

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI AÇIKLAMADA
ALGILANAN CAM TAVAN ETKİSİNİN ROLÜ

GÜLRU DENİZ KURTAİŞ


EYLÜL 2019

Tez Başlığı: Örgütsel Bağlılığı Açıklamada Algılanan Cam Tavan Etkisinin Rolü
Tezi Hazırlayan: Gülru Deniz KURTAİŞ


Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Enstitü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylarım.


Doç. Dr. Ayşegül TAŞ
İşletme ABD Başkanı

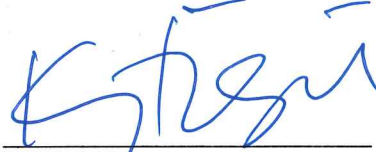
Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.


Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCİ
Tez Danışmanı


Tez Juri Tarihi: 10/09/2019

Tez Juri Üyeleri

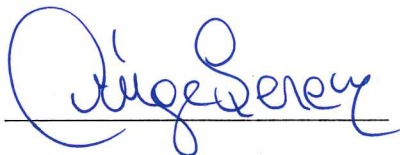
Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN (Başkent Üniv.)



Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCİ (Çankaya Üniv.)



Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniv.)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı, Soyadı: Gülru Deniz KURTAIŞ

İmza:

Tarih:

Gülru Deniz
15.10.2019

ÖZET

Örgütsel Bağlılığı Açıklamada Algılanan Cam Tavan Etkisinin Rolü

KURTAIŞ, Gülru Deniz

Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCİ

Eylül 2019, 103 sayfa sayısı

Kadın çalışanların cam tavan sendromuyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bu araştırmanın sorunsalı, cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine kurgulanmıştır. Kadın bireylerin cinsiyetleri sebebiyle birden fazla role sahip olmalarının yanında işletmelerde de görünmeyen bir takım engellere maruz kalmaktadırlar. Söz konusu bu görünmeyen engellerin bünyesinde çalıştığı işletmeye olan bağlılıklarını azaltacağı tahmininden kaynaklanmaktadır. Çalışma, üniversitede eğitim veren kadın akademisyenlerin cam tavan algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin açıklanması amacıyla yapılmıştır. Araştırma neticesinde, akademisyenlerin cam tavan algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanırken; cam tavanın alt boyutlarından olan çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, stereotipler ve örgüt politikaları ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yönetici, Cam Tavan Sendromu, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

The Role of Glass Ceiling Effect Perceived in Explaining Organizational Commitment

KURTAIŞ, Gülru Deniz

Social Sciences Institute, Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Rabia Arzu KALEMCI

September 2019, 103 pages

The problematic of this study, which tries to explain the relationship between female employees' glass ceiling syndrome and their organizational commitment, is based on the relationship between glass ceiling syndrome and organizational commitment. In addition to having more than one role due to their gender, women are exposed to a number of obstacles that are not visible in enterprises. These unforeseen obstacles arise from the assumption that they will reduce their commitment to the enterprise they work for. The study is carried out to explain the relationship between the glass ceiling perceptions and the organizational commitment of the female academicians who teach at the university. As a result of the research, a significant and negative relationship between academicians' perception of glass ceiling and organizational commitment; a significant relationship between emotional commitment and multiple role taking which is a sub dimension of glass ceiling, women's perceptions of personal choice, organizational culture, informal communication networks, professional discrimination, stereotypes and organizational policies were found.

Keywords: Woman Executive, Glass Ceiling Syndrome, Organizational
Commitment

TEŞEKKÜR

Tezimin konusunu ilk belirlediğim günden bittiği güne kadar her anlamda desteğini hissettiğim tez danışmanım Sayın Doçent Doktor Rabia Arzu Kalemci 'ye,

Üniversitelerde çalışan ve değerli vakitlerini anketimi cevaplamaya ayıran akademisyenlere,

Yüksek lisansa başladığım günden bugüne yanımda olan her konuda desteklerini hissettiğim babam G. Levent Kurtaiş'e ve annem Ayşe Gül Kurtaiş'e,

Hayatımın bu uzun döneminde yanımda olan ve desteğini hiçbir konuda esirgemeyen sevgili arkadaşım Ali Can Kaymak'a,

Ve tabii ki tezimin her aşamasında özellikle bana destek olunması gereken her anda yanımda olan canım arkadaşım Burcu Aktaş'a en derinden teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR SAYFASI	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ.....	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	4
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	4
1.2. Örgütsel Bağlılık Süreci	8
1.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Unsurlar.....	9
1.3.1. Kişisel Unsurlar	9
1.3.1.1. Cinsiyet ve Yaş.....	10
1.3.1.2. Medeni Hal	10
1.3.1.3. Çalışma Süresi	10
1.3.1.4. Eğitim Düzeyi	11
1.3.2. Örgütsel Unsurlar	12
1.3.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	12
1.3.2.2. Stres	13
1.3.2.3. Ücret	13
1.3.2.4. Örgütsel Ödüller	14
1.3.2.5. Takım Çalışması.....	14
1.3.2.6. Rol Belirsizliği ve Çatışması.....	15
1.3.2.7. Örgütsel Adalet	15
1.3.3. Örgüt Dışı Unsurlar	16
1.3.3.1. Profesyonellik.....	16

1.3.3.2. Seçenekli İş İmkânı	17
1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	17
1.4.1. Tutumsal Bağlılık	17
1.4.1.1. Kanter'in Sınıflandırması	18
1.4.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması	18
1.4.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	19
1.4.1.4. Allen ve Meyer Sınıflandırması	19
1.4.2. Davranışsal Bağlılık	21
1.4.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması	22
1.4.2.2. Salancik'in Sınıflandırması	22
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	22
1.5.1. İşe Devamsızlık	23
1.5.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İşgücü Devir Oranı	23
1.5.3. Performans Artışı	24
1.5.4. Örgütsel Vatandaşlık	24
BÖLÜM II CAM TAVAN SENDROMU	26
2.1. Cam Tavan Kavramı	26
2.2. Cam Tavan Algısını Etkileyen Faktörler	28
2.2.1. Kişisel Faktörler	28
2.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme	28
2.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algı	29
2.2.2. Örgütsel Faktörler	29
2.2.2.1. Örgüt Kültürü	30
2.2.2.2. Örgüt Politikaları ve Örgüt İklimi	30
2.2.2.3. Mentor Eksikliği	31
2.2.2.4. İnfomal Ağlar	31
2.2.2.5. Erkek Yöneticiler Tarafından Konan Engeller	32
2.2.2.6. Kadın Yöneticiler Tarafından Konan Engeller	32
2.2.2.7. İş Hayatında Kadın Algısı	33
2.2.3. Toplumsal Faktörler	33
2.2.3.1. Stereotipler ve Mesleki Ayrım	33
2.3. Cam Tavan Engelinin Sonuçları	34

2.3.1. Cam Tavan Engelinin Kişisel Sonuçları	34
2.3.1.1. Motivasyon Kaybı	34
2.3.1.2. İşe Yabancılaşma.....	34
2.3.1.3. İş Tatmininin Azalması	35
2.3.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güvenin Azalması.....	36
2.3.1.5. Örgütsel Sessizlik ve Performans Azalması.....	36
2.3.2. Cam Tavan Engelinin Örgütsel Sonuçları.....	37
2.3.2.1. Maliyet Artışı	37
2.3.2.2. Devamsızlık Artışı.....	38
2.3.2.3. Çalışan Devir Hızı Artışı.....	38
2.3.2.4. Kalite ve Verimlilik Düşmesi.....	39

BÖLÜM III CAM TAVAN ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

3.1. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Cam Tavan	42
---	----

BÖLÜM IV ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....

4.1. Araştırmanın Modeli ve Soruları	47
4.2. Evren ve Örneklem.....	48
4.3. Verilerin Analiz Yöntemi.....	49
4.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	50
4.3.2. Güvenilirlik Analizi.....	50
4.3.3. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve Yol Analizi.....	51
4.4. Mutlak Uyum İndeksleri	52
4.4.1. Ki-Kare Testi (X ²)	53
4.4.2. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA).....	53
4.4.3. Uyum İyiliği İstatistiği (GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (AGFI).....	54
4.4.4. Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) İndeksi.....	55
4.5. Marjinal Uyum İndeksleri	55
4.5.1. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI).....	55

4.5.2. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	56
BÖLÜM V BULGULAR.....	57
5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları ve Tanımlayıcı İstatistikler	57
5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	59
5.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. 59	
5.2.2. Cam Tavan Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	61
5.3. Güvenilirlik Analizi.....	64
5.4. Korelasyon Analizi.....	66
5.5. Yapısal Eşitlik Modeli.....	68
5.6. Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları.....	73
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	82
KAYNAKÇA	85
ÖZ GEÇMİŞ.....	101

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Unsurlar.	9
Tablo 4.1. Ölçüm Modellerinin Uyum İyiliği Değerleri	56
Tablo 5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı	58
Tablo 5.2. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri	61
Tablo 5.3. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri	63
Tablo 5.4. Örgütsel Bağlılık, Cam Tavan Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 5.5. Ölçek ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki	66
Tablo 5.6. Yapısal Modelin Uyum İndeks Değerleri	71
Tablo 5.7. Yapısal Modelin Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri.....	72
Tablo 5.8. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Kadınlar ile Erkekler Arasındaki Farklılık	73
Tablo 5.9. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Evliler ile Bekarlar Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	74
Tablo 5.10. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Eğitim Durumları Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	75
Tablo 5.11. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Yaş Grupları Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	76
Tablo 5.12. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Unvanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi	78

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	20
Şekil 1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	21
Şekil 2.1. Örgüt İçinde Cam Tavan Algısı.....	27
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	48
Şekil 5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ölçüm Modeli	60
Şekil 5.2. Cam Tavan Ölçeğinin Ölçüm Modeli.....	63
Şekil 5.3. Yapısal Eşitlik Modeli	70
Şekil 5.4. Düzeltilmiş Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Katsayıları	71

GİRİŞ

Günümüz küresel koşullarla beraber örgütlerin diğer örgütlerden bir adım öne çıkabilmesinde örgüt içindeki çalışanların katmış olduğu değerler bir hayli önem arz etmektedir. Örgüt içerisindeki insan kaynağının, örgütün amaçları için yönlendirilmek istendiğinde devreye çalışanların örgüte olan bağlılıkları gibi bir takım önemli etmenler devreye girmektedir. Örgütsel rekabet sağlanabilmesi için örgüt içi çalışanların örgüte bağlılıklarıyla mümkün olabilmektedir.

Sanayi devrimiyle beraber kadınlar ücret karşılığında iş hayatına atılmış ve çalışmaya başlamışlardır. Kadınların sanayi devriminden sonra çalışma hayatındaki rolleri giderek artmaya devam etmiştir. Ancak kadınların iş hayatına atılmasıyla beraber bazı sorunlarda birlikte gelmiştir. Kadın bireyler, iş ve aile yaşamlarında denge kurmaya çalışırken zaman konusunda kısıtlanabilmektedirler. Nitekim hem çalışmak hem de aynı zamanda ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmek zaman hususunda yetersiz kalmaya bir yerden fedakârlık yapmaya sebep olabilmektedir. Günümüz çalışma koşulları, ilişkileri ve biçimlerinde oluşan değişimlerden meydana gelen bir takım durumlardan dolayı kadın bireyler kariyer hedeflerine ulaşamamaktadır. Söz konusu bu engellerden bazıları, kadın bireylerin kendine güvenmemesi, işi-aile arasında bir seçim yapamaması, anne olması, çalışan kadın gibi çoklu roller üstlenmesi, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve mecburiyetlerini göze alamaması, pozisyonlarında yükselmeyi tercih etmemeleri, kariyer yönelimli olmaması gibi kişisel tercihler ve algılardır. Kadın bireyler, erkek bireylerin geleneksel rollerini üstlenmeye başlamışlardır. Buna rağmen erkek bireyler, kadın bireylere yüklenen geleneksel rolleri üstlenmemiştir (Başarır ve Sarı, 2015:48). Bu sorun kadın bireylerin akademik hayatın karar mekanizmasında düşük oranlarda yer almasına sebep olmaktadır. Bazı araştırmalardan elde edilen verilere göre, kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranının düşük olması sebebinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından değil de, iş-aile arasında meydana gelen rol çatışmalarından kaynaklanmaktadır (Suğur ve Cangöz, 2016).

İş hayatında özellikle terfi durumunda kadınların karşılaştıkları engellerden biri de sırf kadın olmaları yani cinsiyet ayrımıyla karşı karşıya kalmalarıdır. Bu duruma “cam tavan sendromu” denmektedir. Kadınların cam tavan sendromuyla karşılaşmaları görünmez engelleri algılamalarına sebep olan kişisel, örgütsel ve toplumsal etmenler bulunmaktadır.

Kadın bireylerin kariyer süreçlerinin yoğun olarak yaşandığı yerden biri akademik kurumlardır. Türk akademik iş hayatında ilk kez 1932-1933 yıllarında başlayan kadın akademisyenlerin sayısı yıllar içerisinde artış göstermiştir (Acar, 1998; <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69410/h/2ogretimelemanlarisayozettablosu.pdf>).

Üniversitede bilgi üretme görevinin yerine getirebilmesi için akademisyenlerin kendilerini devamlı olarak geliştirmeleri beklenmektedir. Akademisyen olmak belli bir mesai saati olmaksızın, devamlı kişinin kendisini yenilemesini gerektiren ve neredeyse yaşamın tamamında etkili olan bir meslektir. Bu nedenle akademisyenlerin görev ve sorumlulukları oldukça fazladır. Akademisyenlerin söz konusu sorumlulukları yerine getirmek için özveri, çalışkanlık ve disiplinli hareket etmek gerekmektedir. Tüm bunların için de akademisyenlerin mesleklerini severek devam etmesi gerekir (Yılmaz ve Özdemir, 2012). Akademisyenlerin bilgi üretme görevini ve sürekli gelişim görevini sağlıklı ve kaliteli bir biçimde yapabilmeleri için önlerindeki engellerin kalkması gerekir.

Toplumda yönetici pozisyonunda gerekli beceri ve yeteneklerin erkeklerde olduğu ve kadın bireylerin bu özelliklere sahip olmadığı düşüncesiyle yöneticilik yapmaya uygun görülmemektedir (Küçükşen ve Kaya, 2016). Kadın akademisyenler, üst düzey yönetici pozisyonuna gelebilmek için cam tavan ile karşılaşmaktadır. Kariyer basamaklarını tırmanmadan akademik yaşamdan vazgeçmeye yahut iş-aile dengesinin sağlanamadığından bekâr kalmayı tercih etmektedir (Şevik, 2016). Bazı üniversitelerdeyse kadın dostu bir çalışma ortamının olmaması sebebiyle kadın akademisyenlerin kariyerleri olumsuz olarak etkilemektedir (Başarır ve Sarı, 2015).

İş yaşamında kadın bireylerin karşılaşmış olduğu pek çok sorunla dolaylı olarak olsa da, kadın akademisyenler de bu sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadın bireylerin iş hayatında karşılaşmış olduğu problemler; ücretlendirmede eşitsizlik, eğitim ve mesleki eğitimde, eşitsizlik, mobbing, iş bulma ve mesleklerinde yükselme hususunda yaşanan eşitsizler biçiminde gruplandırılabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Bu çalışmanın amacı; kadın akademik eğitimcilerin cam tavan algıları ile örgütsel bağlılıklara arasındaki ilişkiyi bir anket çalışması ile analiz etmektir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığa etki eden unsurlardan bahsedilmiş konunun daha detaylı anlaşılabilmesi adına örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasından bahsedilerek bölümün son kısmında örgütsel bağlılığın hem çalışan hem de örgüt için sonuçlarından bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, cam tavan sendromundan, cam tavan sendromunu etkileyen faktörlerden ve de cam tavan sendromunun örgüt içerisindeki ve kişisel sonuçlarından bahsedilmiştir. Bölümün son kısmında ise cam tavan sendromu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiden bahsedilerek iki durum arasındaki daha önce yapılmış akademik çalışmalardan ve bu çalışmaların sonucunda elde edilen analizlerden bahsedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye koşullarında kadın çalışanların çalışma yaşamındaki yerleri ve cam tavan hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise Cam tavan algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan araştırmalardan elde edilen veriler sırasıyla, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, kolerasyon analizi, yapısal eşitlik modeli ile analiz edilerek değerlendirilmiştir.

BÖLÜM I

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgüt, bireylerin belli amaçlara ulaşmak adına farklı iş bölümleri yaparak sorumluluklar çerçevesinde yapılan faaliyetlerin uyumuna denmektedir. Kadın yahut erkek bireylerin, sadece kendilerinin göstermiş oldukları çabayla yapamadıkları ancak grup olarak yapabilmelerini sağlayan sosyal bir araç olarak da örgütü tanımlamak mümkündür (Terzi, 2000). Kısaca örgüt kavramı, ortak bir amaç için beraber çalışan insanların oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir bakımdan örgüt kavramı, üretim için gerekli olan maddi yahut maddi olmayan araçların düzen içerisinde bir araya getirilerek oluşturulan faaliyetler neticesinde meydana gelen yapı yahut iskelet olarak ifade edilebilmektedir (Bolat, Aytemiz, Bolat ve Erdem, 2008).

Örgütsel bağlılık kavramı, uzun zamandır pek çok araştırmanın ana konusu olarak işlenmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı; sosyoloji, psikoloji ve diğer çeşitli bilim dallarını içerisinde bulundurduğundan çeşitli tanımları yapılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramına çeşitli araştırmacılar tarafından pek çok yorum getirilmiştir. 1960'lı dönemlerde çalışanlar için ekonomik sebeplerden ötürü örgüte olan bağlılık olarak tanımlanırken, 1970'li yıllarda ise, örgütsel bağlılık kavramının bireyi ilgilendiren noktaları ön planda tutulmaya başlanmıştır. Söz konusu süreç içinde örgütsel bağlılık kavramı çeşitli disiplinlerden gelen bilim insanlarınca çeşitli yorumlar yapılarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2006). Örgütsel bağlılık, bireylerin işlerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarla alakalı bir olgudur. Esasında örgütsel bağlılık, örgüt içindeki çalışanın örgüte karşı psikolojik olarak bağlılığını ifade etmektedir (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından gündeme getirilmiştir. Sonrasında Allen ve Meyer, Porter, Mowday, Steers ve Becker gibi önemli araştırmacılar tarafından da incelenerek detaylandırılmıştır (Usta ve Küçükaltan, 2012). Örgütsel bağlılık kavramı üzerine Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında, iki anlamın bulunduğu görülmektedir. Bunlardan ilki 1995 yılında Tuncer ve 1993 yılında Varoğlu tarafından yapılmış “örgütsel bağlılık” çalışmalarıdır. İkincisi ise 2000 yılında Balcı ve 1996 yılında Celep tarafından yapılan “örgütsel adanmışlık” biçiminde adlandırılan çalışmalardır (Balay, 2000).

1956 yılında Whyte, aşırı bağlılığın risklerini kaleme alarak “Örgüt İnsanı” adlı çalışmasında, örgüt çalışanını yalnızca örgüt içerisinde çalışan bir birey olarak değil, aynı zamanda örgüte ait insan olarak, örgütsel insanı tanımlamıştır. Örgüt insanı, grubu yaratıcılık kaynağı olarak görürken, bir yere ait olma duygusunun, kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık kavramının tanımı hususunda fikir birliğine varılamaması sebebiyle pek çok tanımı bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılmış tanımlar şu şekildedir: Kişinin örgüt ile özleşmesi olup, bağlılık hususundaki temel gaye, örgüt amaç ve değerlerine inanılmasıdır. Örgüt amaç ve değerlerini kabul etme ve devamlılıkları sağlamaya *örgütsel bağlılık* denmektedir (Porter, Steers, & Boulian, 1974). Mowday ve arkadaşları (1974), tarafından yapılan tanımda ise, bir hedefin gerçekleştirilmesi ile bireyin kendisini geliştirmesi ve aradaki oluşan güçlü bağa *örgütsel bağlılık* denmektedir (Aktaran: Celep, 2000). Grusky’nin (1966) yaptığı tanımda ise, bireyin örgüte olan bağlılığındaki güce *örgütsel bağlılık* denmektedir (Aktaran: Reicher, 1985). Allen ve Meyer (1991), tarafından yapılan tanımda ise, kişinin örgüte sadık kalmasıyla meydana gelen psikolojik eyleme *örgütsel bağlılık* denmektedir (Aktaran: Celep, 2000).

Kidron (1978), tarafından yapılan tanımda ise, birden fazla güzel alternatif bulunurken, kişinin örgüte olan devamlılık isteğine *örgütsel bağlılık* denmektedir (Aktaran: Reicher, 1985). Kiesler, Sakumure ve Salancik (1977) tarafından yapılan tanımda ise, kişilerin örgüte sadık kalmaları neticesinde meydana gelen tutuma yönelik eylemlere *örgütsel bağlılık* denmektedir (Aktaran: Reicher, 1985). Bağlılık davranışları, bağlılığın konusuyla alakalı resmi kurallar ve normlara dayanarak

beklentilerin aşılması ve sosyal alanda genel olarak kabul gören davranışlara *örgütsel bağlılık* denmektedir (Weiner and Gechman, 1977). Bireyin kendisini tatmin etmese dahi bir işe saplanıp kalması ve kendini psikolojik olarak o işe bağlı hissetmesine *örgütsel bağlılık* denmektedir (Rusbult ve Farrel, 1983). Kişi ve örgüt arasında oluşturulmuş psikolojik sözleşme olup söz konusu bu psikolojik sözleşmeyle kişinin örgüte bağlılığı arasındaki açık ilişkiye *örgütsel bağlılık* denmektedir (McDonald ve Makin, 2000).

Yukarıda verilen tanımlara bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı araştırmacılar tarafından çoğunlukla, “*kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak*” tanımlanmıştır. Araştırmacıların örgütsel bağlılıkla alakalı vermiş olduğu tanımlardan yola çıkıldığında örgütsel bağlılık kavramının özelliklerinden; örgüt ve amaçlarına bağlı kalmayı; örgüt içi çalışanların, kendilerini karşılıklı etkileşim yolları ile ifade etmelerini; örgüt hedeflerini kabul edip uygulamayı; örgütün hedeflerine ulaşmasını ve örgüt refahına gönüllü olarak katkıda bulunmasını; zaman ve mekân bakımından örgüte bağlılığın devam etmesini içermesi olarak bahsetmek mümkündür (Tekingündüz, 2012).

Günümüzde örgütler gelişen teknolojiye ve otomasyonlara uyum sağlamalarından dolayı değişime uğramışlardır. Örgütlerin kendi içindeki yeniden yapılanmalar sonucunda çalışanlara daha fazla sorumluluklar yüklenmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin belli bir örgüt için hissetmiş olduğu aitlik ve bütünleşme derecesi olarak ifade edilebilmektedir (Gürkan, 2006). Bu yönden bakıldığında; bireyin örgüt hedeflerini kabul etmesi ve bu hedeflere güçlü bir şekilde inanç göstermesi, örgüt için çaba gösterme isteğinin bulunması, örgüt içinde kalma ve devam etme hususunda kesin bir istek duyması gibi üç temel unsur bulunmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın üç aşaması bulunmaktadır. Bunlar (Ölçüm Çetin, 2004): *İtaat Aşaması*, örgüt çalışanı karşısındaki bireylerin etkisini kendini tanıtmaya amacıyla kabul etmesidir. *Dâhil Olma Aşaması*, kendini tanıtmaya amacıyla itaat etmeyi kabul eden örgüt çalışanının örgüte katılmaktan gurur duyduğu aşamadır.

Kimlik Kazanma Aşaması, örgüt çalışanı örgütün değerlerinin övgüye değer olduğunu ve kendi bireysel değerleri ile uyumlu olduğunu fark ettiği aşamadır.

Örgütsel bağlılık, işletme içinde hem yöneticiler hem de çalışanlar için ayrı bir önem taşımaktadır. Birey ve işletme arasındaki iletişim ve denge örgütsel bağlılıkla sayesinde kurulmaktadır. Çalışanlar kendi kişisel hedeflerini, örgüt içinde gerçekleştirme olanağı yakalamak için örgütü aracı olarak görmektedirler. Örgüt içerisinde çalışan bireylerin bulunması örgütün başarılı bir biçimde devam etmesini sağlamaktadır. Düşük maliyetle yüksek verimli işlerin yapılabilmesi gibi, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları sayesinde rekabetçi avantajla örgüt üstünlüğü de sağlanabilmektedir (Karaca, 2001). Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri, bünyesindeki çalışanlarının sahip olduğu bilgi ve yeteneklerini örgüt içerisindeki işlerine aktarmalarıyla yakından ilgilidir. Fakat örgüt çalışanlarının işlerini yapmak için sarf ettikleri çaba ve kendi yetenekleri, örgütün sürekliliği için tek başına yeterli olmamaktadır. Örgütün güçlenerek büyümesi için örgüt içindeki çalışanların örgüte güçlü duygularla bağlanmasına bağlıdır. Bu sebeple, çalışanın işin gerektiği bilgi ve yeteneğe sahip olması kadar işe ve çalışma alanına karşı da pozitif duygular beslemesi gerekmektedir. Örgüt çalışanları, örgüt için ne kadar pozitif bir tutuma sahipler ise, örgütte o kadar güçlenmektedir. Bu bakımdan örgütsel bağlılık, örgüt için bir hayli önem arz eden bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008).

Tüm örgütler, bünyesinde bulundurdukları çalışanların örgüte bağlılıklarının artmasını istemektedir. Zira çalışanların örgüte olan bağlılıkları onları problem meydana getiren değil aksine problem çözen bireylere dönüştürmektedir. Örgütler başarılı olmak ve de devamlılıklarını sürdürmek istiyorlar ise eğer örgüte bağlı çalışanlara sahip olması gerekmektedir (Savery ve Syme, 1996). Yöneticiler tarafından bakıldığında örgütsel bağlılık, onların elde edeceği başarı, örgüt çalışanlarının istekli çalışmasına ve örgüt hedeflerine yönelik elde ettikleri verimle bağlantılı olmasından dolayı önem arz etmektedir. Örgüt bünyesindeki üst yöneticiler tarafından başkalarının yanında takdir edilmesi, çalışan örgüt üyelerinin azmini arttırması beklenmektedir. Bu şekilde örgüte bağlılığını gösteren çalışanın, yöneticisinin vereceği talimatı büyük bir istekle yerine getirmesi beklenmektedir (Aygün, 2012). Örgüt içerisinde çalışan bireylerin kendilerini mutlu hissetmeleri, örgütün belirlemiş olduğu amaç ve hedefler

için ellerinden geleni yapmalarını sağlayacaktır. Bulunduğu yerde mutlu olan örgüt çalışanından, örgüt için devamlı olarak çaba göstermesi beklenmektedir. Zira örgüt ne kadar başarılı olur ise, çalışan da kendini bir o kadar başarılı hissedecektir. Örgüt içerisinde fayda sağlayan çalışanların, örgüte bağlı kalabilmelerini sağlamak yöneticiler için oldukça önemli bir görevdir (Ertan, 2008).

1.2. Örgütsel Bağlılık Süreci

İnsan kaynakları departmanının en önemli ve bir o kadar da en zor konusu işe alım ve seçme eylemidir. Zira çalışanların örgütün gerçek gereksinimlerini karşılayacak düzeyde ve yetenekte bulunması ve bunlar arasında en faydalı olanların seçilmesi, insan kaynakları yönetimi hususunda oldukça zordur. Bu sebeple yapılması gereken ilk vazife, gereksinim duyulan çalışanların tam ve doğru olarak tespit edilmesidir. Yani işletmenin ilgili bölümüne alınması düşünülen pozisyonun neleri ve çalışanda olması gerekli olan donanımların ne olduğunun tam olarak tespit edilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2010).

Örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi, örgüt çalışanlarının görev ve sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmesiyle alakalıdır. İvedilikle mesleğin ilk zamanlarında çalışanlara karşı görev ve sorumluluk bilinci üzerine verilen rehberlik aşaması önem arz etmektedir. Bu durum örgütsel sosyalleşme kavramını meydana getirmektedir. Örgütteki işine yeni başlayan bireyler, örgütün işleyişine, kültürüne, çalışma gruplarının görev ve sorumluluklarının neler olduğuna dair kendi görevi ile alakalı işleri nasıl devam ettireceğine yönelik bilgileri, diğer çalışanlarla iş birliği içinde çalışmayı örgütsel sosyalleşme süreci içerisinde öğrenmektedir (Burgaz ve diğerleri 2013). Kişi, örgüt içinde işe başladıktan sonra terfi aldığı anda, örgüt içindeki rolü değiştiğinde sosyalleşme süreci devam etmektedir. Sosyalleşme süreci; çalışanın örgüte ait dilini, tarihini, kültürünü, amacını, değerini ve politikasını öğrenerek örgüt içerisindeki grubun parçası olma yolunda adım atmaktadır. Örgüt içindeki çalışanın rolünün değişmesi yahut çalışma grubunun değişmesi sosyalleşme gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. Sosyalleşme sayesinde, çalışanın grup kurullarını öğrenmesi ve

bunlara ayak uydurması sağlanmaktadır. Böylelikle örgüt, kendi içerisindeki sosyal düzenini korumaya devam etmektedir (Memduhoğlu, 2008).

1.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Unsurlar

Çalışanların örgütsel bağlılığının başlaması ve devam etmesi sürecinde, örgütsel bağlılığa etki eden pek çok unsur bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar bireyin örgüte bağlılığı hususunda yüksek önem derecesinde rol oynamaktadır. Tablo 1.1.'de örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar verilmiştir.

Tablo 1.1. Örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar (İnce ve Gül, 2015).

Kişisel Unsurlar	Örgütsel Unsurlar	Örgüt Dışı Unsurlar
1. Cinsiyet ve Yaş 2. Medeni Hal 3. Çalışma Süresi 4. Eğitim Düzeyi	1. İşin Niteliği ve Önemi 2. Stres 3. Ücret 4. Örgütsel Ödüller 5. Takım Çalışması 6. Rol Belirsizliği ve Çatışması 7. Örgütsel Adalet	1. Profesyonellik 2. Seçenekli İş İmkânı

1.3.1. Kişisel Unsurlar

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan ilki kişisel unsurlardır. Kişisel unsurlar, örgüt hedeflerinin ve kişinin örgüt içerisinde uzun seneler boyunca kalması için önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılıkta kişiyi etkileyen demografik unsurlar bulunmaktadır. Bunlar; Cinsiyet ve yaş unsuru, medeni hal, çalışma süresi ve eğitim seviyesi unsurları olmak üzere dörde ayrılmaktadır (Kılınç, 2013). Kişisel unsurun söz konusu olduğu bu dört unsur aşağıda alt başlıklar halinde verilmiştir.

1.3.1.1. Cinsiyet ve Yaş

Örgüt içindeki çalışmalarda kadın ve erkek bireylerin örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılık örgüt içindeki kadın ve erkek çalışanlara farklı seviyelerde sorumluluk verilmesinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2001). Örgüt içinde çalışan bireylerin yaşlarındaki artış, örgüte olan bağlılıklarının artışıyla doğru orantılı olduğu görülmektedir. Örgüt çalışanın seneler içinde kaldığı yerde olması ve de yaşının ilerlemesinden dolayı bireyin yeni iş arama isteğinin olmaması örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Bireylerdeki yaş faktörü ilerledikçe bireyler yeni örgütlere alışmakta zorlanabildiklerinden yaş faktörü artan çalışanların bağlı oldukları örgütlerden memnuniyet seviyeleri daha fazla olduğu görülmektedir (Çakır, 2001). İş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Cinsiyet konusunda yapılan ayrımlar çalışanların örgütsel bağlılığını direkt olarak etkilemektedir (İmamoğlu, 2016).

1.3.1.2. Medeni Hal

Örgüt çalışanın evli olması, çocuk sahibi olması yahut yaşlı aile bireyelerine bakabilmesi için maddi imkânlar gerektirmektedir. Bütün bunları yapabilmek, maddi kazançlardan ötürü çalışanın örgüte bağlılığının artması beklenmektedir. Ancak araştırmacılar tarafından yapılan bir takım çalışmalarda, evli ve çocuk sahibi olan kişilerin; örgüte karşı bağlılığı, bekâr kişilere göre daha az olduğu kanısına varmışlardır (Kılınç, 2013). Eş, anne ve yöneticilik sorumlulukları bir araya geldiğinde, kadınlar çoğunlukla aileleri ve kariyerleri arasında bir tercih yapma mecburiyetinde kalabilmektedirler (Taşkın ve Çetin, 2012). Böyle durumlarda kadın çalışanlar işten ayrılma niyetine girmekte ve örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır.

1.3.1.3. Çalışma Süresi

Çalışma süresi başka bir deyişle kıdem, kişinin örgüt içindeki geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Uzun seneler aynı örgüt içinde çalışan bir birey ile işe henüz yeni

başlamış yahut işinde yeni olan bir bireyin arasında ki örgütsel bağlılık doğal olarak birbirinden farklı olacaktır. Çalışanların örgüt içerisindeki kaldıkları sürece kazançları da artacağından daha çok kazanabilmek için örgüte bağlı kalacakları düşünülebilir (İnce ve Gül, 2005). Birey tek bir örgütün içinde uzun sürelerce kaldığında kendini zaman ilerledikçe örgütün bir parçası olarak görmeye başlamaktadır. Örgütün yaptığı iş ile bütünleşen birey, çalışma süresinde artış olsa bile, örgüt tarafından çalışana sunulan imkanlarda artacağından kişinin örgüte olan bağlılığının artması beklenmektedir (Özgen, Öztürk, ve Yalçın, 2005). Örgüt içinde uzun süreler çalışan bir kişinin, örgütsel bağlılığının daha fazla olması beklenebilir. Örgütteki işine alışmamış, işinden haz almayan ya da psikolojik olarak örgütle bütünleşmeyen çalışanın işinden ayrılma eğilimi gösterdiği kabul edildiğinde, örgüt içindeki çalışma süresiyle örgütsel bağlılık arasında doğrudan bağlantı olduğu kabul edilmektedir. Fakat burada başka bir iş alternatifi ve kişinin işten ayrılma eğilimini zorlaştıracak maddi problemler göz önünde alındığında, çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olmadığı düşünülebilmektedir (Çakır, 2001).

1.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Örgüt çalışanlarının eğitim seviyeleri iş yaşamında örgütsel bağlılığa etki eden önemli unsurlardan biridir. Kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça iş yaşamından ve sosyal hayattan beklentileri de doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir. Uzun seneler eğitim alan ve kendini alanında geliştiren bireyler, iş hayatına atıldıklarında kendilerini tatmin edecek ücret ve çalışma koşulları beklentisine girmektedirler. Dolayısıyla bu durum bireylerin örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir (Barhayim ve Berman, 2002). Yapılan araştırmaların bazılarında eğitim ve bilgi seviyesinin artması sonucunda bireyin daha fazla inisiyatif kullanması, sorumluluk alması ve bağımsız karar vererek uygulaması olasılığı da artmaktadır. Dolayısıyla bu durum, örgüt çalışanlarının monotonluk ve bıkkınlık gibi örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkileyen durumları ortadan kaldırarak, çalışanın işi ve örgütü benimsemesine yardım ederek örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Eren, 2008).

1.3.2. Örgütsel Unsurlar

Kişisel unsurların, örgütsel bağlılığı etkilediği gibi örgütsel unsurlar da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılıkta, örgütsel unsurları etkileyen bir takım parametreler vardır. Bunlar; işin niteliği ve önemi, stres, ücret, örgütsel ödül ve adalet, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere yediye ayrılmaktadır. Örgütsel unsurun söz konusu olduğu bu yedi unsur aşağıda alt başlıklar halinde verilmiştir.

1.3.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan biri de işin niteliği ve önemidir. Yapılan işin önem derecesi, örgüt içerisinde yahut dışarısında, bir işin bireylere hayatları üstündeki etkisi olarak belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık ile alakalı yapılan çalışmaların çoğunda işin niteliğiyle ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Örgütte alt kademede çalışan bireyler için; yaş, medeni hal, eğitim gibi kişisel unsurlar örgütsel bağlılığı daha fazla etkilemektedir. Ancak üst kademeler için durum tam tersi olup, örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediği bilinmektedir (Atay, 2006). İş hayatında çalışanlar, örgüt içerisinde baskı altında olmayı, yapmış oldukları her işe karışılmasını ve emirler verilmesinden hoşlanmazlar. Örgüt çalışanlarının geneli, egolarını tatmin etmek ve kişisel gelişimlerini arttırmak için bağımsız çalışmak ve inisiyatif kullanmak istemektedirler. Bireyler kendi yeteneklerini kullanmalarına izin veren ve kendilerini özel hissetmelerini sağlayan örgütlere karşı daha fazla bağlılık göstermektedir (Gözen, 2007). Örgüt çalışanlarına devamlı olarak emirler sıralamak yerine çalışanların kendilerini özgürce ifade etmelerine imkân sağlamak gerekmektedir. Bu tarz durumların çoğalması örgüt çalışanının örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. Örgüt içerisinde yöneticilerin, çalışanlarının neleri sevdikleri ve motivasyonlarını neyin yüksek tuttuğunu bilebilmek için onlar ile iş birliği içerisine girmesi gerekmektedir. Örgüt çalışanlarını nelerin heyecanlandığını veya tutkulanıldığını bilen yöneticiler bunları kullanarak çalışanların örgüt içinde zevkle rol almaları sağlayacaktır. Dolayısıyla bu durum hem

verimliliği hem de çalışanın örgütsel bağlılığının artmasını sağlayacaktır (Barutçugil, 2004).

1.3.2.2. Stres

Örgüt çalışanın gerek kendi yaşamında gerekse örgüt etrafındaki meydana gelen negatif ilişkiler sebebiyle kişi, kendi psikolojik kapasitesinin üzerinde kalan bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Örgütler arası rekabette en fazla yatırım örgüt çalışanına yapılmaktadır. Bu durum sebebiyle çalışanlar iş stresi altında kalabilmektedir. İşverenlerin, çalışanların beklenti ve isteklerini karşılayamadıkları durumda çalışanlar stres altına girebilmektedir. Stres altında olduğunu düşünen çalışan ise kendisini bir zorlamanın içerisinde hissedebilmektedir. Dolayısıyla bu durumdaki örgüt çalışanlarının yaşadıkları stres, onları işlerinden ve de örgüte olan bağlılıklarından uzaklaştırabilmektedir (Cüceloğlu, 2012). İş yaşamında örgüt çalışanlarının yaşadığı stresin bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireyin uzun süre stres içerisinde kalması fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Örgüt çalışanlarının sağlığı ve onların örgüte olan katkıları da bu durumdan dolayı zarar görebilmektedir. Yapılan araştırmalardan elde edilen verilere göre stres, örgüt çalışanlarının devamsızlık yapmalarına ve işten ayrılma eğilimlerinin artmasına sebep olmaktadır. Örgüt çalışanlarının bu davranışları sergilemesiyle beraber işyerinin bu durumdan direkt olarak zarar görmesi kaçınılmazdır. Örgüt çalışanlarında görülen stres zamanla diğer çalışanlara da sıçrayarak onları da olumsuz açıdan etkilemektedir. Tüm bunlar örgüt içerisindeki verimliliği azaltırken, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da azaltmaktadır (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2003).

1.3.2.3. Ücret

Örgüt çalışanlarının örgüte ve işlerine karşı bağlılıklarını etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücret unsurudur. Burada önemli olan insan kaynakları departmanının doğru ücret politikası uygulamasıdır. Pek çok örgütün herhangi bir ücret politikası olmaması sebebiyle örgüt içerisinde çalışanların huzursuz oldukları

görülmektedir. Adaletli olmayan ücretlendirmeler, çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltmakta ve işten ayrılma eğilimi göstermelerine sebep olmaktadır (Albayrak, 2007). Çalışanın alacağı ücret, örgüt içerisinde yaptığı işle orantılı olması, örgüt çalışanınin güdülenmesini sağlayacaktır. Örgüt içerisinde çalışanlara verilen ücretlerin adil olması ve çalışanın tatmin etmesi durumunda, çalışanın örgüte karşı bağlılığını arttırması beklenmektedir (Bayraktaroğlu, 2006). Örgüt içerisinde özellikle kadın ve erkek çalışanlar olarak ücret ayırımına gidilmesi, özellikle erkek bireylere aynı işi yapmalarına rağmen kadın bireylerden daha fazla ücret verilmesi gibi durumlarda, kadın bireylerin örgüte olan bağlılıklarının azalması kaçınılmazdır (Albayrak, 2007).

1.3.2.4. Örgütsel Ödüller

Örgüt çalışanınin emeğinin karşılığında ücretinin arttığını görmesi performansını arttırmaktadır. Çalışanı ödüllendirmek, örgüt içerisinde ona değer verildiğini ve yapmış olduğu işin takdir edildiği anlamına gelmektedir. Örgüt içindeki çalışana verilen ödüller, ücret dışı yan gelirler olabileceği gibi, takdir edilme, tanınma, aidiyet, statü gibi içsel ödüllendirmeler de olabilmektedir. Fakat çalışan farklılıklar ne olur ise olsun, bütün çalışanlar örgüt içerisinde değerli olduklarını hissetmek istemektedirler. Maddi olarak verilen ödüller kadar içsel ödüller de çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Çetinel, 2008). Çalışanın örgütsel ödüllere ulaşması onun motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek psikolojik olarak da iyi hissetmesini sağlayacaktır. Örgüte karşı motivasyonu yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da fazla olması beklenmektedir (Grusky, 1996).

1.3.2.5. Takım Çalışması

Örgüte bağlı bireylerin, aynı amaçlar için çalışmaları motivasyonlarıyla beraber başarılarını da arttırmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde ortak amaçlar için çaba sarf etmeleri birbirleri arasındaki iletişimi güçlendirmektedir. Bireylerin örgüt içindeki çalışma arkadaşlarına olan bağlılıkları, örgütsel bağlılığı da olumlu olarak etkilemektedir. Tavistock Enstitüsü'nün yapmış olduğu bir araştırmaya göre, örgüt

içindeki çalışanların takım çalışması halinde işlerini yapmaları kendilerine olan güvenin artmasını sağlayarak, görev ve sorumluluklarının bireysel çalışmalara göre daha etkili bir biçimde yerine getirdiği tespit edilmiştir. Takım çalışması sayesinde iş doyumunu artan örgüt çalışanın örgüt içerisindeki işine daha fazla sahip çıkmasını sağlamaktadır. Takım çalışması çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artması için en çok tercih edilen yöntemlerden biridir (Atalay, 2010).

1.3.2.6. Rol Belirsizliği ve Çatışması

Örgüt çalışanı, örgüt içerisinde yapması gereken işin tam olarak ne olduğunu bilmediği zamanlarda bir takım sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu duruma genel olarak bakıldığında örgüt çalışanın motivasyonun düşürdüğünü, hem işine hem de örgüte karşı olan bağlılığının azaldığı görülmektedir. Rol belirsizliği, örgüt çalışanın görevlerini yerine getirememesini sağlarken performansının da düşmesine sebep olmaktadır. rol çatışmasıysa, çalışanın örgüt içinde birbiriyle çelişen görevler ve sorumluluklar ile karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır (Gül ve diğerleri, 2008). Rol çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki negatif etkisi, davranışsal olarak görülmezken genellikle psikolojik olarak kendi göstermektedir. Çalışanın işine olan ilgisizliği ve kendi kabuğuna çekilmesi gibi davranışlar en sık rastlanılan davranışlar olarak bilinmektedir. Rol çatışması yaşayan çalışanların iş doyumları düşerek örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Atay, 2006).

1.3.2.7. Örgütsel Adalet

Örgüt çalışanın örgüt içerisinde adalet olmadığı düşüncesine kapılması, örgütün kendisine karşı olan inancını sarsacağından dolayı örgütsel bağlılığını da azaltması kaçınılmazdır. Örgütsel adalet, başta demografik unsurlar sonrasında ücret, yetkilendirme gibi hususlarda ayırım gözetmeden örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerin sağlam tutulması ve çalışanların haklarının korunmasıdır (Ceremer, 2005). Çalışanların örgüt içerisindeki bağlılıkları ve memnuniyetleri, işverenin adaletli yahut adaletsiz tutumları neticesinde şekillenmektedir. Örgüte olan bağlılığın güçlü olması

isteniyor ise, örgüt içinde adaletli davranmak önem arz eden unsurlardandır (Gilliland ve Chan, 2009).

1.3.3. Örgüt Dışı Unsurlar

Kişisel ve örgütsel unsurların haricinde örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerden bir diğeri de örgüt dışı unsurlardır. Örgütsel bağlılıkta örgüt dışı unsurlar profesyonellik ve seçenekli iş imkânı olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.3.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, bireyin mesleğe olan bağlılığı ile alakalı bir kavram olup, kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi ve içselleştirmesidir (İnce ve Gül, 2005). Profesyonelliğin, örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Fakat profesyonellik, tartışmalı bir örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmaktadır. Tıp, hukuk gibi teknik bakımdan yetkinlik gerektiren alanlarda profesyonellerin mesleklerine bağlılıkları ve örgüte olan bağlılıkları arasında çelişki meydana gelmektedir. Profesyonellerin çalıştığı örgüt, mesleki gelişime destek oluyor ise, bu bağlamda çalışanların mesleki bağlılıkları bu durumdan negatif yönde etkilenir iken örgütsel bağlılıkları ise pozitif yönde etkilenmektedir (Dolu, 2011). Kişinin profesyonelliği, işine ne denli bağlı olduğu ile de ilgilidir. Bireyin mesleğine vermiş olduğu değer, örgüt içerisindeki kazanımları da fazlaysa örgütsel bağlılığının fazla olduğu görülmektedir. İş hayatında profesyonel bireyler, diğer çalışanlardan ayrı olarak hareket edebilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Atalay, 2010). Kişiler yapmış oldukları işlerde kendi bilgi ve becerilerini ön plana çıkarmak isteyebilmektedir. Bu gibi durumlarda bağlı oldukları örgütten destek alırlar ise, örgütsel bağlılıklarının da arttığı söylenebilmektedir (Saldamlı, 2009).

1.3.3.2. Seçenekli İş İmkânı

Örgüt çalışanlarının, bünyesinde buldukları örgüte bağlılıklarını etkileyen etmenlerden bir diğeri de yeni iş imkânı yani alternatif olarak başka iş imkânlarının olmasıdır. Yapılan araştırmaların bazılarında edinilen verilere göre, iş fırsatlarının yeteri kadar olmayışı, kişinin örgüte olan bağlılığını olumlu yönde etkilediği yönündedir. Alternatif iş imkânı, eğitim seviyesi yüksek çalışanlarda daha fazladır. Bu çalışanların bireysel olarak beklentileri fazla olduğundan ve iş doyumuna ulaşamayan çalışanların örgütsel bağlılıklarının az olduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgüt çalışanların iş arama davranışı içerisinde bulunmaları örgütsel bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Yeni iş imkânına rağmen örgütte kalmaya devam eden örgüt çalışanı içinse örgütsel bağlılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Dolu, 2011).

1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Literatürde örgütsel bağlılık; tutumsal ve davranışsal bağımlılık olmak üzere iki temel sınıflandırma altında toplanmaktadır.

1.4.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılıkta, örgüt çalışanının kendisini örgütle özdeşleştirilmesi ve bu etkileşimin derecesi söz konusu olmaktadır. Örgüt çalışanının, örgüt amaç ve değerlerini sorgusuz inanması ve kabul etmesi, örgütün hedeflerine varmak için kendisini zorlayarak üstün bir performans sergilemesi ve örgüt içinde kalmak için büyük bir arzu göstermesi tutumsal bağlılık yaklaşımı içerisinde işlenmektedir. Tutumsal bağlılıkta örgütsel bağlılık, örgüt ve örgütün amaçlarına ulaşmak için örgüt içinde üyelik kazanma arzu olarak ifade edilmektedir (Blau ve Boal, 1987). Tutumsal bağlılığın örgütsel bağlılık üzerine örgüt amaç ve değeriyle özdeşleşme, işle alakalı faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanmak olmak üzere üç ana bileşeni bulunmaktadır (Bayram, 2005). Tutumsal bağlılığı araştırmacılar bir takım

sınıflandırmalara ayırmışlardır. Aşağıda söz konusu sınıflandırmalar alt başlıklar halinde incelenerek detaylandırılmıştır.

1.4.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'in (1968) yaklaşımı, tutumsal bağlılıklar arasındaki en önemli yaklaşımlardan bir tanesidir. Kanter'in tutumsal bağlılık yaklaşımına göre örgütsel bağlılık kavramı, kişilerin enerjileriyle ve bağlılıklarıyla sosyal sisteme arzulu olmaları, gereksinimlerini karşılayacak sosyal ilişkiler ile birleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kanter, örgütün çalışanlarına dayatmış oldukları davranışlardan dolayı farklı tip örgütsel bağlılıkların oluştuğunu savunmaktadır. Devama yönelik, kenetlenme ve kontrol bağımlılığı olmak üzere bağlılığı üçe ayırmıştır (Aktaran: Gül, 2002).

Devama Yönelik Bağlılık: Birey örgütte kalarak kendini örgütün devamlılığına adamaktadır. Örgüt çalışanı örgüt devamlılığını düşünerek, işten ayrılma eğilimi gösterenin maliyetinin, örgütte kalmanın maliyetinden daha fazla olduğunu düşünmektedir (Gül, 2003). **Kenetlenme Bağlılığı;** kişinin geçmişteki sosyal ilişkilerinden feragat ederek örgüte kenetlenmesini kolaylaştıracak sembol ve tören gibi katılımlarla örgüt içerisindeki sosyal ilişkilere bağlanmayı ifade etmektedir (Saldamlı, 2009). **Kontrol Bağlılığı;** kişinin davranışlarının örgüt istekleri paralelinde biçimlendiği ve çalışanın örgüt normlarından aykırı hareket etmemesi bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Varoğlu, 1993). Kanter, kontrol bağlılığının, çalışanın örgüt amaçlarının pozitif davranışlar için önemli olması durumunda meydana geleceğini savunmaktadır (Kanter, 1968).

1.4.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ye (1969) göre, örgütün, çalışanına karşı kullandığı güç ve otorite örgütsel bağlılığın ana sebebidir. Etzioni, örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün emirlerine karşı sergilediği uyum olarak açıklamaktadır (Aktaran: Çakır, 2001).

Etzioni (1969), örgütsel bağlılığı, yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlaki katılım olarak üçe ayırmaktadır.

Yabancılaştırıcı Katılım; kişinin davranışlarının sert bir biçimde sınırlandırıldığı hallerde, örgüte karşı negatif bir yöneliş oluşmaktadır (Gül, 2002). **Ahlaki Katılım;** ahlaki bağlılık standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşmektedir (Balay, 2000). **Hesapçı Katılım;** Ahlaki katılıma oranla örgüt ile daha az bir yoğun ilişkinin yansıtıldığı katılım biçimidir. Hesapçı katılım türünde, çalışanlar örgüte karşı olan bağlılıklarını kendi güdülerini karşılar biçimde ayarlamaktadırlar (İnce ve Gül, 2005).

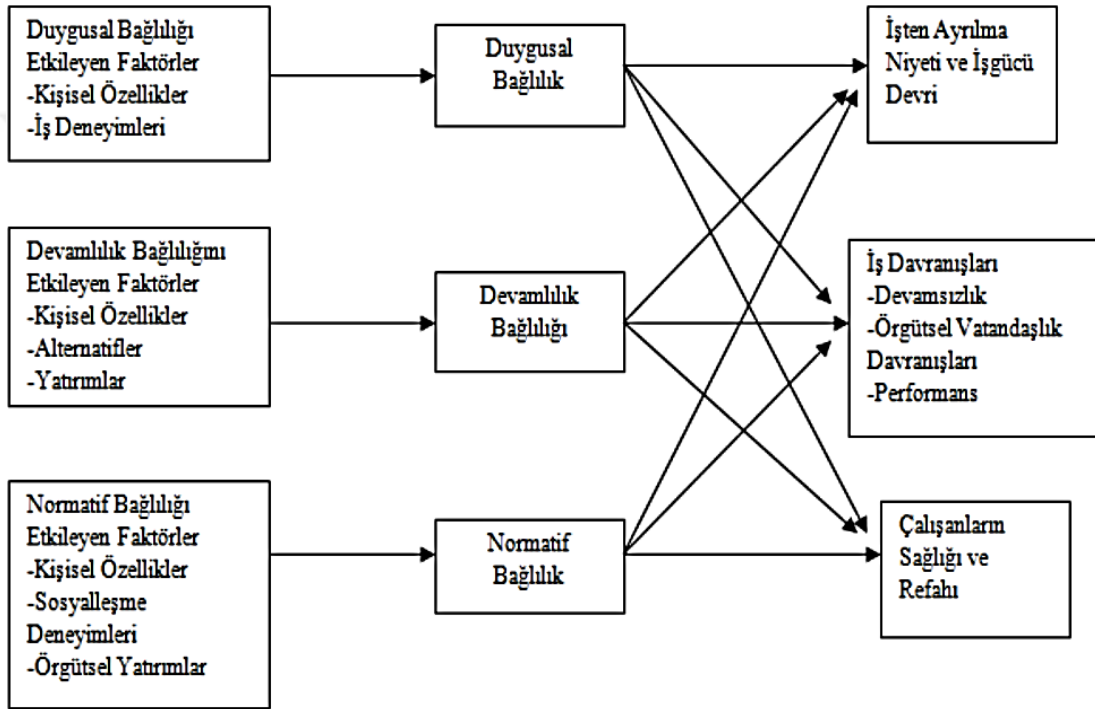
1.4.1.3. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) yaklaşımında örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı sergilediği bağlılığı psikolojik olarak ele almaktadır. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımına göre örgütsel bağlılığın birkaç tane boyutu bulunmaktadır. **Uyum;** O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımının ilk aşaması uyum boyutudur. Bu boyutta ana amaç dış ödüllerdir. Örgüt çalışanlarının, örgüte olan bağlılıklarındaki ana hedefin örgütün öncesinde belirlemiş olduğu ödüllere ulaşmak ve karşılaşılabilecekleri cezalardan uzak durmaları boyutudur. **Özdeşleşme;** Örgüt çalışanının kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğü boyut, özdeşleşme boyutudur. Çalışanın, örgütün diğer çalışanlarıyla yakın ilişkiler kurarak kendisini buraya ait hissetmesidir. **İçselleştirme;** Bu boyutta, örgüt çalışanı ve örgüt arasında bir uyum sağlanır. Son aşamada çalışanların düşünceleri ve davranışları diğer kişilerle uyumlaştırıldığında meydana çıkmaktadır.

1.4.1.4. Allen ve Meyer Sınıflandırması

Allen ve Meyer'in tutumsal bağlılıkla alakalı yapmış oldukları çalışma, literatürdeki önemli çalışmalardan biridir. Yazarlara göre tutumsal bağlılık, örgüt

çalışanları ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkiyi yansıtmaktadır. Örgüt çalışanın, örgüt içerisindeki davranışlarının analiz edilmesiyle tespit edilmektedir ve buna göre bireyin örgütte kalmak isteyip istemediği tespit edilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgüte bağlılığın farklı biçimlerde meydana geleceğini kabul ederek; devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile sınıflandırdıkları, “üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini” geliştirmişlerdir. Şekil 1.1.’de üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin şeması verilmiştir.



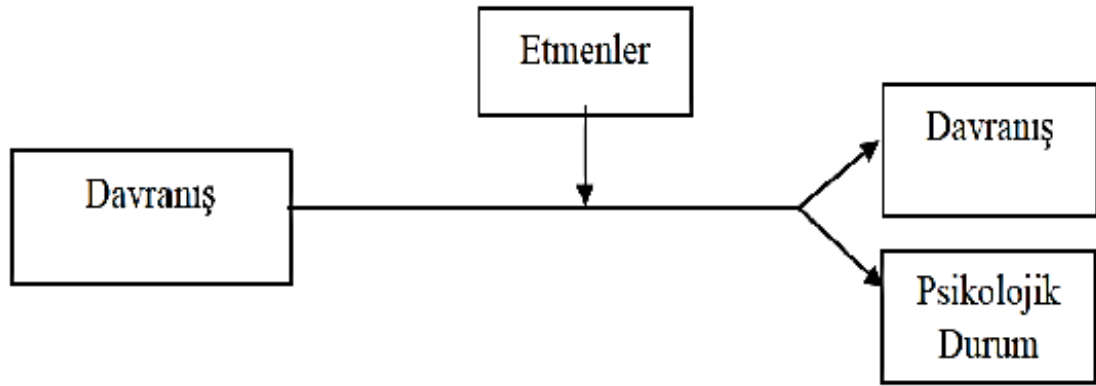
Şekil 1.1. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (İnce ve Gül, 2005).

Allen ve Meyer (1991) bakımından örgütsel bağlılığa bakıldığında, örgüt ve çalışanlar arasındaki psikolojik bağlılığın analiz edildiği görülmektedir. Duygusal bağlılık, örgüt çalışanın duygusal olarak örgütle ne kadar özleştirdiğini ve örgüt ile olan ilişkisini ifade etmektedir. Örgüt çalışanın duygusal bağlılığı yüksek ise örgütte kalmaya devam etmektedir. Devam bağlılığında, örgüt çalışanın örgütten ayrılması halinde karşılaşılabileceği maliyetleri ifade etmektedir. Devam bağlılığında, örgüt ve çalışan arasında gerçekten gereksinim duyduğu için örgütte kalmayı tercih eden bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık, örgüt çalışanın kendini örgütte

çalışmayı zorunlu hissetmesine dayanmaktadır. Normatif bağlılığı yüksek olan örgüt çalışanı, kendini örgütte çalışmaya zorunlu hissetmektedir.

1.4.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacıları, tutumsal bağlılığa karşılık olarak, sosyal psikologlar tarafından davranışsal bağlılık kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Davranışsal bağlılık, örgütsel bağlılığın dışavurumu olarak ifade edilebilmektedir. Davranışsal bağlılık, bireyin geçmişinde yapmış olduğu davranışlardan dolayı, örgüte olan bağlılık süreciyle alakalıdır (İnce ve Gül, 2005). Davranışsal bağlılıkta, örgüt çalışanının davranışlarıyla alakalı bir durum olarak ifade edilmektedir. Çalışanın belirli bir tutum ve davranışta bulunmasından sonra bu davranışı devam ettirmesi ve davranışlarına aynı yönde devam ettirerek ona uygun tutumlar geliştirmesi ve bunları tekrarlama ihtimalini yükseltmektedir (Allen ve Meyer, 1991).



Şekil 1.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımı (İnce ve Gül, 2005).

Becker'in (1960) Yan Bahis yaklaşımı ve Salancik'in (1982) yaklaşımı olmak üzere iki adet davranışsal bağlılık üzerine yaklaşım bulunmaktadır. Davranışsal bağlılık yaklaşımları aşağıda alt başlıklar halinde verilmiştir.

1.4.2.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker'in (1960) yan bahis sınıflandırmasında, Örgüt çalışanın yan bahislere girerek oluşturduğu davranışın ve o davranışa bağlı olmayan çıkarlarla ilişkilendirilmesine örgütsel bağlılık denmektedir (Becker, 1960). Örgüt çalışanın uzun süreden beri süregelen ve çeşitli faaliyetler içinde de aynı hedefi sağlamaya yönelik davranışlarına ise tutarlı davranışlar denmektedir (Becker, 1960). Tutarlı davranışın örgütsel bağlılık olduğunu bünyesinde bulundurduğu üç özellikten anlaşılmaktadır.

Söz konusu üç özellikten ilki; Örgüt çalışanın öncesinde yapmış olduğu davranışlarının ona menfaat sağladığı halde başka bir çıkar söz konusu iken de aynı doğrultuda hareket etmesi, ikincisi; Başka çıkarlar söz konusu iken de örgüt çalışanın bilinçli olarak aynı davranışa devam etmesi ve üçüncüsü ise devamlı aynı çizgide hareket etmesidir (Gül, 2003).

1.4.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik, örgütsel bağlılık kavramını; kişinin davranışsal eylemlerinin bağlayıcılığı olarak ifade etmektedir (Staw ve Salancik, 1982). Tutumlar ve davranışlar arasındaki uyuma dayanan bu yaklaşım, bireyin tutumuyla davranışı arasında uyumsuzluk olduğunda onun gerileceğini ve strese gireceğini belirtmektedir. Davranışa yönelik örgütsel bağlılığın meydana gelebilmesi için, örgüt çalışanıyla örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışın devamını getirmek istemesiyle ileri gelmektedir (Gül, 2003).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgüt çalışanların, örgüte karşı bağlılıkları, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı unsurlardan da farklı boyutlarda etkilenmektedir. Bu unsurların etki derecelerine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenebilmektedir. Sonucundaysa örgüt için

olumlu yahut olumsuz denebilecek tutum ve davranışlar meydana gelmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). Genel olarak ele alındığında işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgücü devir oranı, performans artışı ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel bağlılığın bir takım sonuçları olmaktadır.

1.5.1. İşe Devamsızlık

Örgüt çalışanın işini sevmemesi, işe gitmek istememesine sebep olacaktır. İşe gitmeyerek devamsızlık yapan örgüt çalışanın kendince çeşitli sebepleri olmakla beraber keyfi olarak yaptığı devamsızlıklarda örgüt içerisinde pek çok probleme sebep olmaktadır. İşe devamsızlık, örgüt çalışanın her hangi bir sebebe dayandırmadan, işvereninden ve yöneticisinden habersiz işe gelmemesi durumu olarak ifade edilebilmektedir. Çalışanların işe devamsızlık yapmasındaki bu durum, kişisel sebeplerden yahut işyerindeki sebeplerden ötürü meydana gelmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010). Çalışanların işe devamsızlık yapmalarında mazeretli ve mazeretsiz işe devamsızlık olmak üzere iki tür ayırım gözetilmektedir. Örgüt çalışanın örgüte bağlanması durumunda, yaptığı işe devamsızlıklarda azalma olduğu gözlemlenmektedir (Ünal, 2011). Örgüt içinde çalışanların habersiz olarak işe devamsızlık yapmaları doğrultusunda işlerin yolunda gitmemesi gibi istenmeyen durumlar meydana gelebilmektedir. Bu bağlamda, işe devamsızlığın; örgüt içerisindeki verimliliği olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Dönmez, 2013).

1.5.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İşgücü Devir Oranı

İşe devamsızlık yapan örgüt çalışanı zaman içerisinde işinden soğuyarak işten ayrılma niyeti içerisine girebilmektedir. İşten ayrılma niyeti, örgüt çalışanın, örgüt içerisindeki koşullardan memnun olmaması halinde göstermiş oldukları eylem biçiminde tanımlanmaktadır. Çalışanın işten ayrılması, yapılan çalışmaların çoğunda örgütü olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyetinde etkili olan temel etken, iş doyumudur. İşinden memnun olmayan çalışanın, kendisi için uygun olduğunu düşündüğü alternatifleri bulduğu anda işten ayrılması kaçınılmazdır (Gül ve

diğerleri, 2008). Örgüt için çalışan yüksek performanslı çalışanların işten ayrılması istenmeyen bir durumken, düşük performanslı çalışanların işten ayrılması ise pozitif bir durum olarak değerlendirilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Bireylerin, örgütte işe başlamaları kadar ayrılmaları da normal bir durumdur. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma eyleminin en güçlü temsilcidir ve iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma davranışı arasında sorgulanmaz bir bağ bulunmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006). Örgütsel bağlılığın azalması durumunda çalışanın işten ayrılma davranışı sergilemesi sonucunda iş gücü devri de azalacaktır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı az olan örgüt çalışanlarının çoklukla işten ayrılmak isteyeceği söylenebilmektedir. İşten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmaya yönelik yapılacak faaliyetler onun işten ayrılmak istememesini kamçılacaktır (Sabuncuoğlu, 2007).

1.5.3. Performans Artışı

Zajac'a göre örgütsel bağlılık ve performans artışı arasında; ekonomik şartlar, kişisel beklentiler ve sosyo-kültürel yapılar dolayı zayıf bir ilişki bulunmaktadır (Uyar, 2015). Örgüt çalışanın aldığı ücretin yüksek olması, ödüllendirme, primli çalışma ve sosyal imkânların fazla olması çalışanın örgütsel bağlılığı ve performans arasında negatif yönde etkilemektedir (Dönmez, 2013). Çalışanların işte gösterdikleri performans iş gücü devri kadar önem arz etmektedir.

1.5.4. Örgütsel Vatandaşlık

Örgüt biliminde, komutaya dayanmayan, örgüte yarar sağlayan tutum ve davranışlar, biçimsel davranışlardan ayrılmaktadır. Biçimsel olmayan davranışlara “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” denmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte fayda sağlayan davranışların örgüt çalışanı tarafından isteyerek herhangi bir zorlama yapılmadan sergilenmesidir (Sürgevil, 2007). Örgüt çalışanlarının, örgütsel vatandaşlık davranışları iki türde ortaya çıkmaktadır. Birinci örgütsel vatandaşlık davranışında; çalışanın, örgütsel yapılara, faaliyetlere ve amaçlara aktif bir biçimde

katılmasıdır. İkinci örgütsel vatandaşlık davranışında; çalışanın, örgütü zarara sokabilecek davranışlardan kaçınmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışında, örgüt çalışanı örgüt içerisinde yahut dışarısında, örgüte karşı herhangi bir zarar gelmeyecek biçimde davranışlarını sınırlandırmaktadır. Her ikisi örgütsel vatandaşlık davranışını da, örgütün faydasına olacağından dolayı, örgüt tarafından arzulanan davranışlardır (Sökmen ve Boylu, 2011).



BÖLÜM II

CAM TAVAN SENDROMU

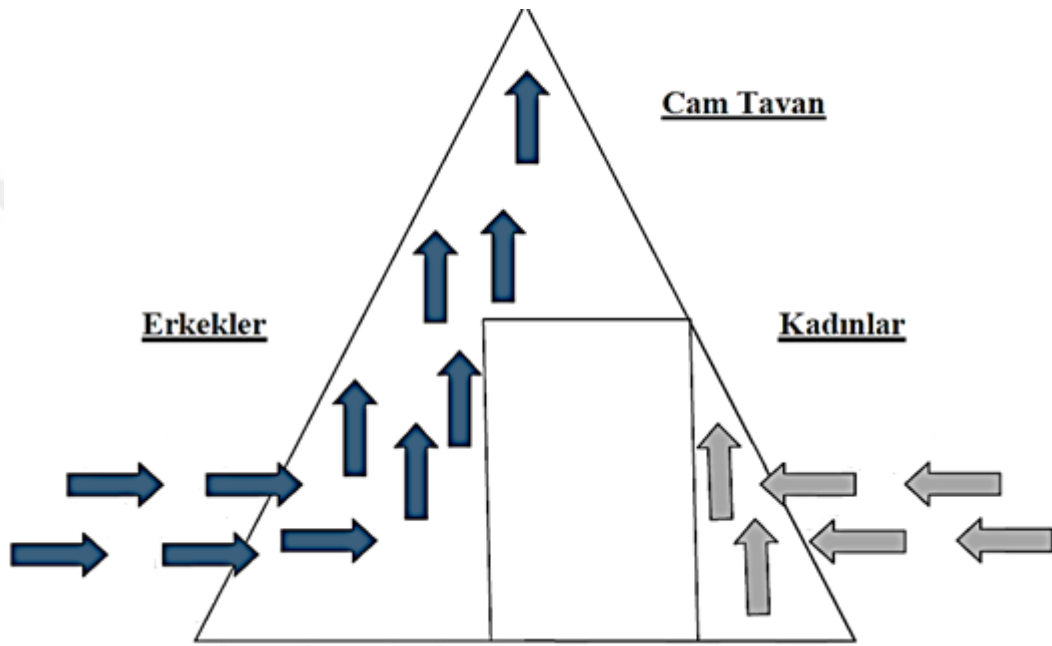
2.1. Cam Tavan Kavramı

Cam tavan algısı, kamu kurum ve kuruluşlarında, işletmelerde yahut kar amacı gütmeyen kurum veya kuruluşlarda yüksek mevkiye gelmeyi arzu eden ve bunun için çabalayan kadın bireylerin karşı karşıya kaldıkları engelleri ifade etmektedir (Uzun 2005: 33). Üst mevkilerde yönetici durumunda çalışan kadınların, belli bir aşamadan sonra yükselmesine mani olan etkenlerin tamamına “*Cam Tavan*” yahut “*Cam Tavan Sendromu*” denmektedir (Çağım Siyve 2004). Kooskora ve Bekker (2007), cam tavan sendromunu, kadın bireylerin üst yönetim kademelerine gelmelerini müsaade etmeyen görünmeyen engeller olarak tanımlamışlardır. Başka bir tanımda ise, iş yaşamında kadın bireylerin beceri ve başarıları görmeyerek, örgüt içinde daha üst basamaklara çıkmasına müsaade etmeyen, görünmeyen ve kırılmayan engellere cam tavan denmektedir (David, ve diğerleri 2001). Morrisson ve diğerleri (1987), cam tavan sendromunu; işletmelerde kadınların belli kademelere yükselmemesi için önlerine konmuş şeffaf bariyer olarak ifade etmişlerdir (Aktaran: Powell ve Butterfiled 1994). Erçen (2008), cam tavanın bir kanıtı olarak kadınların üst yönetim kademelerinden dışlanmasını göstermektedir. Cam tavan, yalnızca kadın oldukları için kadın bireylerin üst yönetim kademelerinden uzak durmasını sağlayan görünmeyen ve kırılmayan engellerin hepsini kapsamaktadır. Karakuş’a (2014) göre cam tavan, kadınların kariyer planlaması yaparken ön göremedikleri, birden bire meydana gelen algılanması ve aşılması bir hayli zor olan engeller olarak ifade etmektedir.

Halo’ya (2015) göre cam tavan, kadın bireylerin yalnızca mesleki olarak maruz kaldıkları engelleri değil; örgüt içerisinde sayılarının az olması sebebiyle iş yaşamında ve başarılarının gölgelenmesiyle de mücadele etmeleridir. Kadın bireyler kariyerlerini gerçekleştirmek için maruz kaldıkları engellerin içerisine günümüzde, yaş faktörü,

fiziksel engel durumları, etnik durumlar gibi kavramları da dâhil olmuştur (Halo, 2015).

Kadın bireyler üst yönetim kademelerine gelebilmek için erkek bireylere göre daha fazla güç sarf etmek durumunda kalmaktadır. Bazı işverenler, kadın bireylerin üst kademelere gelmelerine olumlu bakmamaktadır. Örgüt içerisindeki cam tavan algısı Şekil 2.1’de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Örgüt İçinde Cam Tavan Algısı (Karakuş, 2014).

Çalışma kapsamında cam tavan algısıyla ilgili verilen tanımlar incelendiğinde benzer niteliklerin cam tavanı ifade edebilmek için kullanıldığı görülmektedir. Bu durumda genel olarak cam tavan kavramı için; kadın bireylerin kariyerlerini sınırlandıran bir etmen olduğu çoğunlukla görünmez olarak adlandırılan ve aşılması zor olan engellerin tamamı olarak ifade edilmektedir (Karakuş, 2014). Cam tavan kavramının temelinde, ön yargı ve cinsiyet ayrımcılığı bulunmaktadır. Cam tavan algısının meydana gelmesi için sektör ve kişisel özellikler ayırt edilmeksizin bireyin kadın olmasından dolayı oluşmuş bir kavramdır.

2.2. Cam Tavan Algısını Etkileyen Faktörler

Cam tavan algısına sebep olan kadın bireylerin üst yönetim kademelerine gelmelerine mani olan ve çoğunlukla cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle meydana gelen cam tavan durumu çeşitli biçimlerde sınıflandırılabilir (İraz, 2009). Cam tavan algısına neden olan faktörler; kişisel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç temel başlık altında toplanmıştır.

2.2.1. Kişisel Faktörler

Cam tavan algısına neden olan kişisel faktörler; çoklu rol üstlenme ve kişisel tercih ve algı olmak üzere iki alt başlık altında sınıflandırılmaktadır.

2.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

İş hayatına katılan kadınlar, bir taraftan geleneksel ev kadını, annelik ve evlat rolleri diğer taraftan işle alakalı rollerini devam ettirmek durumundadır. Kadın bireyler iş hayatının ve aile hayatının getirmiş olduğu sorumlulukları ve rolleri beraber yürütebilmek için yoğun bir çaba sarf etmektedir (Anafarta, Sarvan, ve Yapıcı, 2008). Kadın bireylerin, eş olmaları, anne olmaları ve iş kadını olmalarına çoklu rol üstlenmesi denmektedir. Kadınların çoklu rol üstlenmesi; zaman baskılı gerilimine, birbirleri ile çatışan rollerden doğan gerilime ve rollerin birbirinden çeşitli davranış sergilemesini talep etmesinden doğan gerilim olmak üzere üç farklı çatışmaya sebep olmaktadır (Aytaç, 2005).

Kadınların pek çoğu, zaman baskısı gerilimine maruz kalmaktadır. Yaşadıkları bu durum, genellikle kariyer yapmalarına, yükselme olasılıklarını kaçırmalarına yahut gecikmesine neden olmaktadır (Aytaç, 2005). Kadınların hem anne hem eş, hem de iş kadını olan rollerin eş zamanlı baskıları, kadın bireylerin iş yaşamında aile ve kariyerleri arasında kalmalarına ve çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Pek çok kadın yönetici, zaman planlaması konusunda problemler yaşamaktadır. Bundan dolayı

da çoklu rol üstlenme kadın bireylerin yönetim kademelerine terfi etmelerini kısıtlamakta ve kişisel etmenlerden meydana gelen cam tavan engeli yaşanmasına sebep olmaktadır (Karaca, 2007).

2.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algı

Kadın bireylerin ev ve de iş hayatlarındaki yoğunluklar onları sıkıştırılmaktadır. Kadın bireyler, iş hayatına yoğun olarak odaklandıklarında eşlerine ve de çocuklarına yeterince zaman ayıramadıklarını düşünerek kendi vicdanlarıyla problemler yaşamaktadırlar. Bu sebepten dolayı bazı durumlarda uzun süreli mesailere, toplantılara ve de iş yemeklerine katılmak istememekte bundan dolayı da iş hayatında kariyer basamaklarında ileriye gitmelerinde gecikmeler yaşanmaktadır (Doğan, 2014). Aycan (2006) yaptığı bir araştırmada, cinsiyet rollerine bağlı tutumlar; toplumsal değerleri sorgulamaksızın içselleştirmek; kararsızlık ve özgüven eksikliği; koşulları değiştirme isteğinin ve inancının olmaması; mevcut sistemi destelemeye mecburiyetinde olduğunu hissetmesi; kariyer basamaklarında yükselmeyi tercih etmemek; kariyer basamaklarında yükselmeyi gerektiren zorunlulukları göze alamamasını kadın bireylerin kendi önüne koymuş olduğu engeller olarak sıralamıştır.

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Cam tavan algısına neden olan örgütsel faktörler; örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgüt politikaları, mentor eksikliği, erkek ve kadın yöneticiler tarafından konan engeller ve iş yaşamındaki kadın algısı olmak üzere yedi alt başlık altında sınıflandırılmaktadır.

2.2.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgütlerin geleneği, yapısı ve işleyişi hakkında bilgi vermektedir. Örgütler kendi işlerini yaparken sektördeki çevresinin milli, bölgesel, alansak ve profesyonel kültürleri de dışı vurmaktadır. Diğer bir ifadeyle işletmeler, işlerini sahip oldukları kültür yapılarına göre yapmaktadır. Örgüt bünyesinde çalışmaya başlayacak yeni çalışanlarında mevcut örgüt kültürüne uygun davranmaları gerekmektedir (Erkmen, 2010). Örgüt içinde erkek egemen bir örgüt yapısının olması, örgüt içinde ayrımcılığa neden olmaktadır. Erkek çalışanların, kadın çalışanlarla çalışmak istememeleri ile alımlarda kadın ve erkek bireylerin eşit koşullarda değerlendirilmemesi gibi ayrımcılıklar meydana gelmektedir. Bu tarz örgüt yapıları kadın bireylerin üst yönetim kademelerine ulaşmalarına engel olmaktadır (Jahangirov, 2012).

2.2.2.2. Örgüt Politikaları ve Örgüt İklimi

Örgüt politikaları, kadın bireylerin kariyer gelişimini fırsatlar ve engeller olmak üzere etkileyebilmektedir. Uzun süren seyahatler ve toplantılar yapılması ve mesaiye kalınması gibi durumlar evli ve çocuklu kadın çalışanlar için birer engel teşkil ettiği düşünüldüğünden kadının örgüt içindeki yeri, söz konusu parametrelere bağlı olarak belirlenmektedir. Örgüt politikasını etkileyen bu tarz sebepler erkek bireylerin örgüt içerisinde daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır (Aytaç, 2005). Örgütsel iklim, liderlik şekillerinden etkilenmektedir. Üst yöneticilerin, as çalışanlarını motive etmeleri, karar verme gibi durumlarda demokratik biçimde örgüt politikalarını sergilemeleri gerekir. Örgütlerdeki, işverenler ve yöneticilerin kadın bireylere karşı tutumları örgütsel iklime yansımaktadır. Örgüt içerisindeki adaletli olmayan davranışlar kadın bireylerin üzerinde bir baskı oluşturarak psikolojik olarak sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır (Durmuş, 2001).

2.2.2.3. Mentor Eksikliği

Mentor, tecrübesi az olan çalışanların, işi ve bireysel yaşamıyla alakalı yeni şeyleri keşfetmesini sağlayan deneyim sahibi kişilere denmektedir. Mentorluk, kişiler arasında kapalı bir ilişkidir. Farkındalıkların yaratılması, geliştirilmesi, anlatılması, tecrübelerin aktarılması ve yönlendirme biçimindeki mentorluk yaklaşımı iş hayatında oldukça önemlidir. Mentorluk yaklaşımı, kıdemli ve başarılı olan çalışanlara yeni kariyer imkânları sunarken tecrübesiz çalışanlarda da kıdemli ve tecrübeli çalışanlarca işbaşında yetiştirilmelerine imkân sağlamaktadır (Çelik, 2011). Kadın bireylerin iş yaşamına geç katılmaları ve örgüt içerisindeki üst düzey kademelere gelmesini önleyen çeşitli engeller, sayısal olarak yönetici konumundaki kadın bireylerin az olmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kadın mentor eksikliğinin sıkıntıları yaşanmaktadır. Erkek bireylerin egemen olduğu işletmelerde, kadınların mentorluk fırsatını yakalamaları oldukça zordur (Akdöl, 2009).

2.2.2.4. İnfomal Ağlar

Çalışanların kariyer yolculukları esnasında, bu amaçlarını gerçekleştirmelerine yönelik her türlü bilgi ve gerekliliklerin iletiminde kendilerine fayda sağlayan ve işletmenin tepe yönetim birimleri arasındaki haber akışına katkı sunan şebekeler infomal iletişim ağları olarak ifade edilebilir. Geleneksel örgüt yapılanması ve işleyişinde bu şebekelerin genellikle erkek ağırlıklı bir yapıdan oluşması, gerek iletişim stili farklılıkları, gerekse de bu mevcut iletişim ağlara katılamamaları dolayısıyla kadın çalışanlar açısından kariyer ilerlemelerinin önündeki cam tavan engellerinden birisi olarak varlık göstermektedir. Dolayısıyla kadın çalışanların, potansiyel kariyer ilerletme fırsatlarını tam olarak değerlendiremedikleri söylenebilir (Patterson, 2006).

2.2.2.5. Erkek Yöneticiler Tarafından Konan Engeller

Yönetici pozisyonunda görev alan erkek bireylerin kadın çalışanlara karşı koyduğu en önemli engel önyargılardır. Pek çoğunun görüşü, kadın bireylere vermiş oldukları işlerin yapılamayacağı görüşüdür. Erkek yöneticiler, kadın çalışanları kişilik, beceri ve karakter olarak yetersiz görmektedirler (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007). Ata erkil toplumun yapısından kaynaklanan erkeklerin koruma içgüdüsü, kadın bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerine engel olmaktadır. Koruma içgüdüsüyle, kadın bireylere, ailesinin daha önemli olduğu gibi düşüncelerle az iş verilmesi korunması biçiminde olmaktadır (Sezen, 2008). Ancak bu tarz durumlarda kadın bireylere çok iş vermeme, sorumluluklarını azaltma, önemli projelerde bu sebeplerden dolayı yer vermeme kadın bireylerin üst kademelere gelmesine engel olmaktadır.

2.2.2.6. Kadın Yöneticiler Tarafından Konan Engeller

Kadın çalışanların işletmenin üst kademelerinde görev almalarını önleyen diğer bir etmende örgüt içerisindeki diğer kadın yöneticiler tarafından konan engellerdir. Kadın yöneticiler tarafından konan engellerden ilki, kadın yöneticilerin kendilerini referans alma yanılığısıdır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007). Kadın yöneticiler tarafından konan ikinci bir engel ise, “kadın yöneticilerin zamanla iş ortamındaki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticilerin davranış kalıplarına yaklaşması ve diğer kadın çalışanlara erkek yöneticilerinkine benzer tepkiler göstermesi” olarak bilinen kraliçe arı sendromudur (Zel, 2002). Kraliçe arı sendromunu gösteren kadın yöneticilerde erkek bireylerin davranışlarını benimseyerek kadın çalışanlara karşı o şekilde davrandıkları; diğer kadın çalışanların rekabetlerini bertaraf ettikleri; ayrımlarda alakalı belirtileri görmezlikten geldikleri görülmektedir (Zel, 2002).

2.2.2.7. İş Hayatında Kadın Algısı

Kadın çalışanlar, hayatlarının pek çok alanında olduğu gibi iş yaşamlarında da farklı kategoride değerlendirilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda, belli pozisyonlarda görev alan kadın ve erkek bireylerin beceri bakımından aralarında herhangi bir fark olmadıkları ortaya konmuş ancak fark olduğu konusundaki algı devam etmektedir. Kadın yöneticilerin iş yaşamında başarılı olmaları, onların “şanslı” yahut yapmış oldukları “işin kolay olması” gibi sebeplerden olduğu düşünülmektedir. Buna karşın erkek yöneticilerin başarıları ise “yetenek” ve “zeka” olarak açıklanmaktadır (Durmuş, 2001).

2.2.3. Toplumsal Faktörler

2.2.3.1. Stereotipler ve Mesleki Ayrım

Stereotip, başka insanlarla ilgili, onları kafasının içine yerleştirdiği şekilde kategorize etmeyi ifade etmektedir. Kadın çalışanlara karşı yapılan stereotipleme; cinsiyetleri, ırkları, etnik grupları, dinleri ve yaşadığı bölge gibi özellikleri nitelendirilmektedir (Nergiz ve Yemen, 2011). Mesleki ayrım cinsiyet ayrımcılığına dayanmaktadır. Yapılan bu ayrımın ana fikri “kadın bireylerin kadın işlerinde”, “erkek bireylerin de erkek işlerinde” çalışması yatmaktadır. Toplum, cinsiyete yüklediği rollerden dolayı kadınların veya erkeklerin belli roller üstlenmesi beklenmektedir (Eyuboğlu, 1999). Toplumsal önyargılardan dolayı, kadın çalışanların, çoğunlukla bürolarda, ev hizmetlerinde tarım sektöründe vasıfsız ve düşük maaşlı işlerde çalışmaları beklenmektedir (Demirel, 2011). Kadın bireylerin yönetici pozisyonlarında görev yaptıklarında örgüt içerisindekilerin onlardan “erkek gibi” olmaları beklenmektedir. Diğer bir deyişle, kadın bireylerden yönetici olduklarında, erkek bireylerin sergiledikleri davranışlarla aynı davranışları sergilemeleri beklenmektedir (Alican, 2007).

2.3. Cam Tavan Engelinin Sonuçları

Cam tavan engelinin sonuçları kişisel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirilmektedir.

2.3.1. Cam Tavan Engelinin Kişisel Sonuçları

Cam tavan engelinin sonuçlarından biri olan kişisel sonuçlar; motivasyon kaybı, işe yabancılaşma, iş tatminin azalması ve örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkta azalma olmak üzere beş alt başlıkta sınıflandırılmıştır.

2.3.1.1. Motivasyon Kaybı

Buldukları işletmelerde kariyer amaçlarına ulaşamayacaklarını düşünen kadın yöneticiler, becerilerinin değerlendirilmediğini ve kendilerine yeterince yetki ve sorumluluk verilmediğini hissettiklerinde, çalışma şevklerinde azalma meydana gelecektir. Cam tavana maruz kalan kadınlarda motivasyon kaybı oldukça sık görülmektedir. Gerçekten de, kariyer basamaklarında ilerlemesi sınırlı olan yahut engelleyici unsurlarla karşılaşan kadın bireyler, hedefine ulaşamama düşüncesiyle isteksizleşmektedir. Belli bir hedefi olmayan yahut bu hedefe ulaşamayacağını düşünen bireyler gdlenemediklerinden dolayı motivasyonları düşmektedir (etin, 2011).

2.3.1.2. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, “*işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu*” olarak ifade edilmiştir (İnce Ayaydın, 2012). İşe yabancılaşmayı tespit etmede bilinen en belirgin niteliklerden hedefsizlik, gelecek ile alakalı çabaların yetersiz olması, başka kişiler ile temastan kaçınma, kendisini zavallı

olarak görmek, ilgisizlik ve can sıkıntısı, tercih ve kararlara yönelmeme olarak bahsetmek mümkündür (Eroğlu, 2000).

Örgüt içerisinde olumsuz çalışma şartları kadın yöneticileri, işyerinde yabancılaştırarak ve sadece maddi kazanım elde etmek için çalışan bireylere çevirmekte ve gizli tatminsizlik doğurmaktadır. Netice olarak da kadın yöneticiler örgüt hedeflerine ulaşmak için gereken çaba ve isteği gösteremeyeceklerinden hem kendileri için hem de örgüt açısından verimsiz hale geleceklerdir (Çetin, 2011; Günden, 2011).

2.3.1.3. İş Tatmininin Azalması

Cam tavan sendromunun çoğunlukla kadın çalışanları terfi süreçlerinde etkilediği değerlendirildiğinde, örgüt içindeki terfi politikaları çalışanları örgüte bağlayan önemli etkenlerden biridir. Zira çalışanlar çalışmaları karşılığında örgüt içerisinde zamanla yükselmek ve dolayısıyla da gelirlerini arttırmayı arzulamaktadırlar. Fakat örgüt politikalarının düzensiz ve informal ağlara bağlı olduğu durumlarda, çalışan kendisine yapılan haksızlığı hissederek, örgüt içerisinde yükselme şansının olmadığını düşünerek iş tatmininin azalmasına sebep olacaktır (Aydağ, 2012). Örgüt içerisinde iş tatminsizliği yaşıyan bir çalışanda; işe devamsızlık, performans düşüklüğü, çalışma arzusunun kalmaması, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulması, örgütsel güvensizlik, işten ayrılma niyeti gibi pek çok durumu ve algıyı beraberinde getirmektedir (Doğru, 2010). Doğru (2010), kadın bireylerin örgüt içerisinde maruz kaldıkları cam tavan engeli ile iş tatmini arasındaki etmenleri incelemiştir. Yapılan çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde, kadın bireylerin iş tatminine etki eden en önemli unsurların aile ve çocuk olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda kadın bireylerin kendilerine koydukları engeller daha baskındır. Cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet ise iş tatminine etki eden faktörlerin ikincisi olarak tespit edilmiştir.

2.3.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güvenin Azalması

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul ederek, bu hedeflere ulaşmak için çabalaması ve örgüt içerisinde devam etme arzusunu ifade etmektedir (Durna ve Eren, 2005). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalmasına bazen maddi durumlar bazen de manevi duygular sebep olabilmektedir (Özünü, 2013). Cam tavana maruz kalan kadın bireyler de, örgüt içerisinde hakettikleri kademeye gelemediklerinde; örgüte karşı, hem maddi hem de manevi olarak bağlılıklarında azalma meydana gelecektir. Örgütsel bağlılıklarında azalma olan çalışanların örgüt için verimli çalışmalarına devam etmeleri mümkün değildir. Örgüt içerisinde cam tavana maruz kalan kadınların örgütsel bağlılıklarında azalma görülmektedir (Çetin, 2011). Özünü (2013), cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir. çalışmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, cam tavan ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Özünü, 2013).

Örgütsel güven, çalışanların desteklerini ve güvende olduklarını düşünmeleri olarak da açıklanmaktadır. Örgütsel güven; örgütsel bağlılığı ve performansı arttırarak örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde kilit rol oynamaktadır. Örgüt içerisinde güven ortamı oluşturulduğunda çalışanlar birbirine karşı daha açık davranarak, birbirleri ile daha çok vakit geçirdikleri belirtilmektedir (Özler, ve diğerleri 2010). Cam tavana maruz kalan çalışanlarda, yöneticilerin örgüte karşı duydukları güven de etkilenmektedir. Terfi ve ücret gibi hususlarda eşitsiz yaşadığını algılayan çalışanlar, örgütün tepe yöneticilerine ve işletme sahibine karşı güvensizlik ortamının meydana gelmesine sebep olmaktadır (Aydağ, 2012).

2.3.1.5. Örgütsel Sessizlik ve Performans Azalması

Örgütsel sessizlik, çalışanların işyerleri ve örgüt içi faaliyetler hakkındaki düşüncelerini, fikirlerini, kaygılarını ve önerilerini dile getirmemeleri şeklinde sergilenen bu davranış haline denmektedir. Örgütsel sessizlik, örgütlerde sıklıkla yaşanmaktadır (Alparslan ve Kayalar, 2012). Örgütsel sessizlik; çalışanların örgüt

içerisinde fikri katkılarının bitmesine, problemlerin hasır altı edilmesine, bilgilerin saklanmasına, problemlere karşı tepkisiz kalınmasına, çalışanın iş tatmininin azalmasına, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına, stres ve motivasyon kaybı yaşanması gibi durumların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Çakıcı, 2008).

Cam tavan sendromuna maruz kalan kadın bireyler, örgüte olan güvenlerini ve bağlılıklarını kaybetmelerinin yanında yaşadıkları durumla alakalı çoğu zaman sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Çünkü kendi düşüncelerinin ve fikirlerinin dikkate alınmayacağını düşünmektedirler. Cam tavan sendromuyla karşılaşan kadın yöneticiler, artan stresleri ve duygusal bozukluklar sebebiyle kendilerini işlerine verememekte ve çevreye karşı ilgisiz bir tutum sergilemeye başlamaktadırlar. Performanslarının azalmasına sebep olan bu durum terfi fırsatlarından habersiz olmasına yahut yetersiz performanslarından dolayı terfi listesinde kendilerini daha da geriye atmalarına sebep olabilmektedir (Aydağ, 2012).

2.3.2. Cam Tavan Engelinin Örgütsel Sonuçları

Cam tavan engelinin sonuçlarından diğeri olan örgütsel sonuçlar; maliyet ve devamsızlık artışı, çalışan devir hızı artışı ve kalite ve verimlilik düşmesi olmak üzere dört alt başlıkta sınıflandırılmıştır.

2.3.2.1. Maliyet Artışı

İşletmeler, iş gücü maliyetine göre stratejilerini yönlendirmektedirler. İşgücü maliyeti işletmeler için; çalışan ücretlerini, mesailerini, izin ücretlerini, ikramiyeleri ve sosyal yardımları kapsadığından bir hayli önem arz etmektedir. Bütün işletmeler varlıklarının devamını ve sürdürülebilirliklerini sağlamak için maliyetleri en aza indirmeyi hedeflemektedirler (Şen, 2017). Cam tavan sendromu kadın bireyleri bireysel olarak etkilediği gibi örgütü de direkt olarak etkilemektedir. Söz konusu etkilerden biriye işletme maliyetlerinin artmasıdır. Bu tarz engeller, işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamak için farklı yetenekleri bulunan üst düzey yöneticilerin

işletmenin verimliliğine katılmamasına neden olabilmektedir (Aytaç, 2005). Örgüt içi çalışanın, kendi rızasıyla yahut kendi rızası olmadan işten ayrılması, işletmeye bir takım maliyetler doğurmaktadır. Bilhassa üst düzey yöneticilerin işten ayrılmaları işletmeler için ciddi maliyetlere sebep olmaktadır. Cam tavan engeli sebebiyle işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak ve yerine atanan yöneticinin örgüt için verimli olmasında bir takım görünen ve görünmeyen maliyetler oluşmaktadır (Günden, 2011).

2.3.2.2. Devamsızlık Artışı

Örgüt içerisinde devamsızlık, çalışanların herhangi bir sebep göstermeksizin geçici olarak işine gelmemesi durumu olarak ifade edilebilmektedir. Çalışanın herhangi bir gerekçe bildirmeksizin işverenine yahut yöneticisine bilgi vermeksizin işe gelmeme durumudur (Bacak ve Yiğit, 2010). Cam tavan engeliyle karşılaşan kadın yöneticilerde devamsızlık oldukça sık görülen bir durumdur. Kariyer planlamasında önünün kapandığını yahut engellendiğinin düşünen kadın yöneticiler beklentilerini karşılamaması sebebiyle örgüte karşı memnuniyetsizlik beslemeye başlamaktadır. Yapmış oldukları işten memnun olmayan birey haline dönen kadın yöneticilerin, örgüt içerisinde başarılı olmak ve çalışmak için bir sebeplerinin kalmadığı düşüncesine kapılarak, zaman içerisinde işlerine olan bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Kadın yöneticiler işlerine olan bağlılıkları azaldığında, işlerini askıya almak ve devamsızlık yapmak gibi davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar (Aydağ, 2012).

2.3.2.3. Çalışan Devir Hızı Artışı

Çalışanın ücretinin ve kazancının düşük olmasının yanında mevcut çalışma ortamının ve koşullarının durumu yüksek çalışan devrini meydana getirmektedir. Örgütsel bağlılık ve işletme verimliliğiyle ters orantılı olan çalışan devri, işten ayrılan her çalışanın yerine yenisi alınmadığı durumlarda işletmede kalan diğer çalışana ağır yük yüklemesi halinde ağır yük altında kalan çalışanlarda işlerini bırakabilmektedir (Çetin, 2011). Cam tavan engelinin sonuçlarından biri olan kadınların kariyer gelişiminin sınırlanması, onların örgüt içerisinde kalmasını ve örgüte katkıda bulunma

arzusunun azaltmakta ve zaman içerisinde de örgütten ayrılmasına sebep olmaktadır (Aydağ, 2012). Çalışanların örgüt içerisindeki olumsuz koşullar sebebi ile işten ayrılması bazı durumlarda diğer çalışanları da etkileyerek onların da işten ayrılma girişimiyle sonuçlanmaktadır. Bu durumun başlıca sebebiyse, ilk olarak işten ayrılan çalışanın başka bir işe girdiğinde burada iş imkanları için ayrılmış olduğu işletmedeki arkadaşlarını işten ayrılmaları için ikna etmesidir (Sezen, 2008). Cam tavan engeliyle karşılaşan kadın yöneticilerde de aynı durum söz konusu olmaktadır. Bahsedilen sürükleyici etki, çalışan devrini yükselterek örgüt içerisinde önemli kayıpların yaşanmasına sebep olabilmektedir.

2.3.2.4. Kalite ve Verimlilik Düşmesi

İşletme içerisinde cam tavan engeline maruz kalan kadın çalışanların işletmeye kattıkları verimlilikte düşmektedir. Bilhassa tepe yönetimde stratejik önemi bulunan kadın yöneticilere uygulanan cam tavan engeli, örgütü geri dönüşü olmayan zararlara sokabilmektedir. Örgütün hizmet kalitesi ve verimliliğinde çalışanlar, moral ve motivasyon, iş tatmini gibi etmenler etkili olduğundan dolayı kadın yöneticilere uygulanan cam tavan engeli, onların işten ayrılmasına sebep olabilmektedir. Böyle bir durumda işe yeni alınan çalışanın belirli eğitimlerden geçmesi bu süre zarfında çalışanların yaptıkları hatalar, diğer çalışanlar ile uyum sorunları gibi problemler sebebiyle örgüt içerisinde verimlilik ve hizmet kalitesi kaybı meydana gelebilmektedir (Sezen, 2008). Bazı durumlar cam tavan engeline maruz kalan çalışanlar, işlerini bırakmayabilirler ancak bu durumda da kendilerini işlerine yeterince veremeyerek ve müşterilerle gerekli ilgi alakayı kurmayarak örgüt için ekstra bir maliyet oluşturmaktadırlar. Ruhsal doygunluğun başarılı olmak için ön sebep olduğu temel alındığında örgütü zirveye taşıyacak ana etken, insan kaynaklarına verilecek eğitimlerdir. Cinsiyet ayrımcılığından ötürü terfi alamayan çalışanlar söz konusu insan kaynakları eğitimleriyle kendilerini geliştirmeleri ve işe bağlılığın artması beklenmektedir (Aydağ, 2012).

BÖLÜM III

CAM TAVAN ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Günümüzde cam tavan engeli ile kadın yöneticilerin karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Cam tavan engelini aşan üst düzey kadın yöneticilerin sayısı orta düzey yöneticilik yapan erkek meslektaşlarının sayısına göre oldukça azınlıkta oldukları görülmektedir. Ülke ve dünya çapında bakıldığında kadın yöneticilerden örgütlerin üst düzey kademelerinde daha az yararlanılmaktadır (Akpınar, 2013).

Orhan ve Altay (2018), cam tavan algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kamu ve özel sektör karşılaştırmasının da yapıldığı araştırmaya Ankara ilinde bulunan 414 öğretmen katılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analiziyle değerlendirildiğinde; araştırma sonucunda, öğretmenlerin cam tavan algıları, buldukları kuruma karşı bağlılıklarının azalmasına neden olduğu görülmüş; cam tavan algısıyla örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Özünü (2013), cam tavan algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kütahya ilinde bulunan iki özel işletmeden 46 kadın çalışanın katıldığı araştırma kapsamında elde edilen veriler, korelasyon, regresyon ve frekans analizi, güvenilirlik, T-testi ve ANOVA testi ile değerlendirildiğinde; araştırma sonucunda, cam tavan sendromu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla olan ilişkilerini de bakılan çalışmada; demografik değişkenlerden olan cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel bağlılığın alt boyutları altında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Imam ve Shah (2013), örgütsel bağlılık ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, cam tavan sendromuyla örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kadın çalışanların kariyerleri önündeki

engellerin azalmasına bağlı olarak örgütsel bağlılık seviyesinin yükselmesi öngörülmektedir.

Singh ve Singh (2010), örgütsel bağlılık ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık üç boyutu ile cinsiyete göre yaklaşım arasında orta düzey şiddetinde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kadın çalışanların özel hayatlarında ve iş hayatlarında cinsiyetten kaynaklanan bir ayrıma uğradıkları görülmüştür.

Dost ve diğerleri, (2002), örgütsel bağlılık ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, cinsiyete göre yaklaşım ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Britt (2002), örgütsel bağlılık ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İngiltere’de yüksek yönetici kademesinde yapılan araştırma kapsamında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasında ters yönlü; normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile kariyerde ilerleme arasında da ters yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Cam tavan sendromuyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde, söz konusu ilişkinin varlığından bahsetmek mümkündür. Örgütsel bağlılığın azalmasına neden olan etmenler arasında cam tavan sendromunun olduğu görülmektedir. Örgüt içerisinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı takdirde çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Kariyerlerinde ilerleme ve yükselme şansının olmadığını gören kadın çalışanların mevcut örgütlerine karşı bağlılıklarının azalması beklenmektedir.

3.1. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Cam Tavan

Kadın bireyler geçmişten bu yana çeşitli rollere bürünmüşlerdir. Bu rollerin çoğunda da ücretsiz olarak iş hayatında yer aldıkları görülmüştür. Sanayi devrimi öncesinde, aile içerisinde üretim ile tarım, hayvancılık ve dokumacılık yapan; ev geçimine katkı sağlamak için üretim fazlasını satıp ticaret faaliyetlerinde bulunan kadın bireyler, Sanayi Devriminden sonra erkek işçilere oranla daha düşük ücretler alsalar da ilk defa ücretli işçi olarak çalışma hayatına atılmışlardır. Fakat kadının yeri, evi; kadının göreviyse kocasına iyi bir eş olmak ve çocuklarına iyi bir anne olarak tanımlayan geleneksel cinsiyetçi bakış açısı maalesef kadın bireylerin iş hayatında olumsuz olarak etkilenmesine sebep olmuştur. Modern bağlamda iş hayatına giren kadın bireyler bu zamandan sonra, kadınlar ve erkekler için oluşturulan toplum içinde cinsiyetçi yaklaşıma dayanan ayrımcılığın sınırlarının çizildiği “kadın işi” daha da keskin olarak biçimlenmiştir (Ecevit, 2003; Kızıldağ, 2018).

“Kadın işi” ve “Erkek işi” olarak mesleklerin algılanmasının ardından erkekler daha çok, müdür ve şef gibi üst kademelerde bulunurken; kadın bireyler erkek çalışanlara oranla daha az ücretlerle tekdüze işlerde çalışmışlardır (Parlaktuna, 2010; Kızıldağ, 2018:9). Ev işlerinin uzantısı ve kadınların kişilik özelliklerine uygunluğuyla ilişkilendirilen; yaşlı, hasta ve çocuk bakıcılığı, hizmetçilik, yiyecek üreticiliği, dokumacılık, öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler kadınların iş hayatında yapacak işler olarak uygun görülmüştür. Fakat toplumsal cinsiyetçi ayrımcılığın kalıplaşmış düşünceleri sebebiyle iş hayatındaki kadınların ev işleri ve çocuklarıyla alakalı sorumluluklarının ağırlıklarında herhangi bir değişme olmamıştır. Kadınlardan hem iş hayatındaki görevleri hem de ev içerisindeki görev ve sorumluluklarının eksiksiz olarak yerine getirilmesi beklenmektedir (Belet, 2013). Söz konusu bu beklenti kadın bireylerin çeşitli işler yerine hem iş hem de evle alakalı sorumluluklarını dengede tutabilecek “kadın işlerine” yönelmelerine sebep olmuştur. “kadın işleri” olarak belirtilen işlerin bir kısmı, ev eksenli olmak suretiyle, geçici süreli yahut günlük çalışma gerektiriyor olmasıyla kadın çalışanların iş hayatında ikinci plana atılmalarına ve alt kademelerde herhangi bir sosyal güvenceye bağlı olmadan çalışmalarına sebep olmuştur (Kızıldağ, 2018).

İş yaşamında yönetici pozisyonuna gelmek isteyen kadın bireylerin ilerlemesine engel olan örgütsel yapılar, önyargılar ya da toplumsal cinsiyetçi kalıp yargılardan dolayı meydana gelen bu engeller literatürde “Cam Tavan” olarak adlandırılmaktadır (Golombok ve Fivush, 1996; Wirth, 2001). Cam tavan örgüt içerisinde bilhassa üst yönetim pozisyonları için kadın çalışanların önüne konmuş keyfi, görünmeyen fakat hissedilebilen engelleri belirtmektedir. Yönetici pozisyonunda bulunan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farkları; yönetici kadınların başarılarının ya da görüşlerinin yeterince değerlendirilmemesi ve eleştirilmesi, bilgiye ulaşma ve iletişim kurmada yaşanan zorluklar kadınların kariyer gelişim sürecinde çarptığı cam tavanın göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Jain ve Mukherji, 2010; Kanter, 1977; Kızıldağ, 2018).

Ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı verilerine bakıldığında işletmelerde üst ve orta kademedeki görev alan kadın yöneticilerin oranının 2012 yılına göre yüzde %2,3 artış ile %16,7 olduğu bilinmektedir. 2017 yılının Kasım ayının “Temel İşgücü İstatistiklerine” bakıldığında ise Türkiye’de 15 yaş ve üzeri istihdam edilen kadın bireylerin toplam nüfusa oranının %29,3 olduğu görülmektedir. İş hayatında en çok istihdam edilen kadın bireylerin hizmet sektöründe (%57,6) yer alması da yukarıda konuyla alakalı belirtilen açıklamaların doğruluğu kadar dikkat çekmektedir (Kızıldağ, 2018).

Kadın bireylerin dayanışmayla ve beraber hareket ederek yönetici pozisyonlarındaki dezavantajlı konumlarını iyileştirmesi, yönetsel pozisyonlar için eksikliklerini gidermesi, cinsiyete dayalı önyargıları ve erkeklerin gücü elde tutma isteğinden kaynaklanan engelleri aşması beklenirken, hemcinsleri olan kadın yöneticiler tarafından da engellerle karşılaştıkları görülmektedir (Aycan, 2004).

Kadınların birbirlerini müttefikleri olarak görmeleri, onlarla dayanışma halinde olmaları yahut rol model olmak yerine ters davranışlarda bulunması; kadın yöneticilerin çeşitli biçimlerde tanımlanmasına sebep olabilmektedir. Bilhassa erkek egemen örgütlerdeki, farklı engellerden geçerek yönetici pozisyonunda bulunan kadın bireyler tek olmak istemekte ve bu sebeple örgüt içerisinde kendisinden alt kademedeki

bulunan diğer kadın çalışanlara destek olmak bir yana onların örgüt içerisinde yükselmelerine de engel olmaktadır (Derks, Van Laar, ve De Groot, 2011).

Türkiye’de kadına toplum yapısı gereği, ev işlerini, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmesi gerektiği dayatılmaktadır. Kadına ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımının haricinde akrabalık ilişkilerinde de önemli sorumluluk verilmektedir. Bu sebeple kadınların iş gücüne katılımı düşük seviyede olmakta ya da ev eksenli işler yapılmasına müsaade edilmektedir (Dedeoğlu, 2009). Gelişen teknolojiyle beraber kadınlar üstlerine düşen ev işlerini kolaylıkla ve eskisine nazaran daha hızlı bir biçimde gerçekleştirebilmektedirler. Bu şekilde kadın bireylere yüklenen evle alakalı sorumluluklar azalarak ev haricinde de çalışabilmelerine imkân sağlanmış olmaktadır (Uşen ve Delen Güngör, 2011).

Türkiye’de kadın bireyler çoğunlukla küçük ölçekli firmalarda çalışmaktadırlar. Ancak küçük ölçekli firmaların resmi denetimlerinin sıkıntılı olması ve çalışma hayatını düzene sokan birtakım yasalar kapsamı haricinde olmasından dolayı kadın bireyler, kayıt dışı ve asgari ücretin altında çalıştırılmaktadır. Genellikle akraba ilişkileriyle idare edilen iş yerlerinde çalışan kadın bireyler iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadır. Bu tip çalışan kadın bireylerin çalışan devir oranları da bir hayli yüksektir (Urhan, 2014).

Türkiye’de son yıllarda büro ve müşteri hizmetleri kısmında ve bir takım profesyonel mesleklerde kadın bireylerin işgücüne katılım oranı erkek bireylerin iş gücüne katılım oranına yaklaşmıştır. Fakat kadın bireylerin bir hayli az temsil ettikleri iş konumları da bulunmaktadır. Erkek bireyler üst düzey yöneticilik, müdürlük ve vekillik gibi pozisyonlarda daha yoğun istihdam edilmektedirler (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008).

Her ne kadar erkek ve kadın istihdamı arasındaki farklılık bazı sektörlerde azalsa da kadın bireylerin ve erkek bireylerin yoğunlaştığı işler çeşitlilik gösterebilmektedir (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008). Türk toplumunda kadın işi ve erkek işi olarak ayrılmış iş tanımları, toplum içerisindeki cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesidir (KEİG Platformu, 2009). Herhangi bir meslek grubunda kadınların yahut

erkeklerin eşit veya eşite yakın biçimde istihdam edilmesi söz konusu meslek grubunda cinsiyet eşitsizliği bakımından pozitif bir tutum sergilemektedir. Ancak Türkiye’de kadın işi ve erkek işi olarak ayırımın yapılmasında cinsiyet eşitsizliği bakımından uçurum oluşturmaktadır ve bu durum erkek egemen bir yapının sergilenmesine sebep olmaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008).

Türkiye’de yükseköğretim gören kadınların erkeklerden daha az olmasından dolayı kadın bireyler insan kaynakları ve halkla ilişkiler gibi yükselme imkânı düşük olan pozisyonlarda çalışmakta ve buna karşın üst düzey yönetici pozisyonlarında yükselmeleri güçleşmektedir. Bunun yanında kadın yönetici altında çalışmaktan hoşlanmayan erkek çalışan sayısı da fazla olmasından dolayı kadın çalışanların yükselmesinin önünde bir engel oluşturmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Türkiye’de kadınların iş yaşamına girmelerine karşın oluşan ön yargılar yavaş bir biçimde de olsa değişirken kadınlar ile alakalı kültürel algılar maalesef ön yargılardan daha da yavaş bir biçimde değişmektedir. Kadına yüklenen çoklu rol üstlenme ve iş-aile çatışması kadının maalesef sık karşılaştığı bir durumdur. Türkiye’de çocuk bakımı kurumsallaşmadığından dolayı, çalışan kadın bireylerin çocuk bakım işlerine kendilerinin bir çözüm üretmesi beklenmektedir. Bilhassa hafta sonu yahut vardiyalı çalışan kadınların karşılaştığı çocuk bakım sorunu, Türkiye’de çalışır halde olan kadınların iş yaşamında terfi etmesini engelleyen önemli sorunlardan biridir (Tanrıöğen, Baştürk ve Başer, 2014).

Türkiye’de eğitim, sağlık ve bankacılık gibi sektörlerde erkek egemen kültürün baskın olduğu görülmektedir. Cinsiyete yönelik algılar, örgütlerde erkek yöneticilere fayda sağlamaktadır. Ancak bu durum kadın yöneticilerin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Saygılı ve Çelik, 2011: 62).

Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %29,3’tür. (TÜİK, 2017). Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının en büyük etmenlerinden biri de eğitimidir. Kadınların eğitim seviyeleriyle iş gücüne katılım oranı doğru orantılıdır (TÜİK, 2017).

Türkiye’de kadın bireylerin kendi tercihleri ve algıları sebebiyle iş yaşamında kendilerine oluşturdukları engeller bir hayli fazladır. Ergeneli ve Akçamete (2004), yaptığı bir araştırmaya göre Türkiye’de, kadın bireylerin okullarda yönetici seviyesinde olmayı tercih etmedikleri saptanmıştır. Okullarda müdür olmak için yapılan sınavlarda, kadın öğretmenlerin yalnızca yüzde onunun bu sınavlara girdiği tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde benzer bir tercihte bankacılık sektöründe görülmektedir. Karataş (2013), yaptığı bir araştırmada bankacılık sektörünün uzun mesai ve çalışma saatleri sebebiyle bu sektörde kadınların üst düzey yönetici olmak istemedikleri tespit edilmiştir.

Gelişmiş ülkelerdeki yönetici pozisyonundaki kadın bireylerin istihdam oranlarının yüksek olduğu göz önüne alındığı takdirde, Türkiye’de de bu oranın yükselmesi gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir. Kadın bireylerin iş hayatına katılması ve istihdamın arttırılmasının sağlanması toplumsal olarak da sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesini sağlamaktadır. İş hayatına giren kadın bireylere gereken değer verildiğinde; aile içerisindeki şiddet, taciz, maddi sıkıntılar, erken evlenme gibi toplumsal sorunlarla da baş edilebilecektir. Günlük tekrarlanan rutin ev işleriyle kendilerini körelten kadın bireyler iş hayatına girdikleri takdirde becerilerini ve yeteneklerini dışa vurabilecekler ve başkalarıyla paylaşma fırsatı yakalayabileceklerdir. Ekonomik olarak özgürlüklerini kazanmış ve böylelikle kendine güveni oluşmuş kadın bireylerin hem aile içi hem de toplum içerisinde önem arz eden sosyal kazanımlar sağlayabileceğini söylemek mümkündür (Karataş, 2013).

BÖLÜM IV

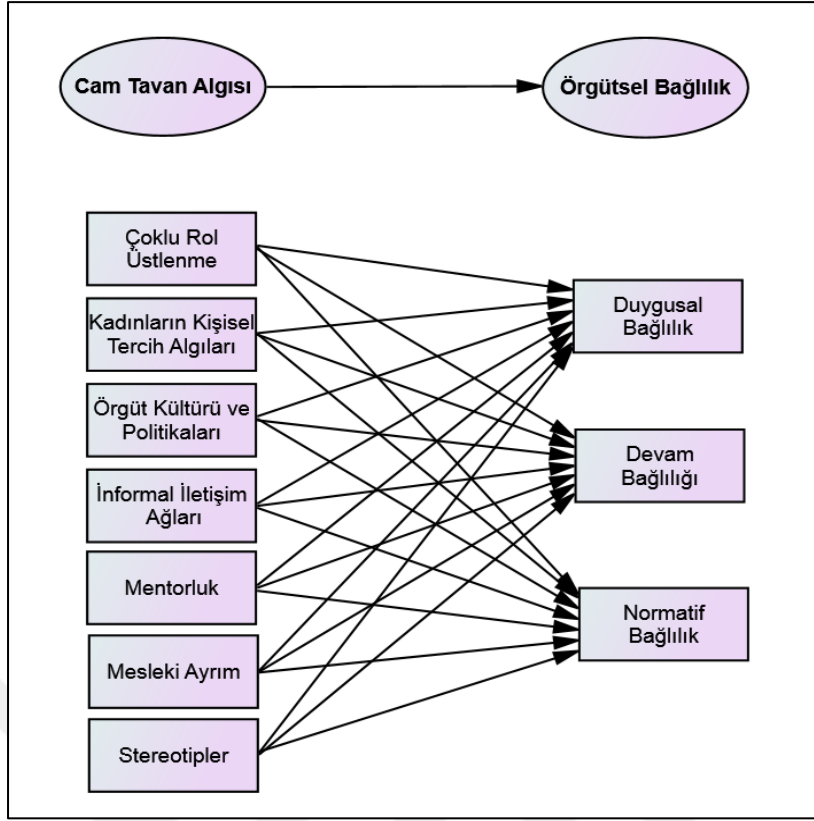
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Modeli ve Soruları

Araştırmada, üniversitede eğitim veren akademisyenlerin cam tavan algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmaktadır. Önceki bölümlerde bahsedilen kuramsal gerekçeler ve daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre araştırma soruları oluşturulmuştur. Araştırma soruları;

- 1) Akademisyenlerin cam tavan algısı alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki var mı?
- 2) Akademisyenlerin cam tavan algısı alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkiliyor mu?

Ayrıca şu da belirtilmelidir ki, araştırma soruları içerisinde yer verilmeyen demografik özellikler de yapılacak analizlere dâhil edilecektir. Bu kapsamda akademisyenlerin cinsiyetleri, yaş grupları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve unvanlar gibi demografik özelliklerine göre çıkan farklılıklarda araştırmayı çeşitlendirecektir. Araştırmanın modeli ise Şekil 4.1’de sunulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ankara'daki üniversitelerde görev yapan akademik personeller oluşturmaktadır. Ancak Ankara'daki tüm bu akademik personellere ulaşmak mümkün olmadığından araştırmaya 4 üniversite dahil edilmiştir. Bu üniversitelerde görev yapan kayıtlı 1800 personele anket formları dağıtılmıştır. Bilindiği gibi örneklem sayısının yeterliliği istatistiksel olarak aşağıdaki formülle hesap edilebilmektedir.

Örneklem Büyüklüğünün Hesabı;

Evrendeki kişi sayısı biliniyor ise aşağıdaki formül kullanılır.

$$n = [Nt^2 * pq] / [d^2*(N-1) + t^2 * pq]$$

Söz konusu formülde;

N = Hedef kitledeki (evrendeki) birey sayısını,

n = Örneklem alınacak birey sayısını (örneklem hacmi),

p = İncelenen olayın oluş sıklığını (gerçekleşme olasılığı),

q = İncelenen olayın olmayış sıklığını (gerçekleşmeme olasılığı),
 t = Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değeri,
 d = Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını göstermektedir.

Bu formüle göre, toplam 1800 personel için %90 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile örneklem büyüklüğü 236 olarak hesaplanmıştır. Araştırma için yapılan anket uygulaması sonucunda ise kayıp veri bulunan ve uygun olarak doldurulmayan anketler çalışmadan çıkarıldığında 262 kişiden geri dönüş sağlanmıştır.

4.3. Verilerin Analiz Yöntemi

Çalışma verileri IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS Amos 21 programlarına aktarılarak analizler tamamlanmıştır. Veriler değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler ($\text{ort} \pm \text{ss}$) verilmiştir. Araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan “Örgütsel Bağlılık” ve “Cam Tavan” ölçeklerinin yapı geçerliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA sonucuna göre ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin ölçek ve alt boyut puanları, ilgili maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Buna göre; uygulanacak analizlere karar verebilmek için tüm puanlara Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmış ve test sonucunda puanların normallik varsayımını sağladığı görülmüştür. Bu nedenle puanların karşılaştırmaları için parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında puan ortalamalarına göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup arasında puan ortalamalarına göre farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup hangi gruplar arasında farklılık olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır. Sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Cam tavan ile örgütsel bağlılık ölçeklerinin birbiri ile olan ilişkilerini ortaya koyabilmek için bir araştırma modeli oluşturulmuş ve ilişkiler Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile belirlenmeye çalışılmıştır.

4.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), çok değişkenli istatistikî süreçlerdendir. DFA, açımlyıcı faktör analizi (AFA) ile belirlenen yapıların test edilerek geçerliliğinin incelenmesini ya da daha önce yapılmış ölçek belirleme sonuçlarını yeni veri yapıları ile denetleme/doğrulama işlevini yerine getirmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde tündengelim stratejisi söz konusudur ve araştırmanın hangi değişkenlerin birlikte faktörleşeceği önermesi bulunmaktadır. Bu çerçevede başlatılmış olan istatistiksel süreçte, değişkenlerin varsayılan kuramsal yapıya ne derecede uyduğu belirlenilmeye çalışılmaktadır (Alpar, 2013: 289).

Teorik olarak tanımlanan yapıya göre ölçüm modeli oluşturulur. Modelin oluşturulmasından sonra DFA yapılır ve metin çıktıları üzerinden model uyum değerleri incelenir. Veri setinin daha önceki yapıyı doğrulayıp doğrulamadığına bakılarak daha iyi uyum değerleri oluşması yönünde kontrol edilir. Ancak genel beklenti kuramsal olarak birbirleriyle ilişkili olan boyutlardan oluşturulan ilişkisiz modelin uyum değerlerinin iyi çıkmayacağı yönündedir. Analiz değerlerinin faktör yapısını doğrulaması gerekmektedir ve faktör yapısı doğrulanan model ile analize devam edilmelidir (Meydan ve Şeşen, 2011: 91-92)

4.3.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, elde edilmiş olan ölçümler üzerindeki yorumlar ile daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil eder ve Güvenilirlik Analizi ölçmede kullanılan test, anket veya ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirilmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenilirlik Analizi prosedürü ile toplam skorların (puanların) söz konusu olduğu Likert vb. ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayılar hesaplanır ve ölçekte bulunan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilir (Kalaycı, 2010: 403). Bir bireyin bir olaya karşı tutum ve davranışları ölçekte bulunan k sayıda soruya verdiği cevapların değerleri (puan, skor) toplanarak bulunuyorsa bu ölçekte bulunan soruların birbirleriyle yakınlıklarının

derecesini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılır. K soru bulunduran aracın bütün sorularının bir fenomeni açıklamada yardımcı tipte olması gerekir ve bu durum soruların birbirleri ile yüksek korelasyon göstermelerini gerektirir. Bu korelasyonlardan veya kovaryanslardan yola çıkılarak güvenilirlik ölçüleri geliştirilmiştir (Özdamar, 2002: 663).

Cronbach Alfa Katsayısı (Alfa Yöntemi): Alfa katsayısı ölçekte bulunan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir ve alfa yöntemi ölçekteki korelasyonlar veya kovaryanslardan yararlanılarak diğer istatistiklerin veya testlerin yapılmasına yardımcı olur (Özdamar, 2002: 663). Bu yöntem ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalaması olup, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2010: 405):

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.3.3. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve Yol Analizi

Yapısal eşitlik modeli (YEM-Structural Equation Modelling) gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkileri sınamaya yarayan regresyon kökenli kapsamlı bir tekniktir (Raykov ve Marcoulides, 2000). YEM araştırmacılara, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya çıkarma olanağı sağlar. Doğrudan etki bir değişkenden diğerine olan etkidir. Dolaylı etki ise değişkenler arasındaki aracılık etkisidir.

YEM çalışmalarının en temel özelliği tamamen teoriye dayalı olmalarıdır (Şimşek 2007). Bu kapsamda, hemen her yapısal eşitlik çalışmasında, araştırmacının

veri toplamadan önce kafasında mutlaka teorik bir çerçeve oluşturulmuş olması gerekmektedir. Başka bir deyişle, YEM, teorik temelleri olan nedensel modellerin sınanmasında kullanılır (Sümer, 2000). Yol (Path) analizi ise, gözlenen değişkenlerin kullanıldığı ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği yapısal modelleme tekniğidir (Raykov ve Marcoulides, 2000). Yol analizi yapısal eşitlik modelinde değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkileri ayırtmak için bir araçtır.

YEM, kuramsal olarak modelin geliştirilmesi, bir yol diyagramının ve neden sonuç ilişkilerinin oluşturulması, modeldeki her gizil değişken için ölçüm modelinin belirtilmesi, ölçüm modelinin doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi, ölçüm modelinin kuramsal ispatlarla değiştirilmesi (modifikasyonu), modeldeki gizil değişkenler arasındaki ilişkileri belirterek yapısal modelin kurulması, yapısal modelin test edilmesi ve uyumsuzluk gösteren yapısal modelin, kuramsal ispatlarla değiştirilmesi (modifikasyonu) ve yeniden test edilmesi temel aşamalarını kapsar (Kaplan 2000, Kline 2004).

Yapısal eşitlik modellerinin en önemli özelliği, sınanmaya çalışılan model ya da modellerin, o model için toplanmış olan verilerine ne derece uygun olduğuna ilişkin değerlendirme ölçütleri sunabilmesidir (Hoyle, 1995).

Araştırma analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve bunların model uyum iyiliği artırmada nasıl kullanıldıkları aşağıda açıklanmıştır.

4.4. Mutlak Uyum İndeksleri

Mutlak uyum indeksleri, öncü modelin örneklem verisine ne kadar uyduğunu belirlemek için kullanılır (McDonald and Ho, 2002). Önerilen modellerin hangisinin en iyi uyuma sahip olduğunu gösterir. Bu indeksler veri ile modelin uyumunda en temel işaret olarak kabul edilir. Diğer indekslerin hesaplanmasında olduğu gibi bir temel model ile karşılaştırma yapılmaz, modelin başka hiçbir model ile karşılaştırmadan ne kadar uyum sağladığını gösterir (Jöreskog and Sörbom, 1993). Bu kategoride Ki-Kare testi, RMSEA, GFI, AGFI, RMR ve SRMR indeksleri bulunur

4.4.1. Ki-Kare Testi (X²)

Ki-kare değeri tüm modelin uyumunda kullanılan geleneksel ölçüm aracıdır. Uyum kovaryans matrisleri ile örneklem arasındaki uyumsuzluğun düzeyini değerlendirmeye yarar (Hu and Bentler, 1999: 2). Ki-kare istatistiği, uyum kötülüğü veya uyum eksikliği olarak da adlandırılır (Kline, 2005; Mulaik et al, 1989). Uyum istatistiği olarak bilinmekle birlikte kullanımında birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle bu test çoklu normallik varsayımından hareket eder ve normal dağılımdan ciddi sapmalar olduğunda model çok iyi belirlense bile reddedilmesi sonucu verir (McIntosh, 2006). İkinci olarak, ki-kare istatistiği bir istatistiki önem testidir ve örneklem büyüklüğüne karşı duyarlıdır. Yani, ki-kare istatistiği büyük örneklerde neredeyse her zaman modelin reddedilmesi sonucu verir (Bentler and Bonnet, 1980; Jöreskog and Sörbom, 1993). Öte yanda, küçük örneklerde güç eksikliği gösterir ve bu nedenle iyi uyum sağlayan ile kötü uyum sağlayan modelleri birbirinden ayıramaz (Kenny and McCoach, 2003). Bu kısıtlılıklar nedeniyle ki-kare alternatifleri aranmıştır. Örneklem büyüklüğünün modelin ki-karesi üzerindeki etkisini en aza indiren istatistiklere örnek olarak karşılaştırmalı/kurallı ki-kare verilebilir. Bu istatistiki için kabul eşik değeri üzerinde bir fikir birliği olmamakla birlikte 5 ile 2 arasında olması önerilmektedir (Wheaton et al, 1977; Tabachnick and Fidell, 2007).

4.4.2. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)

RMSEA, raporlanan ikinci uyum istatistiğidir. Bilinmeyen ancak optimal seçilen parametre tahminlerini inceleyerek modelin evren kovaryans matrisine uyumunu ölçer (Byrne, 1998). Modelde tahminlenen parametre sayısına duyarlı oluşu nedeniyle en çok bilgilendiren indekslerden biri olarak görülür (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 85). RMSEA sıklık desteklediğinden daha az parametrelili seçer. İyi bir uyum için eşik değerler olarak 0,05 ile 0,10 kabul edilmiştir. 0,10'dan büyük değerler kötü uyum gösterir (MacCallum et al, 1996).

RMSEA'nın en büyük avantajlarından biri yakın değerde güven aralığı hesaplanabilmesidir (MacCallum et al, 1996). Bilinen istatistik değerler dağılımı sayesinde bu mümkündür ve sıfır hipotezi (kötü uyum) testinin daha kesin olarak yapılmasına da olanak tanır. İyi bir model uyumunda RMSEA alt değeri 0'a yakın, üst değeri 0,08 den az olmalıdır.

4.4.3. Uyum İyiliği İstatistiği (GFI) ve Düzeltilmiş Uyum İyiliği İstatistiği (AGFI)

Uyum iyiliği istatistiği ki-kare testine alternatif olarak geliştirilmiştir. Evren kovaryansı tahmini üzerinden varyans oranını hesaplar (Tabachnick and Fidell, 2007). Modelin varyanslarına ve kovaryanslarına bakarak modelin gözlenen kovaryans matrisine ne kadar yaklaştığını gösterir (Diamantopoulos and Siguaw, 2000). Örneklem büyüdükçe değeri artar 0 ile 1 arasında değerler alır. Örneklem büyüklüğü ile kıyasla serbestlik düzeyi büyükse GFI düşme eğilimine, parametre sayısı veya örneklem büyüklüğü arttıkça yükselme eğilimine girer (Bollen, 1990; Miles and Shevlin, 1998). Tavsiye edilen eşik değeri 0,90'dır. Faktör yükleri ve örneklem azaldıkça 0,95 daha uygundur.

AGFI uyumu azalan doymuş modellerde serbestlik derecesine göre GFI'nın düzeltilmiş halidir (Tabachnick and Fidell, 2007). AGFI örneklem büyüklüğü arttıkça artma eğilimindedir. 0 ile 1 arasında eşik değerler kabul edilir. Uyumlu modellerde 0,90'dan büyük olması istenir. Her iki indekste tek başlarına yeterli görülmezler ancak kovaryans yapı analizlerinde geçmişten günümüze kullanılırlar (Chau and Hu (2001).

4.4.4. Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) İndeksi

RMR ve SRMR gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki farkın kare köküdür. RMR büyüklüğü her bir indikatörün ölçeği üzerinden hesaplanır. Eğer soru formunda 1 ile 5 arasında ve 1 ile 7 arasında değişen değerler varsa bu durumda RMR nin yorumlanması güçleşir (Kline, 2005). SRMR bu sorunu çözer ve yorumlamayı kolaylaştırır. SRMR 0 ile 1 arasında değerler alır. 0,08 kabul edilebilir bir değerdir ancak iyi uyumlu modelde bu değer 0,05 den küçüktür (Joreskog and Sorbom (1989) ve Kline (1998)). SRMR ın 0 değeri alması mükemmel uyum demektir.

4.5. Marjinal Uyum İndeksleri

Karşılaştırmalı veya göreceli uyum indeksleri olarak da bilinirler. Ki-kare ve onun ham formlarını kullanmayıp ki-kare değerini temel model ile karşılaştırırlar. Bu modellerde sıfır hipotezi, tüm değişkenler arasında ilişki yoktur, şeklindedir (McDonald and Ho, 2002).

4.5.1. Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI)

Teori sonucu oluşturulan ve parametre değerleri üretilen modelin, baseline yani olabilecek en kötü modele (genellikle de independence model) kıyasla ne kadar iyi olduğunu değerlendirir. Örneklem büyüklüğüne karşı duyarlıdır. 200'den az örneklemelerde uyumu düşük gösterir ve tek başına kullanılması önerilmez (Kline, 2005). Daha basit modeller tercih eden NNFI (TLI) bu sorunu düzeltir. Buna rağmen diğer indekslerin iyi uyum verdiği küçük örneklemelerde NNFI kötü uyum verebilir (Bentler, 1990; Kline, 2005; Tabachnick and Fidell, 2007). NFI 0 ile 1 arasında değerler alır. 0,95'in üzerindeki değerler modelin iyi uyumunu, 0,90'ın üzerindeki değerler ise modelin kabul edilir uyumunu belirtir (Bentler and Bonnet, 1980).

4.5.2. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)

NFI indeksinin örneklem büyüklüğünü dikkate alarak revize edilmiş halidir. Örneklem çok küçük olduğunda bile doğru sonuçlar verdiği için çok yaygın olarak YEM analizlerinde kullanılır. NFI gibi tüm gizil değişkenlerin ilişkisiz (sıfır-bağımsız model) olduğunu varsayar ve örneklem kovaryans matrisiyle sıfır modelini karşılaştırır. 0 ile 1 arasında değerler alır. CFI değerinin 0,95'ten büyük olmasını Bollen and Lennox (1991) önerirken, Bagozzi and Yi (1988) bu değerini 0,90 ve hatta 0,80'den büyük olmasının kabul edilebileceğini belirtmiştir.

YEM analiz sonuçlarında en çok raporlanan uyum indekslerinin CFI, GFI, NFI ve NNFI olduğu bilinmektedir (McDonald and Ho 2002). Fakat, raporlanacak indekslerin seçiminde değişmeyen bir kural yoktur. İndeksin çok yaygın kullanılmasından çok farklılık yansıtmasına bakılmalıdır (Crowley and Fan 1997). Farklı yönleri yansıtan indeksler model uyumuna farklı yönlerden bakacağı ve daha sağlam bir uyuma işaret edeceği varsayılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda tüm eşik değerler özetle listelenmiştir.

Tablo 4.1. Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	4-5
GFI	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
AGFI	$\geq 0,90$	(0,89-0,85)
NFI	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
NNFI (TLI)	$\geq 0,95$	(0,94-0,90)
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)
SRMR	$\leq 0,05$	(0,06-0,08)

(Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007; Kline; 1998,2011; Joreskog and Sorbom, 1989; Bagozzi and Yi, 1988; Bollen and Lennox, 1991)

BÖLÜM V

BULGULAR

Araştırma verilerinin analiz süreci altı başlık altında incelenmiştir. İlk olarak demografik özelliklerin dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. İkinci aşamada çalışmada ölçme aracı olarak kullanılan cam tavan ve örgütsel bağlılık ölçekleri doğrulayıcı faktör analizi ile veriye uyumlu hale getirilmiş ve üçüncü aşamada cronbach alfa katsayısı ile tüm ölçeklerin güvenilirliği incelenmiştir. Dördüncü aşamada ölçek puanları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Beşinci aşamada cam tavan ile örgütsel bağlılık ölçeklerinin birbiriyle olan ilişkilerini ortaya koyabilmek için araştırma modeli oluşturularak ilişkiler Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile belirlenmiştir. Son olarak ise demografik özellikler, cam tavan ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarına göre karşılaştırılmıştır.

5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan akademisyenlerin (n=262) demografik özellikleri, Tablo 5.1’de frekans ve yüzdelik değerleri ile sunulmuştur.

Tablo 5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımları

	Kişi Sayısı (n=262)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	174	66,4
Erkek	88	33,6
Yaş Grubu		
20-30 yaş	90	34,4
31-40 yaş	102	38,9
41-50 yaş	38	14,5
51 yaş ve üzeri	32	12,2
Medeni Durum		
Evli	130	49,6
Bekar	132	50,4
Eğitim Durumu		
Lisans	8	3,1
Yüksek Lisans	78	29,8
Doktora	176	67,2
Unvanınız/ Statünüz		
Profesör	32	12,2
Doçent	32	12,2
Dr. Öğr. Üyesi	40	15,3
Öğretim Görevlisi	32	12,2
Okutman	8	3,1
Araştırma Görevlisi	118	45,0

Tablo 5.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,4'ü (n=174) kadın iken %33,6'sı (n=88) erkektir. %34,4'ü (n=90) 20-30 yaş aralığında iken %38,9'u (n=102) 31-40 yaş aralığında, %14,5'i (n=38) 41-50 yaş aralığında, %12,2'si (n=32) ise 51 yaş ve üzerindedir. Akademisyenlerin %49,6'sı (n=130) evli iken %50,4'ü (n=132) bekadır. %3,1'i (n=8) lisans mezunu, %29,8'i (n=78) yüksek lisans mezunu, %67,2'si (n=176) ise doktora mezunudur. Akademisyenlerin %12,2'si (32) profesör iken %12,2'si (32) doçent, %15,3'ü (40) dr. öğr. üyesi, %12,2'si (32) öğretim görevlisi, %3,1'i (8) okutman, %45,0'ı (118) ise araştırma görevlisidir.

5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Akademisyenlerin verdikleri cevaplara göre örgütsel bağlılık ve cam tavan ölçekleri DFA ile yeniden irdelenerek verilere uyumlu hale getirilmiştir. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

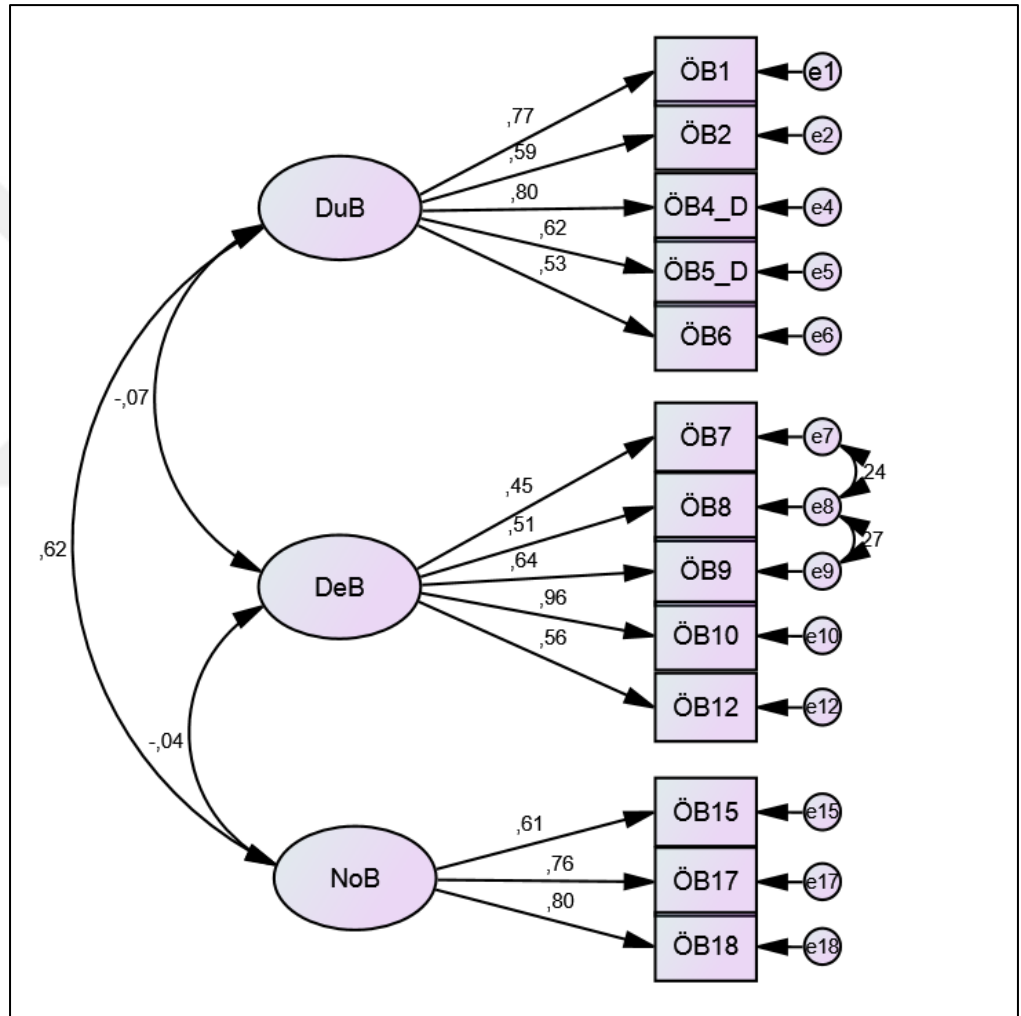
5.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

18 madde ve 3 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan 5 madde (ÖB3, ÖB11, ÖB13, ÖB14, ÖB16) modelden çıkartılmıştır. Bununla birlikte modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri (“M.I.”değerleri) incelenmiştir. En yüksek “M.I.” değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e7<->e8, e8<->e9) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür (Tablo 5.2). Sonuç olarak doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 5.1) sunulmuştur.

Şekil 5.1’de 13 madde ve 3 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, alt boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle faktör yüklerini görmekteyiz. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş ve 0,400’ün altında değer bulunmadığı görülmüştür. Buna göre; ÖB4 ifadesinin 0,80’lik değeri ile duygusal bağlılık alt boyutunun en güçlü göstergesi, ÖB10 ifadesinin 0,96’lık değeri ile devam bağlılığı alt boyutunun en güçlü göstergesi, ÖB18 ifadesinin ise 0,80’lik değeri ile normatif bağlılık alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.1’de ise ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p

değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd ve GFI değerlerinin iyi uyum sağladığını; AGFI, NFI, NNFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise kabul edilebilir uyum sağladığını söyleyebiliriz.



Şekil 5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ölçüm Modeli
DuB=Duygusal Bağlılık DeB=Devam Bağlılığı
NoB=Normatif Bağlılık

Tablo 5.2. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2/sd	2,236	≤ 3 (4-5)
GFI	0,932	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
AGFI	0,897	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
NFI	0,905	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,912	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
CFI	0,932	$\geq 0,95$ ($\geq 0,90$)
RMSEA	0,069	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)
SRMR	0,064	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)

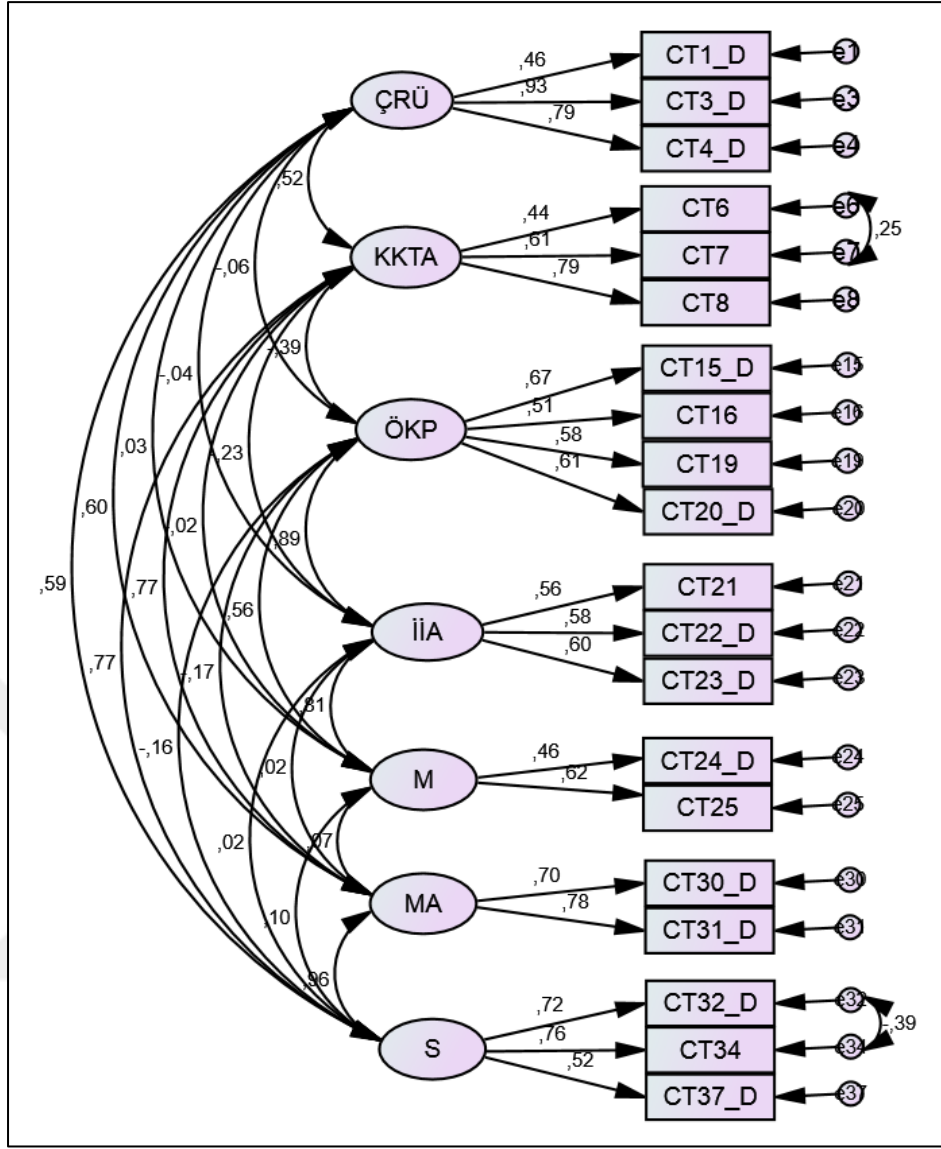
5.2.2. Cam Tavan Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

38 madde ve 7 alt boyuttan oluşan yapıyı doğrulamak için kurulan ölçüm modeli DFA ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda modelin yeterli uyum göstermediği görülmüş ve bu nedenle model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle maddelerin faktör yük değerleri incelenmiş ve modele katkısı olmayan 18 madde (CT2, CT5, CT9, CT10, CT11, CT12, CT13, CT14, CT17, CT18, CT26, CT27, CT28, CT29, CT33, CT35, CT36, CT38) modelden çıkartılmıştır. Bununla birlikte modifikasyon indeksleri tablosuna bakılmış, modelde yapılacak olası değişiklikler için ki-kare düşüş değerleri ("M.I." değerleri) incelenmiştir. En yüksek "M.I." değerinin göstermiş olduğu modifikasyon, kavramsal olarak uygun olduğu durumlarda bağlanarak (e6 \leftrightarrow e7, e32 \leftrightarrow e34) model yürütülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri de incelenerek ölçüm modelinin doğrulandığı görülmüştür (Tablo 5.3). Sonuç olarak doğrulanan ölçüm modeli aşağıda (Şekil 5.2) sunulmuştur.

Şekil 5.2'de 20 madde ve 7 alt boyut ile doğrulanan ölçüm modeli incelendiğinde, alt boyutların hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle faktör yüklerini görmekteyiz. Her bir maddenin faktör yükü ayrıntılı olarak incelenmiş ve 0,400'ün altında değer bulunmadığı görülmüştür. Buna göre; CT3 ifadesinin 0,93'lük değeri ile çoklu rol üstlenme alt boyutunun en güçlü göstergesi, CT8 ifadesinin 0,79'lük değeri ile kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunun en güçlü göstergesi, CT15 ifadesinin 0,67'lik değeri ile örgüt kültürü ve politikaları alt

boyutunun en güçlü göstergesi, CT23 ifadesinin 0,60'lık değeri ile informal iletişim ağları (networklar) alt boyutunun en güçlü göstergesi, CT25 ifadesinin 0,62'lik değeri ile mentorluk alt boyutunun en güçlü göstergesi, CT31 ifadesinin 0,78'lik değeri ile mesleki ayırım alt boyutunun en güçlü göstergesi, CT34 ifadesinin ise 0,76'lık değeri ile stereotipler alt boyutunun en güçlü göstergesi olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.3'te ise ölçüm modelinin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görölmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd değerlerinin iyi uyum sağladığını; GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise kabul edilebilir uyum sağladığını söyleyebiliriz.



Şekil 5.2. Cam Tavan Ölçeğinin Ölçüm Modeli
 ÇRÜ=Çoklu Rol Üstlenme KKTA= Kadınların Kişisel Tercih Algıları
 ÖKP= Örgüt Kültürü ve Politikaları
 İİA= İnfomal İletişim Ağları (Networklar) M= Mentorluk
 MA= Mesleki Ayrım S= Stereotipler

Tablo 5.3. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2/sd	2,336	≤ 3 (4-5)
GFI	0,890	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
AGFI	0,854	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
NFI	0,901	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,908	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
CFI	0,927	$\geq 0,95$ ($\geq 0,90$)
RMSEA	0,072	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)
SRMR	0,063	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)

5.3. Güvenilirlik Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ölçek yapısının güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5.4’te sunulmuştur.

Tablo 5.4. Örgütsel Bağlılık, Cam Tavan Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)	Güvenilirlik Düzeyi
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	13	0,736	Oldukça Güvenilir
<u>Alt Boyutlar</u>			
Duygusal Bağlılık	5	0,792	Oldukça Güvenilir
Devam Bağlılığı	5	0,784	Oldukça Güvenilir
Normatif Bağlılık	3	0,763	Oldukça Güvenilir
Cam Tavan Ölçeği	20	0,770	Oldukça Güvenilir
<u>Alt Boyutlar</u>			
Çoklu Rol Üstlenme	3	0,751	Oldukça Güvenilir
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	3	0,680	Oldukça Güvenilir
Örgüt Kültürü ve Politikaları	4	0,678	Oldukça Güvenilir
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	3	0,597	Güvenilir
Mentorluk	2	0,438	Güvenilir
Mesleki Ayrım	2	0,701	Oldukça Güvenilir
Stereotipler	3	0,641	Oldukça Güvenilir

0.00 < α < 0.40 Ölçek Güvenilir Değil

0.40 < α < 0.60 Düşük Güvenilirlikte

0.60 < α < 0.80 Oldukça Güvenilir

0.80 < α < 1.00 Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 5.4 incelendiğinde; uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda 13 maddeden oluşan “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinin oldukça güvenilir ($\alpha=0,736$) olduğu görülmüş iken ölçeğin tüm alt boyutlarının da oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

20 maddeden oluşan “Cam Tavan” ölçeğinin oldukça güvenilir ($\alpha=0,770$) olduğu görülmüş iken çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt

kültürü ve politikaları, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyutlarının oldukça güvenilir; informal iletişim ağları (networklar) ve mentorluk alt boyutlarının ise güvenilir olduğu görülmüştür.



5.4. Korelasyon Analizi

Tablo 5.5. Ölçek ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1) Örgütsel Bağlılık	r	1											
	p												
2) Duygusal Bağlılık	r	0,427	1										
	p	0,000***											
3) Devam Bağlılığı	r	0,749	-0,067	1									
	p	0,000***	0,283										
4) Normatif Bağlılık	r	0,139	-0,500	-0,023	1								
	p	0,024*	0,000***	0,706									
5) Cam Tavan	r	-0,167	-0,042	-0,063	-0,159	1							
	p	0,007**	0,500	0,310	0,010*								
6) Çoklu Rol Üstlenme	r	-0,042	0,094	-0,008	-0,199	0,653	1						
	p	0,498	0,131	0,900	0,001**	0,000***							
7) Kadınların Kişisel Tercih Algıları	r	-0,152	-0,072	0,007	-0,196	0,487	0,439	1					
	p	0,014*	0,248	0,907	0,001**	0,000***	0,000***						
8) Örgüt Kültürü ve Politikaları	r	0,020	0,016	0,018	-0,012	0,441	-0,050	-0,226	1				
	p	0,742	0,800	0,768	0,851	0,000***	0,417	0,000***					
9) İnfomal İletişim Ağları (Networklar)	r	-0,019	-0,042	0,014	0,002	0,511	0,004	-0,137	0,582	1			
	p	0,761	0,499	0,820	0,976	0,000***	0,946	0,026*	0,000***				
10) Mentorluk	r	-0,039	-0,116	0,035	0,036	0,425	0,074	-0,059	0,305	0,424	1		
	p	0,528	0,061	0,577	0,562	0,000***	0,231	0,338	0,000***	0,000***			

11) Mesleki Ayrım	r	-0,228	-0,025	-0,151	-0,164	0,651	0,480	0,498	-0,086	0,026	0,024	1	
	p	0,000***	0,691	0,014*	0,008**	0,000***	0,000***	0,000***	0,167	0,678	0,694		
12) Stereotipler	r	-0,244	-0,096	-0,167	-0,070	0,704	0,506	0,508	-0,061	0,052	0,107	0,695	1
	p	0,000***	0,123	0,007**	0,259	0,000***	0,000***	0,000***	0,324	0,406	0,083	0,000***	
Ortalama		3,29	3,38	3,24	3,21	3,41	3,62	3,91	2,95	2,99	2,88	4,02	3,72
Std. Sapma		0,442	0,857	0,932	1,017	0,498	1,056	0,746	0,866	0,817	0,851	1,100	0,885

<i>r</i>	<i>İlişki Düzeyi</i>	<i>İlişki Yönü</i>
0,00	İlişki yok	
0,01 – 0,29	Düşük	<i>r</i> = - ise negatif ilişki
0,30 – 0,69	Orta	<i>r</i> = + ise pozitif ilişki
0,70 – 0,99	Yüksek	
1,00	Mükemmel ilişki	

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

r = Pearson Korelasyon Katsayısı
p = Anlamlılık Düzeyi

$p < 0,001$

Tablo 5.5 incelendiğinde, cam tavan ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r=-0,167$; $p<0,01$) anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu söyleyebiliriz. Cam tavan ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r=-0,159$; $p<0,05$); örgütsel bağlılık ile kadınların kişisel tercih algıları ($r=-0,159$; $p<0,05$), mesleki ayırım ($r=-0,228$; $p<0,001$) ve stereotipler ($r=-0,244$; $p<0,001$) arasında ise düşük düzeyde negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu söyleyebiliriz. Alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise normatif bağlılık ile çoklu rol üstlenme ($r=-0,199$; $p<0,01$), kadınların kişisel tercih algıları ($r=-0,196$; $p<0,05$) ve mesleki ayırım ($r=-0,164$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde negatif yönde; devam bağlılığı ile mesleki ayırım ($r=-0,151$; $p<0,01$) ve stereotipler ($r=-0,167$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu söyleyebiliriz.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık puan ortalaması 3,29 iken duygusal bağlılık puan ortalaması 3,38, devam bağlılığı puan ortalaması 3,24, normatif bağlılık puan ortalaması ise 3,21'dir. Cam tavan puan ortalaması 2,59 iken çoklu rol üstlenme puan ortalaması 2,38, kadınların kişisel tercih algıları puan ortalaması 2,09, örgüt kültürü ve politikaları puan ortalaması 3,05, informal iletişim ağları puan ortalaması 3,01, mentorluk puan ortalaması 3,12, mesleki ayırım puan ortalaması 1,98, stereotipler puan ortalaması ise 2,28'dir.

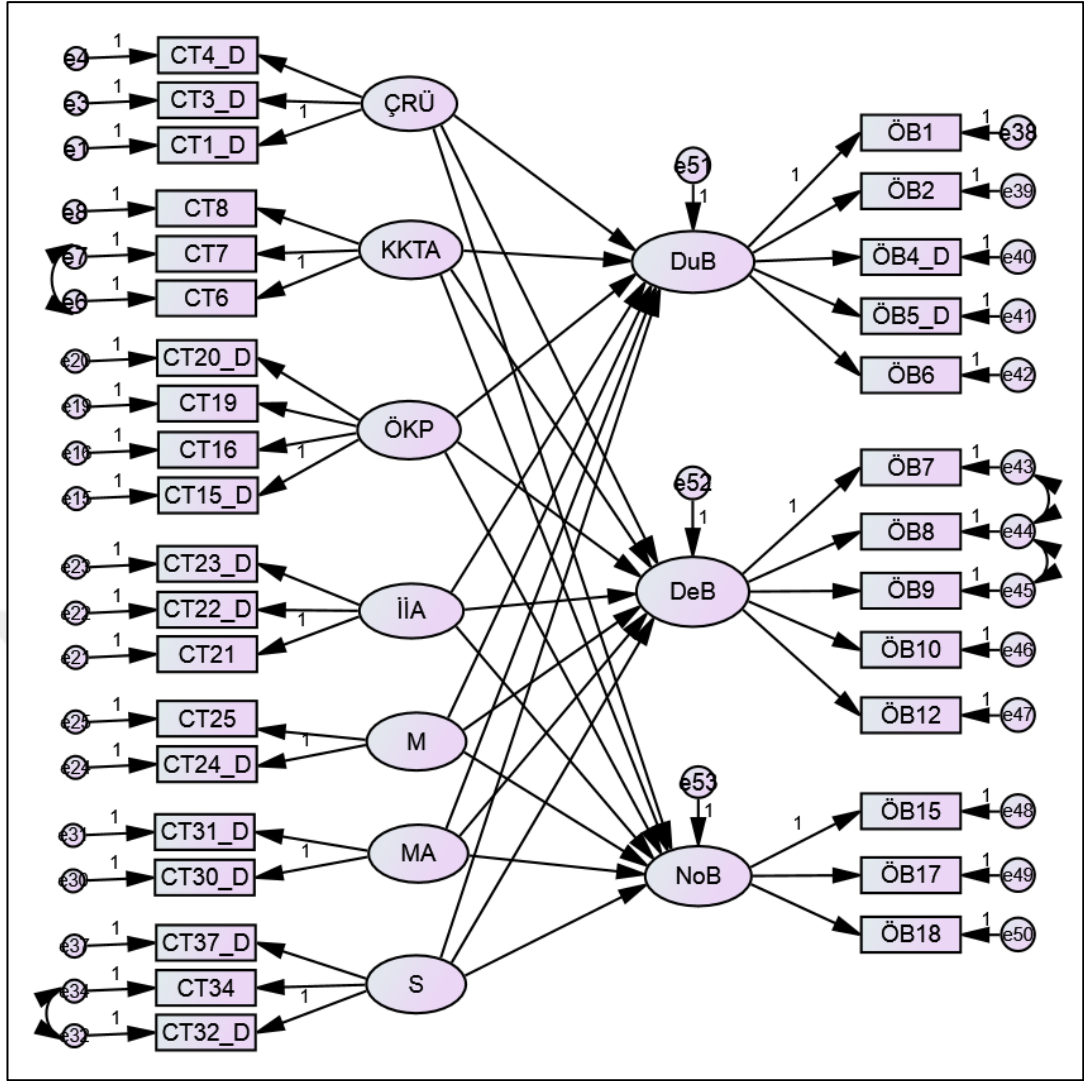
5.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modellemesi genel olarak bir araştırmacının değişkenleri arasındaki ilişkileri sorguladığı istatistiksel bir çözümleme biçimidir. Bu yöntemde incelenmek istenen ilişkilerin tümü kavramsal olarak bir model biçiminde ortaya konur. Biz basit olarak ortaya koyduğumuz modellerde bir değişkenin modeldeki hangi değişkenler tarafından hangi düzeyde açıklandığını, tahmin edilen değişkenin ya da başka bir deyişle bağımlı değişkenimizin diğerlerine göre daha önemli tahmin edicilerinin (bağımsız değişkenlerinin) hangileri olduğunu belirlemeye çalışırız. Aslında yapısal eşitlik modeli çözümlenmeleri de bunlardan genel mantık olarak farklı bir şey yapmaz. Ancak çok daha karmaşık düzeydeki ilişkiler ya da ilişki örüntüleri;

mesela birden fazla bağımlı değişkeni olan modeller, ya da bir değişkenin yerine göre hem bağımlı hem de bağımsız değişken gibi davrandığı modeller; söz konusu olunca yapısal eşitlik modeli bu karmaşık yapıyı çözümlenmede daha verimli olmaktadır.

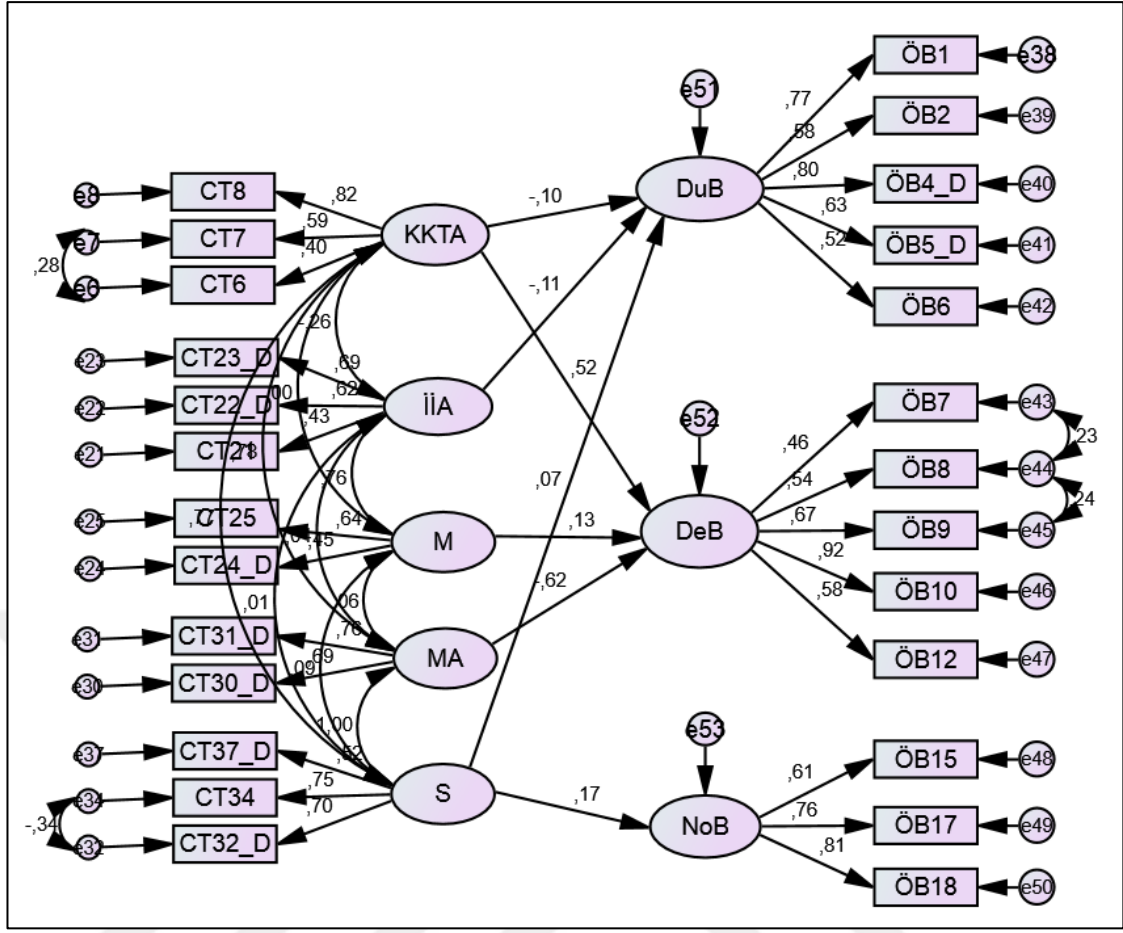
Bir önceki başlıkta incelenen korelasyon analizi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Cam tavan alt boyutlarının, örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkilerini daha net ortaya koyabilmek için en uygun olan yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve model Şekil 5.3'de sunulmuştur. Modelde, cam tavan ve örgütsel bağlılık alt boyutları gizil (örtük) değişken olarak modele alınmıştır.





Şekil 5.3. Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 5.3'te oluşturulan model analiz edildiğinde, modelin yeterli uyum sağlamadığı görülmüş ve bu nedenle modele katkısı olmayan yollar çıkartılarak model iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Kavramsal olarak uygun ve modele katkı sağlayan iyileştirmeler değerlendirilerek Şekil 5.4'teki model oluşturulmuştur. Modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de, modelin yol katsayıları ve anlamlılıkları ise Tablo 8'de sunulmuştur.



Şekil 5.4. Düzeltilmiş Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Katsayıları
 DuB=Duygusal Bağlılık, DeB= Devam Bağlılığı, NoB= Normatif Bağlılık
 KKTA= Kadınların Kişisel Tercih Algıları, İİA= İnfomal İletişim Ağları,
 M= Mentorluk, MA= Mesleki Ayırım, S= Stereotipler

Tablo 5.6. Yapısal Modelin Uyum İndeks Değerleri

	Modelin Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2/sd	2,570	≤ 3 (4-5)
GFI	0,873	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
AGFI	0,850	$\geq 0,90$ (0,89-0,85)
NFI	0,827	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
NNFI (TLI)	0,876	$\geq 0,95$ (0,94-0,90)
CFI	0,900	$\geq 0,95$ ($\geq 0,90$)
RMSEA	0,078	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)
SRMR	0,072	$\leq 0,05$ (0,06-0,08)

Tablo 5.6'de yapısal modelin uyum indeks değerleri yer almaktadır. İlk olarak en yaygın olarak kullanılan uyum indeksi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği testi ve p değeri incelenmiş, modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak ki-kare değeri

örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmede bu değer tek başına yeterli değildir. Bu nedenle diğer uyum değerlerine de bakılmıştır. Yapısal model için elde edilen diğer uyum indeks değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd değerinin iyi uyum sağladığını; GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise kabul edilebilir uyum sağladığını söyleyebiliriz.

Tablo 5.7. Yapısal Modelin Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

	Test Edilen Yol			Regresyon Katsayısı (Tahmin)	Std. Regresyon Katsayısı (Tahmin)	Std. Hata	t	p
1	NoB	<---	S	0,160	0,174	0,070	2,277	0,023*
2	DeB	<---	KKTA	0,804	0,516	0,318	2,527	0,011*
3	DeB	<---	MA	-0,400	-0,619	0,124	-3,23	0,001**
4	DeB	<---	M	0,142	0,129	0,109	1,303	0,193
5	DuB	<---	KKTA	-0,233	-0,098	0,426	-0,548	0,584
6	DuB	<---	S	0,074	0,075	0,162	0,456	0,649
7	DuB	<---	İİA	-0,194	-0,112	0,171	-1,130	0,259

*: $p<0,05$ **: $p<0,001$

Std.=Standardize

t=Test İstatistiği p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.7 incelendiğinde, kurulan yapısal modelde 4, 5, 6 ve 7. yol katsayılarının anlamlı olmadığı ($p>0,05$) görülmekte iken 1, 2 ve 3. yol katsayılarının ise anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre; stereotipler, normatif bağlılığı pozitif bir biçimde etkilemiş ($\beta=0,160$; $p<0,05$) iken kadınların kişisel tercih algıları, devam bağlılığını pozitif bir biçimde etkilemiş ($\beta=0,804$; $p<0,05$), mesleki ayırım, devam bağlılığını negatif bir biçimde etkilemişti ($\beta=-0,400$; $p<0,01$).

Modele en çok katkısı olan yollara ise std. regresyon katsayıları ile karar verilmektedir. Std. regresyon katsayıları incelendiğinde modele en çok katkısı olan yolun DeB<--- MA (0,619) olduğu belirlenmiştir.

5.6. Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo 5.8. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Kadınlar ile Erkekler Arasındaki Farklılık

	Cinsiyet	n	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	174	3,25	0,447	-2,129	0,034*
	Erkek	88	3,37	0,423		
Duygusal Bağlılık	Kadın	174	3,38	0,876	-0,063	0,950
	Erkek	88	3,39	0,823		
Devam Bağlılığı	Kadın	174	3,16	0,932	-1,934	0,054
	Erkek	88	3,40	0,916		
Normatif Bağlılık	Kadın	174	3,17	1,021	-0,954	0,341
	Erkek	88	3,30	1,009		
Cam Tavan	Kadın	174	2,59	0,494	0,425	0,671
	Erkek	88	2,57	0,509		
Çoklu Rol Üstlenme	Kadın	174	2,28	1,046	-2,270	0,024*
	Erkek	88	2,59	1,053		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Kadın	174	2,01	0,781	-2,467	0,014*
	Erkek	88	2,25	0,648		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Kadın	174	3,23	0,839	4,801	0,000***
	Erkek	88	2,70	0,817		
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	Kadın	174	3,16	0,788	4,378	0,000***
	Erkek	88	2,71	0,795		
Mentorluk	Kadın	174	3,13	0,881	0,217	0,829
	Erkek	88	3,10	0,792		
Mesleki Ayrım	Kadın	174	1,92	1,148	-1,351	0,178
	Erkek	88	2,11	0,993		
Stereotipler	Kadın	174	2,18	0,902	-2,629	0,009**
	Erkek	88	2,48	0,819		

*: $p<0,05$ **: $p<0,01$ ***: $p<0,001$

Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

t=Bağımsız Örneklem Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.8 incelendiğinde; kadınlar ile erkekler arasında örgütsel bağlılık alt boyutları, cam tavan ve alt boyutlarından ise mentorluk, mesleki ayrım puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p>0,05$) iken örgütsel bağlılık, cam tavan alt boyutlarından ise çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, stereotipler puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Kadınların örgütsel bağlılık puan ortalamasının, erkeklerin puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Kadınların

çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, stereotipler puan ortalamalarının, erkeklerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu; kadınların örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları puan ortalamalarının ise erkeklerin puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.9. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Evliler ile Bekarlar Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

	Medeni Hal	n	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	130	3,30	0,392	0,467	0,641
	Bekar	132	3,28	0,487		
Duygusal Bağlılık	Evli	130	3,59	0,793	4,094	0,000***
	Bekar	132	3,17	0,869		
Devam Bağlılığı	Evli	130	3,15	0,912	-1,537	0,126
	Bekar	132	3,33	0,946		
Normatif Bağlılık	Evli	130	3,06	1,055	-2,385	0,018*
	Bekar	132	3,36	0,959		
Cam Tavan	Evli	130	2,50	0,501	-2,636	0,009**
	Bekar	132	2,67	0,485		
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	130	2,38	1,013	-0,072	0,943
	Bekar	132	2,39	1,101		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Evli	130	2,07	0,741	-0,536	0,592
	Bekar	132	2,12	0,754		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evli	130	2,83	0,771	-4,301	0,000***
	Bekar	132	3,27	0,900		
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	Evli	130	2,86	0,794	-3,123	0,002**
	Bekar	132	3,17	0,814		
Mentorluk	Evli	130	3,12	0,876	0,090	0,929
	Bekar	132	3,11	0,828		
Mesleki Ayrım	Evli	130	1,95	1,133	-0,450	0,653
	Bekar	132	2,02	1,070		
Stereotipler	Evli	130	2,24	0,910	-0,659	0,511
	Bekar	132	2,31	0,862		

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

t=Bağımsız Örneklem Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.9 incelendiğinde; evliler ile bekarlar arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam bağlılığı, cam tavan alt boyutlarından ise çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, mentorluk, mesleki ayrım, stereotipler puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık, cam tavan ve

alt boyutlarından ise örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Evlilerin duygusal bağlılık puan ortalamasının, bekarların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; evlilerin normatif bağlılık puan ortalamasının ise bekarların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Evlilerin cam tavan, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları puan ortalamalarının, bekarların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.10. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Eğitim Durumları Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Lisans/Y.Lisans	86	3,28	0,435	-	0,861
	Doktora	176	3,29	0,446	0,176	
Duygusal Bağlılık	Lisans/Y.Lisans	86	3,32	0,834	-	0,424
	Doktora	176	3,41	0,869	0,801	
Devam Bağlılığı	Lisans/Y.Lisans	86	3,21	0,877	-	0,713
	Doktora	176	3,25	0,959	0,368	
Normatif Bağlılık	Lisans/Y.Lisans	86	3,33	0,874	-	0,175
	Doktora	176	3,15	1,077	1,361	
Cam Tavan	Lisans/Y.Lisans	86	2,64	0,480	-	0,183
	Doktora	176	2,56	0,506	1,334	
Çoklu Rol Üstlenme	Lisans/Y.Lisans	86	2,39	1,108	-	0,971
	Doktora	176	2,38	1,033	0,036	
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Lisans/Y.Lisans	86	2,12	0,828	-	0,624
	Doktora	176	2,08	0,705	0,491	
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Lisans/Y.Lisans	86	3,24	0,863	-	0,012*
	Doktora	176	2,96	0,855	2,542	
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	Lisans/Y.Lisans	86	3,02	0,749	-	0,884
	Doktora	176	3,01	0,851	0,146	
Mentorluk	Lisans/Y.Lisans	86	3,21	0,784	-	0,227
	Doktora	176	3,07	0,880	1,211	
Mesleki Ayrım	Lisans/Y.Lisans	86	2,02	1,073	-	0,693
	Doktora	176	1,97	1,116	0,396	
Stereotipler	Lisans/Y.Lisans	86	2,28	0,945	-	0,983
	Doktora	176	2,28	0,857	0,022	

*: $p<0,05$

Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

t=Bağımsız Örneklem Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.10 incelendiğinde; akademisyenlerin eğitim durumları arasında sadece cam tavan alt boyutu olan örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre; lisans/y.lisans mezunu olanların örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasının, doktora mezunu olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.



Tablo 5.11. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Yaş Grupları Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

	Yaş Grubu	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	20-30 yaş	90	3,33	0,475	1,591	0,192	-
	31-40 yaş	102	3,25	0,443			
	41-50 yaş	38	3,20	0,419			
	51 yaş ve üzeri	32	3,39	0,342			
Duygusal Bağlılık	20-30 yaş	90	3,24	0,977	2,999	0,031*	1-4
	31-40 yaş	102	3,35	0,785			
	41-50 yaş	38	3,52	0,840			
	51 yaş ve üzeri	32	3,73	0,622			
Devam Bağlılığı	20-30 yaş	90	3,39	0,968	2,015	0,112	-
	31-40 yaş	102	3,25	0,892			
	41-50 yaş	38	3,06	1,052			
	51 yaş ve üzeri	32	2,99	0,734			
Normatif Bağlılık	20-30 yaş	90	3,39	1,022	3,735	0,012*	3-1,4
	31-40 yaş	102	3,08	0,960			
	41-50 yaş	38	2,89	0,974			
	51 yaş ve üzeri	32	3,50	1,097			
Cam Tavan	20-30 yaş	90	2,62	0,481	4,793	0,003**	4-1,3
	31-40 yaş	102	2,57	0,563			
	41-50 yaş	38	2,77	0,291			
	51 yaş ve üzeri	32	2,33	0,429			
Çoklu Rol Üstlenme	20-30 yaş	90	2,34	1,141	0,792	0,499	-
	31-40 yaş	102	2,39	1,027			
	41-50 yaş	38	2,60	1,071			
	51 yaş ve üzeri	32	2,23	0,878			
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	20-30 yaş	90	2,01	0,806	4,074	0,008**	2-4
	31-40 yaş	102	2,23	0,752			
	41-50 yaş	38	2,19	0,670			
	51 yaş ve üzeri	32	1,75	0,486			
Örgüt Kültürü ve Politikaları	20-30 yaş	90	3,32	0,911	6,741	0,000***	1-2,4
	31-40 yaş	102	2,85	0,771			
	41-50 yaş	38	3,20	0,860			
	51 yaş ve üzeri	32	2,77	0,811			
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	20-30 yaş	90	3,17	0,838	2,341	0,074	-
	31-40 yaş	102	2,88	0,825			
	41-50 yaş	38	3,09	0,683			
	51 yaş ve üzeri	32	2,90	0,827			
Mentorluk	20-30 yaş	90	3,19	0,816	2,196	0,089	-
	31-40 yaş	102	3,00	0,896			
	41-50 yaş	38	3,37	0,732			
	51 yaş ve üzeri	32	3,00	0,880			
Mesleki Ayrım	20-30 yaş	90	1,80	0,991	4,492	0,004**	4-2,3
	31-40 yaş	102	2,17	1,201			
	41-50 yaş	38	2,29	1,131			
	51 yaş ve üzeri	32	1,56	0,801			
Stereotipler	20-30 yaş	90	2,17	0,918	3,627	0,014*	3-4
	31-40 yaş	102	2,39	0,908			
	41-50 yaş	38	2,53	0,696			
	51 yaş ve üzeri	32	1,94	0,805			

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$ Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

1=20-30 yaş 2=31-40 yaş 3=41-50 yaş 4=51 yaş ve üzeri

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.11 incelendiğinde; akademisyenlerin yaş grupları arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam bağlılığı, cam tavan alt boyutlarından ise çoklu rol üstlenme, informal iletişim ağları, mentorluk puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p>0,05$) iken örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık, cam tavan ve alt boyutlarından ise kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayırım, stereotipler puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

20-30 yaş aralığında olan akademisyenlerin duygusal bağlılık puan ortalamasının, 51 yaş ve üzerinde olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük; 41-50 yaş aralığında olan akademisyenlerin normatif bağlılık puan ortalamasının ise 20-30 yaş ve 51 yaş ve üzerinde olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

51 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin cam tavan puan ortalamasının, 20-30 yaş ve 41-50 yaş aralığında olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük; 31-40 yaş aralığında olan akademisyenlerin kadınların kişisel tercih algıları puan ortalamasının, 51 yaş ve üzerinde olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek; 20-30 yaş aralığında olan akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasının, 31-40 yaş ve 51 yaş ve üzerinde olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek; 51 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin mesleki ayırım puan ortalamasının, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük; 51 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin stereotipler puan ortalamasının ise 41-50 yaş aralığında olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5.12. Ölçek ve Alt Boyutların Puan Ortalamalarına Göre Unvanlar Arasında Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

	Unvan	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık	Profesör	32	3,33	0,373	0,406	0,804	-
	Doçent	32	3,25	0,427			
	Yardımcı Doçent	40	3,23	0,423			
	Öğretim Görevlisi	32	3,25	0,426			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,31	0,474			
Duygusal Bağlılık	Profesör	32	3,78	0,666	3,858	0,005**	1-5
	Doçent	32	3,51	0,743			
	Yardımcı Doçent	40	3,53	0,720			
	Öğretim Görevlisi	32	3,41	0,893			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,19	0,917			
Devam Bağlılığı	Profesör	32	2,83	0,756	2,285	0,061	-
	Doçent	32	3,23	1,038			
	Yardımcı Doçent	40	3,24	0,832			
	Öğretim Görevlisi	32	3,16	1,066			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,37	0,919			
Normatif Bağlılık	Profesör	32	3,42	1,088	5,167	0,001**	2,3-1,5
	Doçent	32	2,85	1,009			
	Yardımcı Doçent	40	2,73	0,958			
	Öğretim Görevlisi	32	3,15	0,863			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,42	0,991			
Cam Tavan	Profesör	32	2,38	0,347	5,092	0,001**	3-1,4
	Doçent	32	2,62	0,461			
	Yardımcı Doçent	40	2,83	0,470			
	Öğretim Görevlisi	32	2,41	0,573			
	A.Görevlisi/Okutman	126	2,60	0,498			
Çoklu Rol Üstlenme	Profesör	32	2,19	0,871	7,864	0,000***	3-1,4,5
	Doçent	32	2,71	0,964			
	Yardımcı Doçent	40	3,05	1,003			
	Öğretim Görevlisi	32	1,90	0,956			
	A.Görevlisi/Okutman	126	2,26	1,057			
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Profesör	32	1,71	0,395	6,295	0,000***	1-2,3,5
	Doçent	32	2,23	0,664			
	Yardımcı Doçent	40	2,43	0,524			
	Öğretim Görevlisi	32	1,79	0,811			
	A.Görevlisi/Okutman	126	2,12	0,814			
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Profesör	32	2,81	0,657	2,889	0,023*	2-5
	Doçent	32	2,75	0,967			
	Yardımcı Doçent	40	3,00	0,847			
	Öğretim Görevlisi	32	3,00	0,847			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,22	0,871			
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	Profesör	32	3,06	0,690	0,513	0,726	-
	Doçent	32	2,90	0,818			
	Yardımcı Doçent	40	3,05	0,694			
	Öğretim Görevlisi	32	2,88	0,919			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,05	0,860			

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi p =Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.12. (Devamı)

	Unvan	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Mentorluk	Profesör	32	3,25	0,696	1,868	0,116	-
	Doçent	32	3,22	0,897			
	Yardımcı Doçent	40	3,15	0,907			
	Öğretim Görevlisi	32	2,75	0,933			
	A.Görevlisi/Okutman	126	3,14	0,822			
Mesleki Ayrım	Profesör	32	1,53	0,813	2,899	0,023*	1-3
	Doçent	32	2,13	1,070			
	Yardımcı Doçent	40	2,28	1,235			
	Öğretim Görevlisi	32	2,25	1,356			
	A.Görevlisi/Okutman	126	1,90	1,019			
Stereotipler	Profesör	32	1,96	0,654	3,771	0,005**	3-1,5
	Doçent	32	2,42	0,808			
	Yardımcı Doçent	40	2,68	0,766			
	Öğretim Görevlisi	32	2,15	0,888			
	A.Görevlisi/Okutman	126	2,23	0,948			

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

Ort=Ortalama SS=Standart Sapma

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Tablo 5.12 incelendiğinde; unvanlar arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam bağlılığı, cam tavan alt boyutlarından ise informal iletişim ağları, mentorluk puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş ($p > 0,05$) iken örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık, cam tavan ve alt boyutlarından ise çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayrım, stereotipler puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p < 0,05$).

Profesörlerin duygusal bağlılık puan ortalamasının, araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek; doçent ve yardımcı doçent olanların normatif bağlılık puan ortalamalarının ise profesör ve araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Yardımcı doçent olanların cam tavan puan ortalamasının, profesör ve öğretim görevlisi olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek; yardımcı doçent olanların çoklu rol üstlenme puan ortalamasının, profesör, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek; doçent olanların çoklu rol üstlenme puan ortalamasının, araştırma

görevlisi/okutman olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek; profesör olanların kadınların kişisel tercih algıları puan ortalamasının, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük; yardımcı doçent olanların kadınların kişisel tercih algıları puan ortalamasının, öğretim görevlisi olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha yüksek; doçent olanların örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasının, araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük; profesör olanların mesleki ayırım puan ortalamasının, yardımcı doçent olanların puan ortalamasından anlamlı derecede daha düşük; yardımcı doçent olanların stereotipler puan ortalamasının, profesör ve araştırma görevlisi/okutman olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kadınlara yüklenmiş ve yapılması beklenen roller, onların iş hayatında aktif olarak bulunamamasının başında gelen en önemli engellerdendir. Günümüzde çoğu ülkenin ataerkil bir yapıya sahip olması ve ülkemizin de ataerkil bir yapıda olması sebebiyle kadın çalışanlar iş hayatlarında yükselmemektedir. Bilhassa yöneticilik gibi üst kademelerde bulunan kadın yönetici sayısı oldukça azdır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, kadının yaratılışı gereği daha zayıf ve duygusal olması ve bu özellikleri sebebiyle görevini gerektiği şekilde yerine getiremeyeceği iş hayatlarında yükselmemesi sebepleri arasında gösterilmektedir. Bu önyargılarının tamamını yıkıp yükselen kadın çalışanlarsa bu tarz düşüncelerin yanlış olduğunu kanıtlar durumdadır. Kadın çalışanlar iş hayatlarında başarılı olduklarını gösterdikten sonra ev hayatında da başarılı olmak mecburiyetinde bırakılmışlardır. Bu durum karşısında kadınlar genellikle ev hayatı ya da iş hayatı arasında tercih yapma mecburiyetinde bırakılmaktadırlar.

Cam tavan kavramını kısaca, kadınların iş hayatlarında kademe yükselmelerinde önlerine konan engeller olarak ifade etmek mümkündür. Örgütsel bağlılık ise, hem çalışanlar hem de örgütün işleyişi için oldukça önemli bir etmendir. Bir çalışanın örgütüne bağlılık duymaması hem performansını negatif yönde etkilemekte hem de işten ayrılma niyeti içerisine girmesine sebep olmaktadır. Çalışanın örgütten ayrılması, yeni çalışan tedarik etmek; işin öğretilmesini sağlamak gibi uzun ve maliyetli bir durum olduğundan örgüt bakımından mevcut çalışanın işten ayrılması çokta tercih edilir bir durum değildir.

Araştırmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramından, örgütsel bağlılığa etki eden unsurlardan, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasından ve örgütsel bağlılığın sonuçlarından bahsedilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise cam tavan kavramından, cam tavan algısını etkileyen faktörlerden, cam tavan engelinin

sonuçlarından, cam tavan ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiden ve son olarak da kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlardan bahsedilmiştir.

Araştırmanın son kısmında ise, Cam Tavan Engelleri ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri üzerinde tanımlayıcı istatistikler, kolerasyon analizi, regresyon analizi ve de ölçek ve alt boyutlarının puan ortalamalarına göre demografik özelliklerin karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırma üniversitede eğitim veren araştırma görevlilerinin cam tavan algısının olup olmadığı ve var ise, örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmak için yapılmıştır.

Örgütsel Bağlılık ve Cam Tavan Sendromu arasındaki ilişki: Ankara'daki Üniversitelerde çalışanlar üzerine yapılan bu araştırmada katılımcılara 5'i demografik değişkenler olmak üzere toplamda, 61 soru yöneltilmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen veriler değerlendirildiğinde ilginç sonuçların elde edildiği görülmüştür. Cam tavan algısı fazla olan kadın çalışanların örgütlerine bağlılık seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Cam tavan algısı, duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı etkilemektedir. Örgüt içerisinde cam tavan algısının az hissedilmesi halinde örgüte bağlılık daha fazla olması beklenmektedir. Cam tavan algısı ve örgütsel bağlılık arasında ters ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma sonucunda, cam tavan algısı ve örgütsel bağlılığın çeşitleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ters ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Diğer bir yandan bu çalışmanın yapılması esnasında karşılaşılan kısıtlamalarda bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri yeterli kaynak bulunamaması ve anketlerin toplanması sırasında yeterli cevap alınamamasıdır.

Araştırmaya ait sonuçları özetleyecek olursak sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Akademisyenlerin cam tavan algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Akademisyenlerin cam tavan algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Akademisyenlerin cam tavan alt boyutlarının (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler) örgütsel bağlılığın alt boyutu

olan duygusal bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Akademisyenlerin cam tavan alt boyutlarının (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler) örgütsel bağıllığın alt boyutu olan devam bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Akademisyenlerin cam tavan alt boyutlarının (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler) örgütsel bağıllığın alt boyutu olan normatif bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışmanın geçmiş yıllarda aynı konu üzerine çalışma yapmış olan; İmamoğlu (2016); Imam ve Shah (2013) da desteklemektedir. Daha önce yapılan çalışmalar ile yapılan çalışma karşılaştırıldığında; özellikle Özünü' nün çalışması ve Britt' in çalışmasının sonuçları benzer çıkmış olsa da bu çalışmayı onlardan ayıran “akademisyenlerin cam tavan alt boyutlarının (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler) örgütsel bağıllığın alt boyutu olan normatif bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” sonucunu çıkmıştır.

Bu alanda yukarıda belirtilenler dışında yapılan çok fazla çalışma olmaması nedeniyle bu çalışmanın bundan sonra yapılacak çalışmalara örnek olması beklenmektedir. Örgütsel bağıllık ve cam tavan arasındaki ilişki incelendiğinde bu çalışmanın yerel İKY literatürüne katkı sağladığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akdöl, B. (2009). Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akpınar, C. (2013). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75.

Albayrak, E. G. (2007), "Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alpar, R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (4. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Alican, A. (2007). Kamu memur sendikalarında çalışan yönetici kadınlar. Yayınlanmış Yüksek Lisans. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezi, Isparta.

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.

Alpar, R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (4. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Alparslan, A. M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel Sessizlik: Sessizlik Davranışları Ve Örgütsel Ve Bireysel Etkileri, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(6), ss.136-147.

Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Antalya, ss.111-137.

Atalay Giderler, C. (2010), "İnsan Kaynakları Yönetimi", Detay Yayıncılık, Ankara.

Atay, S. (2006), “Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Ayaydın, Ç. (2012). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.

Aycan, A. (2006). “Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller”, <http://www.maksimum.com/kadin/haber/23837.php> (14.01.2019).

Aydağ, P. (2012). Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Aygün, A. (2012). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aytaç, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları. Bursa: Ezgi Yayınevi.

Bacak, B. Ve Yiğit, Y. (2010). “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:5, Sayı: 1, ss. 29-44.

Bagozzi, R. P., ve Yİ, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bar-hayim, A., & Berman, G. (2002). The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, <http://psycnet.apa.org/journals/apl/71/3/492/>

Barutçugil, İ. (2004). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Başarır, F. ve Mediha Sarı, (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5 (1), 41-51.

Bayraktaroğlu, S. (2006). “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, Vol: 59, ss.125 – 139.

Becker, H. S. (1960). Notes On the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Belet, N. H. 2013. Kriz olgusunun kadına yönelik algıya ve kadın işgücüne etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1): 196-223.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238

Bentler, P. M., & Bonett, P. M. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.

Blau G. J. ve Boal K. B. (1987). “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”, *Academy of Management Review*, Vol: 12 (2).

Bolat,T., Aytemiz S.O., Bolat O.İ., Erdem, B. (2008) .Yönetim ve Organizasyon. 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.

Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107(2), 256-259.

Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin*, 110(2), 305-314.

Britt, M. (2002). Organizational Commitment, The Glass Ceiling and New England Higher Education Executive Positions. Doktora Tezi, Nova Southeastern University, Philosophy, Amerika.

Burgaz, B., Koçak, S., & Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin Mesleki ve Bürokratik Sosyalleştirmeye Yönelik Değerlendirmeleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(1), 39-54.

Byrne, B. M. (1998). Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Ceylan C. ve Bayram N. (2006), “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi”, iktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 105-120.

Chau, P. K., & Hu, P. H. (2001). Information Technology Acceptance by Individual Professionals: A Model Comparison Approach. Decision Sciences, 32(4), 699–719.

Cremer, D.D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. Journal Of Managerial Psychology, 20(1), 4-13.

Crowley, S. L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: basic concepts and applications in personality assessment research. Journal Personality Assessment, 68(3), 508-31. doi:10.1207/s15327752jpa6803_4

Cüceloğlu, D. (2012). İnsan ve davranışı. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri Ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, s.117-134.

Çakır, Ö. (2001). İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara : Seçkin Kitabevi.
Çelik, S. (2011). Kütüphaneci Eğitiminde Mentorluk Uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi Örneği, Bilgi Dünyası Dergisi, 12. cilt, 2. sayı, 295-318.

Çetin, A. (2011). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çetinel, E. (2008), “Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

David A.C., M. H. Joan, S. Ovidia ve R. Vanneman. (1988). “The Glass Ceiling Effect”, *Social Forces*, December, No. 80 (2), 655- 682.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 41-54.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15),115- 132.

Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., ve de Groot, K. 2011. Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22: 1243–1249.

Diamantopoulos, A., & Siguaaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London, California, New Delhi: Sage Publications Ltd. doi:<http://dx.doi.org/10.4135/9781849209359>

Doğan, İ. (2014). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Doğru, A. (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: afyon kocatepe üniversitesi tıp fakültesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal ilimler Enstitüsü, Isparta.

Dost, K., Zia, U.-R., & Samia, T. (2002). The Organizations Having High Level of Glass Ceiling, Has Lower Productivity Due to Lack of Employee Commitment. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(8), 93-103.

Dönmez, F.Y. (2013). Çalışanlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık: Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Durmuş, A. E. (2001). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar: Türkiye’de seçilmiş bir grup yönetici üzerine bir araştırma. yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). ‘Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), 210–219.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir?. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 25(4): 83-88.

Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., ve Bonvini, A. 2004. The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? British Journal of Social Psychology, 43: 315–338.

Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Ergeneli, A., Akçamete, C. (2004). “Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları”. Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, (22).

Erkmen, T. (2010). Örgüt Kültürü, İşletmelerin Başarısındaki En Temel Paradigma”, Beta Yayınevi, 1.Baskı.

Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri, Beta Yayıncılık: İstanbul.

Ersoy S. ve Bayraktaroğlu S. (2010), “Örgütsel Bağlılık”, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Özler Derya (Ed.), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, ss. 1-20.

Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Eyuboğlu, D. (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No:637, Ankara.

Gilliland, S. W., & Chan, D. (2009). Örgütlerde adalet: teori, yöntemler ve uygulamalar. Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi. İstanbul: Literatür Yayınevi.

Golombok, S., ve Fivush, R. 1996. Gender development. London: Cambridge Press.

Gözen Dağdeviren, E. (2007), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Grusky, D. (1966). Career mobility and organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 10, 488 – 503.

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Gül H., Oktay E. ve Gökçe H. (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, Sayı: 15, ss. 1-11.

Gül, H. (2003). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. Yönetim ve Ekonomi, 10(1), 73-83.

Günden, Y. (2011). Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve muğla örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Güner, E. (2011). Tükenmişlik sendromunda cam tavan olgusunun rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Halo, M. L. (2015). Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi: akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Harun, C. M., ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

Imam, A., Shah, F. T. (2013). Impact of Gender Bias on Organizational Commitment: An Empirical Study of Glass Ceiling Practices in Corporate Sector of Pakistan. *Human Resource Management*, 14111- 14115.

İmamoğlu, D. (2016). Cam Tavan Sendromu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Yayınevi.

İraz, R. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, ss.277-284.

Jahangirov, N. (2012). Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Jain, N., ve Mukherji, S. 2010. The perception of 'glass ceiling'in indian organizations: An exploratory study. *South Asian Journal of Management*, 17(1): 23-42.

Jöreskog, K. G. (1989). LISREL-7 user's reference guide. Mooresville, IN: Scientific Software. Mooresville, IN: Scientific Software.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Chicago, IL, US; Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization. American Sociological Review, 449-517.

Kanter, R. M. 1977. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. American Journal of Sociology, 82(5): 965-990.

Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karaca, S. (2001). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu–pembe taciz. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1).

Karataş, A. (2013). “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği”. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5, (2).

Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 28(4), 1-20.

KEİG Platformu. (2009). Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği.

Kılınç, T. D. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Ağılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.

Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde kadın sorunsalı. Yönetim Araştırması Dergisi, Çalışma Ahlakı Özel Sayısı, (14), 1-22.

Kline, R. B. (1998). Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling. New York, NY, US: Guilford Press.

Kline, R. B. (2005). Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling (2 b.). New York, NY, US: Guilford Press.

Kocacık, F. ve Veda B. Gökkaya, (2005). "Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları", C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195 – 219.

Küçükşen, K. ve Şerife Didem Kaya, (2016). "Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4 (37), 662-674.

Kooskora, M. ve Bekker, E. (2007). Women in Global Business - Female Expatriation. Estonian Business School, Review 23 (2)

MacCallum, R. C., Browne, W. M., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. Psychological Methods, 1(2), 130-149.

McCoach, B. D., & Kenny, D. A. (2003). Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 10(3), 333-351. doi:https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1003_1

McDonald, D.J. ve Makin, P.J. (2000): "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff", Leadership & Organization Development Journal, Cilt 21, Sayı 2, ss.84-91.

McDonald, R. P., & Ho, M. H. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. Psychological Methods, 7, 64-82.

McIntosh, S. (2006). Further Analysis of the Returns to Academic and Vocational Qualifications. Oxford bulletin of economics and statistics(68), 225-251. doi:10.1111/j.1468-0084.2006.00160.x

Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. Yüzüncüyıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 137-153.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. Ve Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", Journal of Vocational Behavior, Cilt 61, ss.20-52.

Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Linda, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. Psychological Bulletin, 105, 430-445.

Nilüfer, N. ve Aysun Yemen. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:24,195-214.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., ve Caldwell, P. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance identification and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3), 493-499.

Orhan U. Ve Umran Altay. (2018). Cam tavan algıları örgütsel bağlılığı etkiler mi? Öğretmenler üzerine bir araştırma. Journal Of Organizational Behavior Research. Cilt: 3, Sayı:1, ss.1-15.

Ölçüm Çetin, M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınları Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, İzmir, ss.631-650.

Özdamar, K. (2002). Paket Programları İle İstatistiksel Veri Analizi-2. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu Mahmut, Bulut E.Aziz, Tekçe Evren Arı, Çirli Yıldız, Gemici Tevfik, Tozal Mahmut, Doğan Yasemin (2003), "kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi

altındaki personelin motivasyon, stres ve tatmini farklılıklar n belirlemeye yönelik bir araştırma”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 125-138.

Özgen, H., Öztürk, H., ve Yalçın, A. (2005). İnsan kaynakları yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi.

Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), s.47-57.

Özünlü, D. (2013). Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Parlaktuna, İ. 2010. Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. Ege Akademik Bakış, 10(4): 1217-1230.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T ve Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609.

Powell, N. G. ve D. A. Butterfield. (1994). Investigating The Glass Ceiling Phenomenon: An Empirical Study Of Actual Promotions To Top Management, Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 1

Raykov, T., G. Marcoulides. *A First Course in Structural Equation Modeling*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, 2000.

Reicher, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy Of Management Review, 10(3), 465-476.

Rusbult, C.A. ve Farrel, D. (1983): “A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments”, Journal of Applied Psychology, Cilt 68, Sayı 3, ss.429-438.

Sabuncuoğlu E. T. (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Ege Akademik Bakış, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 613-628.
Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Savery, L.K., Syme, P.D. (1996). Organizational Commitment and Hospital Pharmacists, *Journal of Management Development*, Vol 15, No 1, 14-22.

Saygılı, M., Çelik, Y. (2011). “Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14 ,(1).

Sezen, B. (2008). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Sezen, B. (2008). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Shevlin, M., & Miles, J. V. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25, 85-90. doi:doi:10.1016/S0191-8869(98)00055-5

Singh S., V., Singh, U. (2010). Glass Ceiling, Organizational Commitment and Well Being : A Comparative Study of Female Executives in Multinational Organisations. *Journal of Indian Academy of Applied sychology*, 41, 143-147.

SOSYAL-İŞ. (2010). 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu. İstanbul: SOSYAL - İŞ Sendikası.

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

Staw, B. M., Salancik, G. M. (1982). *New Directions in Organizational Behavior*. Florida: Rober E. Krieger Publishing Company

Suğur, S. ve İncilay Cangöz, (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü, *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), s. 89-115.

Sürgevil O. (2007), “Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şen, H. (2017). Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bilecik.

Şimşek, Ö.F. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, Ankara, 2007.

Şiyve, O. Ç. (2004). “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” Tügiad Elegans Magazin, Sayı: 66, Mart-Nisan. www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. b.). New York: Allyn and Bacon.

Tanrıöğen, Z.M., Baştürk, R., Başer, M. ve diğerleri (2014). “İlköğretim Okullarında Cinsiyet ve Örgütsel rollere Göre Örgüt Kültürü Algısı”. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, (1), 170-180.

Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven Ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Turunç Ö. ve Çelik M. (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, ss. 209-232.

TÜİK, (2015), *İstatistiklerle Kadın 2014*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu,

TÜSİAD ve KAGİDER. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD.

Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Usta, I., ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Muğla Sıtkı K. oçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, Sayfa 71-89.

Uşen, Ş., & Delen Güngör, M. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. KAMU - İŞ, 11(4), 127-182.

Uyar, G. (2015). Örgütsel bağlılık ve motivasyon. Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Uzun, G. (2004). Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Ünal, U. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisellik. Bir yükseköğretim kurumu olarak Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi uygulama örneği. İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, 1-7, Bişkek.

Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Weiner, Y. Ve Gechman, A.S. (1977): "Commitment: A Behavioral Approach to Job Involvement", Journal of Vocational Behavior, Cilt10, ss.44-53.

Wheaton, B. M. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. D. Heise içinde, Sociological methodology (s. 84-136). San Francisco: Jossey-Bass.

Wirth, L. 2001. Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling. Women, Gender and Work, 239-250.

Yılmaz, E. ve Özdemir Gülen. (2012), Türkiye'de kadın akademisyen ve araştırmacıların karşılaştıkları sorunlar ve tarıma bakış açıları, Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi, 9 (2), 50-56.

Yılmaz, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yogun Erçen, A. Esmeray (2008). Kadınların cam tavanı asma stratejileri: büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme. Doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Zel, U. (2002), İş Arenasındaki Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:35, Sayı:2, Ankara, ss.39-48.



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim, İsim : KURTAIŞ, Gülru Deniz
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 30 / 01 / 1990
Medeni Hali : Bekar
Telefon Numarası : +90 (530) 703 1063
E-posta : gulrukurtais@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Anadolu Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Çankaya Üniversitesi	2014
Lise	Anıttepe Anadolu Lisesi	2008

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Pozisyon
Şubat 2017- Halen	Makel Teknoloji A.Ş.	ELD Sorumlusu
Haziran 2017- Eylül 2017	Doç.Dr.Haldun SOYGÜR Muayenehanesi	Yönetici Asistanı
Temmuz 2014-Eylül 2014	İndeks Sigorta Aracılık Hizmetleri Aş.	Stajyer
Şubat 2013- Haziran 2014	Serdar Plastik	Stajyer
Nisan 2006- Haziran 2010	Sanki Ev Cafe & Bistro	Tanıtım ve Halkla İlişkiler Sorumlusu

YABANCI DİL

İngilizce

SEVİYE

İyi

SERTİFİKA BİLGİLERİ

Sertifika Adı: Yönetim Ve Organizasyon
Alındığı Kurum: Başkent Üniversitesi
Sertifika Tarihi: 05.2017

Sertifika Adı: Ulusal İşletmecilik
Alındığı Kurum: Ege Üniversitesi
Sertifika Tarihi: 05.2017

Sertifika Adı: European Conference On Social And Behavioral Sciences
Alındığı Kurum: Sofia University
Sertifika Tarihi: 05.2017

Sertifika Adı: Certificate Of Achievement
Alındığı Kurum: New York Online Distance Learning
Sertifika Tarihi: 03.2017
Açıklama: Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama Uzaktan Eğitimi

Sertifika Adı: Örgüt Kuramı
Alındığı Kurum: Çankaya Üniversitesi
Sertifika Tarihi: 02.2017

Sertifika Adı: Kişisel Gelişim
Alındığı Kurum: Rodos Grup
Sertifika Tarihi: 12.2015
Açıklama: Certificate Of Training Rodos Grup - Body Language - Diction - Effective Communication

Sertifika Adı: Markam
Alındığı Kurum: İtec
Sertifika Tarihi: 04.2013
Açıklama: Markam2023 İtec International Business School

Yazılan Bildiriler ve Tezler

➤ **International Association of Social Science Research**

Glass Ceiling In Turkish Large-Scale Companies: A Research On Women
Executives Who Overcome The Barriers

(Yard. Doc. Dr. İrge Şener, Y.L.Öğr. Gülru Deniz KURTAİŞ, Y.L.Öğr. Dicle
TÜRKOĞLU)

Başarılar & Bilgisayar Bilgileri & Hobiler

- Eskişehir 2000 Satranç Turnuvası Bölge 2.si
- Logo Go3, ERP, Office programları,
- MAC OS, Windows 7,8,10 ve Vista
- Sokak Hayvanlarını Sahiplendirmeye Çalışmak,
- Okumak,
- Yüzmek,
- Tenis Oynamak,
- Sinemaya Gitmek

