenin bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(1, N) = 34,459$; $p = ,049$). Modelin açıklayıcılık düzeyi düşüktür; bağımsız değişken, bağlamsal performanstaki toplam varyansın yaklaşık %9,6’sını açıklamaktadır ($R^2 = ,096$). Standartlaştırılmış regresyon katsayısı ($\beta = ,310$) pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t = 2,033$; $p = ,049$). Bu bulgular, söz konusu bağımsız değişkenin bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Ruh Sağlığı Bozuk Bireylere Yönelik Kapsayıcı Tutumlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi

Değişkenler	Model Özeti		Anova			Katsayılar	
Bağımsız Değişken	R^2	R	F	p	β	t	p
Bağlamsal Performans	,025	,158	4,569	,034	,158	2,138	,034

$P<0,05$ LGBT’li kapsayıcılığı

Tablo 9’a göre, ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik kapsayıcı tutumların bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(1, N) = 4,569$; $p = ,034$). Ancak regresyon modelinin açıklayıcılık düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir; zira bağımsız değişken, bağlamsal performans değişkenindeki toplam varyansın yalnızca %2,5’ini açıklamaktadır ($R^2 = ,025$). Elde edilen standartlaştırılmış regresyon katsayısı ($\beta = ,158$), kapsayıcı tutumlar ile bağlamsal performans arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. t-değeri ($t = 2,138$) ve buna karşılık gelen anlamlılık düzeyi ($p = ,034$), bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik

olumlu kapsayıcı tutumların, kadın kooperatiflerinde üyelerin bağlamsal performansını anlamlı şekilde artırabileceğini göstermektedir. Ancak modelin düşük açıklayıcılığı, bağlamsal performansı etkileyen başka değişkenlerin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, kadın kooperatiflerinde çalışan bireylerin farklı gruplara yönelik kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performans üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonrasında kadın kooperatiflerinde çalışan bireylerin genel kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansla anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Yapılan korelasyon analizleri, tüm kapsayıcılık alt boyutları (engelli bireyler, göçmenler, azınlıklar, LGBT+ bireyler ve ruhsal sağlık sorunları olan bireyler) ile bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle azınlık bireyler ve engelli bireyler alt boyutları bağlamsal performansla en güçlü ilişkileri sergilemiş, LGBT+ ve ruh sağlığı boyutlarında ise bu ilişkinin daha zayıf düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonrasında yapılan çoklu regresyon analizi ile genel kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansın anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Modele göre kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansı açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı ve %23'tür. Bu sonuca göre kadın kooperatiflerinin kapsayıcılık tutumlarında meydana gelen 1 birimlik artış, bağlamsal performansta .480 birimlik artışa yardımcı olmaktadır. Araştırmanın bu sonucu Ferdman ve Deane (2014) ile Shore vd. (2011) tarafından geliştirilen "kapsayıcı çalışma ortamlarının örgütsel fayda üretme potansiyeli"ne dair kuramsal çerçeveyi desteklemektedir. Yine araştırma sonuçları, bireysel düzeydeki kapsayıcı tutumların yalnızca algısal bir nitelikte olmadığını, aynı zamanda somut performans çıktıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda, kapsayıcı tutumların ve ortamın bireylerin kuruma olan gönüllü katkılarını, iş birliğini ve rol ötesi davranışlarını teşvik ettiğini söylenebilir (Shore vd., 2011; Nishii, 2013).

Araştırmanın sonraki bölümünde kapsayıcı tutumları ifade eden alt boyutlar olan engelli, azınlık, göçmen, LGBT+ ve ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik tutumların tek tek bağlamsal performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan basit doğrusal regresyon analize göre kadın kooperatifinde çalışan bireylerin engelli bireylere yönelik kapsayıcı tutumları bağlamsal performansta meydana gelen değişikliklerin %27,7'sini istatistiksel olarak anlamlı şekilde açıklamaktadır. Buna göre kadın çalışanların engelli bireylere yönelik sahip oldukları kapsayıcılık tutumundaki 1 birimlik değişim, bağlamsal performansta yaklaşık .527 birimlik bir artışa yardımcı olmaktadır ($\beta=.527$). Kapsayıcılık alt boyutlarından ikincisi olan göçmen kapsayıcılığının bağlamsal performans üzerine etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen analizler engelli bireylere yönelik kapsayıcılık tutumundan daha az ancak halen anlamlı bir şekilde varlığını devam ettirmiştir. Analiz sonuçlarına göre göçmen kapsayıcılığı bağlamsal performansta meydana gelen değişikliklerin %16.2 sini açıklamaktadır. Yine kadın kooperatiflerinde çalışanların göçmenlere yönelik kapsayıcılık tutumlarında meydana gelen 1 birimlik artış; bağlamsal performansta .403 birimlik bir artışa yardımcı olmaktadır. Araştırmada merak konusu olan azınlık gruplara yönelik kapsayıcılık tutumlarının da bağlamsal performans üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadın kooperatifleri çalışanlarının azınlık gruplara yönelik sahip oldukları kapsayıcılık tutumları bağlamsal performansta meydana gelen değişikliklerin %32'sini açıklamaktadır. Daha detaylı açıklamak gerekirse kadın kooperatiflerinde azınlık gruplara yönelik kapsayıcılık tutumlarında meydana gelen 1 birimlik değişim bağlamsal performansta .565 birimlik artışa yardımcı olmaktadır. Bu, özellikle kooperatiflerde kültürel çeşitliliğin kabulü ve etnik farklılıkların örgütsel katkıya dönüşebilmesinde azınlık kapsayıcılığının etkili olduğunu göstermektedir (Roberson, 2006).

Kapsayıcılık boyutlarından olan LGBT+ ve ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik tutumların bağlamsal performans üzerine etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçları ise yukarda yer alan diğer alt boyutlardan görece farklılık göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre bağlamsal performansta meydana gelen değişimlerin LGBT+ bireyler için %9,6'sını; ruh sağlığı bozuk bireyler için ise yalnızca %2,5 'ini açıkladığı görülmüştür. Bu sonuç LGBT+ bireylere yönelik sahip olunan kapsayıcılık tutumlarında meydana gelen 1 birimlik değişimin bağlamsal performansta .310 birimlik bir değişim yaratacağına işaret etmektedir. Ancak bu değer ruh sağlığı bozuk bireylerde yalnızca .158 birimlik bir karşılık bulmaktadır. Araştırmanın bu sonucu, çalışanların tüm dezavantajlı gruplara yönelik tutumlarının örgütsel davranışlar üzerinde etkili olduğunu, ancak bazı gruplara ilişkin önyargıların daha dirençli olabileceğini göstermektedir (Mor Barak, 2015). Daha önce yapılan araştırmalarda da LGBT+ kapsayıcılığına dair duyarlılığın arttığını ancak etkisinin hâlen görece sınırlı kaldığını göstermektedir (Perales vd., 2021)

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda kadın kooperatiflerinin kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performansı anlamlı biçimde yordadığını ve bu ilişkinin belirli dezavantajlı gruplara yönelik farklılık gösterdiğini ortaya

koymaktadır. Kadın kooperatiflerinde kapsayıcılık tutumlarının bağlamsal performans üzerine etkisi değerlendirildiğinde; azınlık gruplara ve engelli bireylere yönelik kapsayıcılık tutumlarının yüksek; göçmen, LGBT+ ve ruh sağlığı bozuk bireylerde ise düşük olduğu görülmektedir. Özellikle LGBT+ ve ruh sağlığı bozuk bireylerde kapsayıcılık tutumları ve bu tutumların bağlamsal performans üzerindeki etkisi görünür şekilde azalmaktadır. Araştırmanın en dikkat çeken sonuçlarından biri azınlıklara yönelik sahip olunan kapsayıcılık tutumlarının daha yüksek düzeyde bağlamsal performansa dönüşmesidir. Araştırmanın bu sonucu son yıllarda azınlık gruplara yönelik ayrımcılığın yanlışlığının toplumsal normlar ve hukuki düzenlemelerle daha açık bir şekilde belirlenmiş olması ile açıklanabilir (örn: insan hakları mevzuatı). Yine araştırmada en yüksek ikinci kapsayıcılık düzeyi engelli bireylere yönelik olandır. Bu sonuç, son yıllarda kapsayıcı tutumların engelli bireylerin sosyal katılımını artırdığı gibi, bu bireylere yönelik pozitif tutumların örgütsel düzeyde iş birliğini (Sveinsdottir vd., 2022) farkındalığı ve duyarlılığı da artırdığını düşündürmektedir (Erdur, 2020; Erkal, 2024). Ancak LGBT+ ve ruh sağlığı bozuk bireylere yönelik sahip olunan kapsayıcılık tutumlarının daha düşük düzeyde bağlamsal performansla ilişkili olması, bu gruplara yönelik sosyal önyargıların ve görünmezliğin hâlâ sürdüğünü göstermektedir (Dedeoğlu, 2012; Travis & Mor Barak, 2010). Bu durum, ruh sağlığına yönelik tutumların daha kırılgan ve yüzeysel olduğunu, dolayısıyla bu alanda daha yapısal ve derinlikli kapsayıcılık stratejilerine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Mor Barak, 2015). Özellikle ruh sağlığı alanında yaşanan damgalanma, bireylerin toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi kooperatif yapılarında da tam anlamıyla kapsanmasını zorlaştırabilmektedir.

Tüm bu sonuçlar birlikte ele alındığında, kadın kooperatiflerinde bireylerin farklı gruplara yönelik kapsayıcılık tutumlarının, bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle dezavantajlı gruplara yönelik tutumların örgüt içi yardımlaşma, gönüllülük ve iş birliği gibi gönüllü davranışları teşvik ettiği anlaşılmaktadır. Bu bulgular, kapsayıcılığın yalnızca etik bir zorunluluk değil, aynı zamanda işlevsel ve performansa katkı sağlayan stratejik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Ferdman, 2017; Nishii & Leroy, 2022). Kadın kooperatiflerinde oluşturulacak kapsayıcı çalışma ortamları, üyelerin sosyal aidiyetlerini güçlendirmekte ve bu aidiyet hissi, örgütsel bağlılık ve gönüllülük temelli bağlamsal performansa doğrudan katkı sunmaktadır (Ferdman & Deane, 2014).

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda, kadın kooperatiflerinde kapsayıcı tutumların güçlendirilmesi ve bu sayede bağlamsal performansın artırılması yönünde çeşitli öneriler geliştirilebilir. Öncelikle, kooperatif üyelerinin farklı dezavantajlı gruplara yönelik farkındalıklarını artırmak amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenmeli ve bu eğitimler, özellikle engelli bireyler, LGBT+ topluluğu, göçmenler ve ruh sağlığı sorunları olan bireyler gibi gruplara karşı kapsayıcı yaklaşım geliştirmeyi hedeflemelidir. Ayrıca, kapsayıcılığın sadece bireysel niyetlere dayanmaması adına, kooperatiflerin iç tüzüklerinde veya politika belgelerinde eşitlik ve katılımcılığa dayalı yazılı kapsayıcılık ilkeleri yer almalıdır. Kooperatif yönetimlerinin temsil çeşitliliğine dikkat ederek, farklı sosyo-demografik özelliklere sahip kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımı teşvik edilmelidir. Bununla birlikte, kapsayıcı uygulamaların bağlamsal performansa olan etkisi düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirme süreçlerine kapsayıcılığa ilişkin göstergeler entegre edilmelidir. Son olarak, ileride yapılacak araştırmaların demografik değişkenlerin etkilerini de kapsayacak şekilde genişletilmesi, nitel verilerle desteklenen karma yöntem çalışmalarının tercih edilmesi ve farklı kooperatif modelleriyle karşılaştırmalı analizlerin yapılması, kapsayıcılığın yapısal boyutlarının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aksoy, Ş. K., & Çiçek, H. (2021). Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerine etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 391–420. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.847785>
- Aslan, M., & Yıldırım, A. (2017). Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(2), 104–111. <https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.104>
- Bheekie, A., & van Huyssteen, M. (2015). Be mindful of your discomfort: An approach to contextualized learning. *International Journal of Research on Service-Learning and Community Engagement*, 3(1).
- Büyükbeşe, T., & Gündoğdu, H. (2021). Örgütsel adaletin bağlamsal performans üzerine etkisinde etik liderliğin aracı rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1080–1101.

- Can, N., & Doğan, İ. F. (2020). Etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel demokrasinin aracılık rolü: Bir alan araştırması. *Journal of Business Research - Turk*, 12(4), 3828. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1075>
- Carrasco, I. G. (2019). Las cooperativas de mujeres en España: ¿Empoderamiento o perpetuación de roles de género? *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*. <https://doi.org/10.5209/reve.63560>
- Catalyst. (2016). *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace*.
- Chan, T., & Yuen, M. (2015). Inclusive education in an international school: A case study from Hong Kong. *International Journal of Special Education*, 30(3).
- Cob, C. M. S. C., Mansor, F., & Aziz, S. A. (2021). The influence of personality traits, motivation, learner autonomy and leadership style towards job performance. *Academic Research in Business & Social Sciences*, 11(4), 941–954.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. bs.). Pegem Akademi.
- Dedeoğlu, S. (2012). Equality, protection or discrimination: Gender equality policies in Turkey. *Social Politics*, 19(2), 269–290. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs004>
- Dol, J., & Hambly, H. (2013). Stitching toward empowerment: A case study of Tabiro Ladies' Club. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 1(2), 70. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2013.10.005>
- Domínguez, M. B., Pinto, L. H., Blanco, A. O., & Márquez, M. T. C. (2020). Female entrepreneurship: Can cooperatives contribute to overcoming the gender gap? *Sustainability*, 12(6), 2478. <https://doi.org/10.3390/su12062478>
- Ece, Ş., & Erkmen, T. (2025). Otantik liderliğin bağlamsal performansa etkisinde destekleyici örgüt kültürünün rolü: Kamu kurumunda bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 133–148. <https://doi.org/10.14744/ysbed.2024.00050>
- El-Said, O. A. (2013). Effects of creativity support and diversity management on employees perception of service quality in hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(3), 291–312. <https://doi.org/10.1080/15332845.2013.769143>
- Erdur, D. A. (2020). İnsan kaynakları yöneticilerinin gözünden çeşitlilik, kapsayıcılık ve dışlayıcılık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.533553>
- Erkal, P. (2024). Örgütlerde kapsayıcı yönetici davranışları: Engelli kamu çalışanları üzerine nitel bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(2), 153–171. <https://doi.org/10.24889/ifede.1538213>
- Ezeafulukwe, C., Onyekwelu, S. C., Phina, O. N., Ike, C. U., Bello, B. G., & Asuzu, O. F. (2024). Best practices in human resources for inclusive employment: An in-depth review. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(1), 1286. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.0215>
- Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion. In B. M. Ferdman & B. R. Deane (Eds.), *Diversity at work: The practice of inclusion* (pp. 3–54). John Wiley & Sons.
- Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. John Wiley & Sons.
- Fotovvat, H. (2013). Investigation of social based cooperatives on social health of female headed households. *Journal of Social Sciences*, 9(4), 146–150. <https://doi.org/10.3844/jssp.2013.146.150>
- Ispas, D., & Borman, W. (2008). Beyond task performance: The concept of organizational citizenship performance. *Psihologia Resurselor Umane*, 6(1), 12–18.
- Kızıldağ, D. (2019). Women's cooperatives as a tool of employment policy in Turkey. In *Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis* (Vol. 101, pp. 65–81). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1569-375920190000101006>
- Kundi, Y. M., & Aboramadan, M. (2023). A multi-level examination of the link between diversity-related HR practices and employees' performance: Evidence from Italy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 245–255. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2139682>

- Mhembwe, S., & Dube, E. (2017). The role of cooperatives in sustaining the livelihoods of rural communities: The case of rural cooperatives in Shurugwi District, Zimbabwe. *Jambá: Journal of Disaster Risk Studies*, 9(1), 1–9.
- Mistry, J., Chuguransky, S., Williams, L., Qureshi, M., Salazar, G. A., Sonnhammer, E. L., ... & Bateman, A. (2021). Pfam: The protein families database in 2021. *Nucleic Acids Research*, 49(D1), D412–D419.
- Milne, C. A. (2018). *Lider-üye etkileşimi düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işgörenin çalışma grubu kapsayıcılığı algısının rolü* [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi].
- Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83–88.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774.
- Nishii, L. H., & Leroy, H. (2022). A multi-level framework of inclusive leadership in organizations. *Group & Organization Management*, 47(4), 683–720. <https://doi.org/10.1177/10596011221111505>
- Olabisi, T. A. (2015). Effect of cooperative membership on the economic empowerment of women in Osun State of Nigeria. *International Journal of Business and Economics Research*, 4(2), 21–30. <https://doi.org/10.11648/j.ijber.20150402.11>
- Perales, F., Ablaza, C., Tomaszewski, W., & Emsen-Hough, D. (2021). You, me, and them: Understanding employees' use of trans-affirming language within the workplace. *Sexuality Research and Social Policy*, 19(2), 760–773. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00592-9>
- Prime, J., & Salib, E. (2014). *Inclusive leadership: The view from six countries*. Catalyst.
- Qu, J., & Wang, M. (2022). Do you feel included? A latent profile analysis of inclusion in the Chinese context. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 692323. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.692323>
- Randel, A. E. (2025). Inclusion in the workplace: A review and research agenda. *Group & Organization Management*, 50(1), 119–162. <https://doi.org/10.1177/10596011231175578>
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2017). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>
- Schwab, S. (2020). Inclusive and special education in Europe. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.1230>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. R. (2017). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2010). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Sveinsdottir, V., Johnsen, T. L., Fyhn, T., Opsahl, J., Tveito, T. H., Indahl, A., & Reme, S. E. (2022). Development of the workplace inclusion questionnaire (WIQ). *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(3), 371–380. <https://doi.org/10.1177/1403494821990241>
- Sposato, M., Feeke, S., Anderson-Walsh, P., & Spencer, L. (2015). Diversity, inclusion and the workplace-equality index: The ingredients for organizational success. *Human Resource Management International Digest*, 23(5), 16–17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0085>

- Şahin, E. T., & Kanbur, A. (2022). Sağlık çalışanlarında presenteizm (işte var olamama) ve iş performansı (görev performansı/bağlamsal performans) üzerindeki etkisi. *Journal of Nursology*, 25(1), 7–13. <https://doi.org/10.54614/JANHS.2022.87279>
- Şenyücel, M. (2024). Bloomberg cinsiyet eşitliği endeksinde yer almış Türk işletmelerinin çeşitlilik ve kapsayıcılık yönetimi uygulamalarıyla ilgili açıklamalarına bir bakış. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 11–34. <https://doi.org/10.56206/husbd.1427448>
- Tessema, M. T., Hulback, T., Jones, J., Santos-Leslie, R., Ninham, K., Sterbin, A., & Swanson, N. (2023). Diversity, equity, and inclusion: History, climate, benefits, challenges, and creative strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(4), 780–797. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.114044>
- Tha, N., Sankhala, G., Prasad, K., & Kumar, S. (2017). Development of an index to measure women empowerment through dairy cooperatives. *International Journal of Current Microbiology and Applied Sciences*, 6(8), 3452–3460. <https://doi.org/10.20546/ijcmas.2017.608.414>
- Thomas, D. A. (2022). Farklılıklara önem kazandırmak. *Harvard Business Review Türkiye*. Optimist Kitap.
- Travis, D. J., & Mor Barak, M. E. (2010). Fight or flight? Factors influencing child welfare workers' propensity to seek positive change or disengage from their jobs. *Journal of Social Service Research*, 36(3), 188–205. <https://doi.org/10.1080/01488371003697905>
- Trong Tuan, L. (2020). Can managing employee diversity be a pathway to creativity for tour companies? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 81–107. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2018-0990>
- Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye’de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321–346. <https://doi.org/10.32331/sgd.1049046>
- Yıldız, B., & Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 69–86. <https://doi.org/10.30794/pausbed.424505>

Research Article

Kapsayıcılık Tutumlarının Kadın Kooperatiflerinin Bağlamsal Performansı Üzerindeki Etkisi

The Effect of Attitudes Toward Inclusion on the Contextual Performance of Women's Cooperatives

Ferda ÜSTÜN

Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ferdakervanci@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7397-8048>

Extended Summary

Women's cooperatives are pivotal organizational structures that foster social change and economic empowerment, especially in regions where women encounter systemic barriers to employment and entrepreneurship. These cooperatives not only facilitate women's access to markets and skills development but also challenge patriarchal norms and promote gender equity. Despite their growing prominence, empirical studies exploring the organizational dynamics of women's cooperatives, particularly regarding inclusion attitudes and performance outcomes, remain limited. This study addresses this gap by examining the effect of inclusive attitudes toward disadvantaged groups on contextual performance among members of Turkish women's cooperatives.

The research conceptualizes inclusivity in five dimensions: attitudes toward individuals with disabilities, immigrants, minorities, LGBT+ individuals, and those with mental health disorders. Contextual performance refers to voluntary and cooperative behaviors beyond formal job duties, such as helping colleagues, supporting organizational goals, and fostering a positive workplace climate. These behaviors are especially crucial in cooperative contexts, where solidarity and mutual support replace hierarchical structures.

The study adopts a quantitative, correlational design within a post-positivist framework. Data were collected via an online survey from 164 female members of various women's cooperatives across Turkey. Participants were drawn from a WhatsApp group network of 527 cooperative members using convenience sampling. The study employed a Turkish adaptation of the Workplace Inclusion Questionnaire (WIQ) developed by Sveinsdottir et al. (2022), and the Contextual Performance Scale by Motowidlo and Van Scotter (1994). The WIQ measured attitudes through scenario-based items, while the Contextual Performance Scale assessed behaviors linked to collaboration, loyalty, and voluntarism.

Factor analyses confirmed the reliability and validity of the instruments. The inclusivity scale demonstrated a five-factor structure corresponding to the five disadvantaged groups and explained approximately 50% of variance ($\alpha = .949$). The contextual performance scale, after item reduction, showed a single-factor structure explaining 84% of the variance ($\alpha = .967$). Model fit indices from confirmatory factor analysis (e.g., CFI = .93; RMSEA = .01) confirmed the adequacy of these scales.

Descriptive findings indicated that the majority of participants were between 36 and 55 years old, with most having completed secondary or tertiary education. The cooperative members predominantly worked in food and handicrafts sectors and held leadership or managerial roles within their cooperatives.

Correlation analysis revealed significant positive relationships between general inclusion attitudes and contextual performance ($r = .480$, $p < .01$). Sub-dimension correlations showed the strongest relationships between contextual performance and attitudes toward minorities ($r = .565$) and individuals with disabilities ($r = .527$). Inclusion attitudes toward immigrants ($r = .403$), LGBT+ individuals ($r = .310$), and individuals with mental health disorders ($r = .158$) were also positively correlated with contextual performance but to a lesser extent.

Regression analyses showed that general inclusion attitudes significantly predicted contextual performance ($R^2 = .231$, $\beta = .480$, $p < .001$). When analyzing the sub-dimensions individually, the strongest predictors were minority inclusion ($R^2 = .320$, $\beta = .565$, $p < .001$) and disability inclusion ($R^2 = .277$, $\beta = .527$, $p < .001$). Immigrant inclusion also significantly predicted contextual performance, albeit with a smaller effect ($R^2 = .162$, $\beta = .403$, $p < .001$). Inclusion attitudes toward LGBT+ individuals ($R^2 = .096$, $\beta = .310$, $p = .049$) and individuals with mental health disorders ($R^2 = .025$, $\beta = .158$, $p = .034$) were weaker but still statistically significant predictors.

These findings suggest that inclusive attitudes toward disadvantaged groups positively impact cooperative members' voluntary behaviors, collaboration, and organizational loyalty. The strongest effects observed for minority and disability inclusion could reflect increasing social awareness and legal protections for these groups in Turkey, suggesting that public discourse and human rights legislation may have contributed to these shifts. Conversely, the weaker effects for LGBT+ individuals and those with mental health disorders likely reflect persistent social stigma and under-addressed biases, indicating areas for future organizational development and education.

The study supports the notion that inclusivity is not merely a moral or ethical imperative but also a strategic driver of organizational effectiveness. Cooperative members who feel valued and respected are more likely to engage in extra-role behaviors that support the collective mission. These findings align with theories of inclusive organizational climates enhancing employee engagement, organizational citizenship behaviors, and overall workplace productivity (Ferdman & Deane, 2014; Shore et al., 2011).

Practical implications include the need for women's cooperatives to develop and institutionalize inclusion policies addressing diverse disadvantaged groups. Such policies should be reflected in internal governance documents, leadership practices, and member engagement processes. Training programs on unconscious bias and inclusive communication could help address gaps in attitudes, especially toward LGBT+ individuals and those with mental health disorders. Furthermore, leadership development should focus on fostering inclusive decision-making environments where all members feel empowered to contribute.

The study highlights the importance of monitoring inclusivity and contextual performance over time. Regular assessment of cooperative climate and member experiences could help identify areas where inclusion efforts are effective and where they require improvement. By creating more inclusive environments, cooperatives can better fulfill their social and economic missions, contributing to broader goals of sustainable development, gender equity, and social inclusion.

Limitations of the study include its cross-sectional design, limiting causal inferences. The reliance on self-reported data also introduces the possibility of social desirability bias, particularly in responses regarding attitudes toward marginalized groups. Additionally, the sample, while geographically diverse, may not fully capture the heterogeneity of Turkey's women's cooperatives, suggesting the need for broader and more representative sampling in future research.

Future studies could adopt longitudinal designs to track changes in inclusivity and performance over time. Qualitative methods, such as interviews or focus groups, could provide deeper insights into the lived experiences of cooperative members and the nuanced challenges of fostering inclusion. Moreover, examining potential moderating variables such as cooperative sector, leadership style, or regional sociocultural context could refine our understanding of how inclusivity shapes organizational dynamics.

In conclusion, this study provides empirical evidence that inclusive attitudes within women's cooperatives positively influence contextual performance. Specifically, inclusivity toward minorities and individuals with disabilities has the most substantial impact, highlighting the importance of fostering a workplace culture that values diversity and supports disadvantaged groups. However, the lower impact of inclusion attitudes toward LGBT+ individuals and those with mental health disorders signals the need for ongoing education and cultural change within cooperatives and the broader society.

The findings emphasize that inclusivity is not only a social or ethical goal but also an organizational resource that enhances voluntary engagement, mutual support, and collective success. For women's cooperatives aiming to strengthen their social impact and organizational sustainability, cultivating an inclusive culture is a strategic priority.