

ISSN:2528-9705



Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

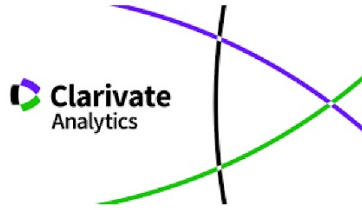
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakhstan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of Xix And Early Xx Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFSHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA¹, Diana A. KOKOVA	330-342

ISSN:2528-9705



Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Cilt / Vol. :3

Sayı / Issue :1

Yıl / Year :2018

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2018

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi Müslüme AKYÜZ

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363

Fax: +90 356 252 16 73

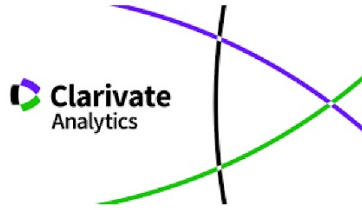
E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo...

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.
Journal of Organizational Behavior Studies is cited in the indexes below.



International Institute of Organized Research

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it’s articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preprepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. Willy Arafah

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Kabir Haruna Danja

Federal College of Education Zaira, Nigeria

Prof. Dr. Ayu Ekasari

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nurullah Genc

T.C. Central Bank, Turkey

Prof. Dr. Asep Hermawan

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Nasir Karim

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Syafri Mandai

Trisakti University, Indonesia

Prof. Dr. Amer Al Roubaei

Ahlia University, Bahrain

Prof. Dr. Farzand Ali Jan

Cecos University, Pakistan

Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff

Tun Hussien Onn University, Malaysia

Prof. Dr. Husna Leila Yusran

Trisakti University, Indonesia

Assoc. Prof. Dr. Usman Ghani

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assoc. Prof. Dr. Kubilay Özyer

Gaziosmanpasa University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Gül

Ondokuz Mayıs University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Hasan Tagraf

Cumhuriyet University, Turkey

Assoc. Prof. Dr. Elmira Ibrayeva

Kazakhstan American Univ., Kazakhstan

Assist. Prof. Dr. Kamran Azam

International Riphah University, Pakistan

Assist. Prof. Dr. M. Said Döven

Osmangazi University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Engin Kanbur

Kastamonu University, Turkey

Assist. Prof. Dr. Muhammad Kibuuka

Kampala International University, Uganda

Assist. Prof. Dr. Attaullah Shah

Institute of Management Sciences, Pakistan

Assist. Prof. Dr. Muhammad Siddique

Institute of Management Sciences, Pakistan



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Cam Tavan Algıları Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	
Does Glass Ceiling Perceptions Affect Organizational Commitment? A Study On Teachers Ufuk ORHAN & Umran ALTAY	1-15
2. Öz-Liderliğin Bireysel Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi	
Examining Self-Leadership In The Context Of Individual Differences Emrah ÖZSOY & Ömer Alperen ONAY & Duygu ALTUN & Sümeyye PEHLİVAN	16-32
3. Örgütsel Sessizlik Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Sosyal Sermayenin Rolü	
The Role Of Social Capital In The Relationship Between Organizational Silence And Knowledge Sharing Ercan TURGUT & Memduh BEGENİRBAŞ	33-45
4. Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	
The Effect Of Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts And Other Personal Variables Upon The Innovation Management Self-Efficacy Belief Levels Of School Administrators Serkan MÜRTEZAOĞLU & Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	46-68
5. Örgütsel Adalet: Akademisyenler Üzerinde Metaforik Bir Araştırma	
Organizational Justice: A Metaphoric Research On Academicians Tülay Özer & Kubilay Özyer	69-86
6. Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	
The Relationship Between Emotional Labor, Burnout, Turnover Intention And Job Performance Ferda ALPER AY & Nilifer TÜRKDOĞAN	87-103
7. Sosyal Medya, Akıllı Telefon Ve Örgütlerin Gelecekteki İnsan Kaynağı Profili: Z Kuşağı	
Social Media, Smart Phone And Future Human Resources Profile Of Organizations: Z Generation Fikret SÖZBİLİR	104-123
8. Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries	124-134

Legal Basis Of The Christian Issue Of Russian Policy In The Caucasus In The Second Half Of XIX And Early XX Centuries Lyubov H. SATUSHIEVA & Alim Z. BOGATYREV & Ruslan M. ZHIROV & Azamat A. ZHUGOV & Marina T. TEKUEVA	
9. A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification	
A Research On The Correlation Between Perceived Corporate Image And Organizational Identification Sabahat BAYRAK KÖK & Mehtap SARIKAYA & Hatice ÇOBAN & Esve MERT	135-153
10. The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions	
The Effect Of Political Connections On Auditor Choice And Related Party Transactions Saeed BAZRAFSHAN & Hamze HESARI	154-168
11. Effects Of Narcissism On Organizational Dissent	
Effects Of Narcissism On Organizational Dissent Engin KANBUR	169-181
12. Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents	
Solidarity As A Constituent Of Social Capital: Role Of Human Rights Organizations In Exercizing The Rights Of Young Parents Olga N. BEZRUKOVA & Vladimir N. LUKIN & Alexander V. MATVEEV & Tamara V. MUSIENKO	182-196
13. Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors	
Statistical Analysis Of Vehicle Driver Behaviors Sinan Saraçlı & Cengiz Gazeloğlu	197-204
14. Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century	
Legal Modernization Of The Life Of Muslims Of The North Caucasus In The Context Of The Development Of The Russian State In The First Half Of The Nineteenth Century Lyubov H. SATUSHIEVA & Ruzanna N. MAREMKULOVA & Aslan R. ISAKOV & Lyana R. KOKOVA & Marina T. TEKUEVA	205-219
15. Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout	
Organizational Resource & Personal Resource Influencing Job Satisfaction: A Mediating Role Of Burnout Hina Shahid & Sara Aslam	220-233
16. How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares	
How Do People Cope With Stress? An Assessment Using Partial Least Squares Lydia ARBAIZA, Jorge GUILLEN	234-246
17. Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry	
	247-267

Effect Of Innovation In Relationship Between Inter-Organizational Learning And Performance Of Construction Industry Tariq RAFIQUE, Najeeb A. KHAN, Haji RAHMAN, Aamir ABBAS, Tahir SAEED	
18. How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff	
How Far Umm Al-Qura University Practices The Strategies Of A Learning Organization Specified In The ‘Senge’ Model: From The Perspective Of Teaching Staff Elham N. AL RAJHI	268-292
19. EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS	
EFFECTIVENESS OF PSYCHOMETRIC TESTING IN RECRUITMENT PROCESS Mehreen MEMON, Farhan AHMED, Muhammad Asif QURESHI, Noor Ahmed BROHI	293-306
20. SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH	
SOCIAL ASPECTS OF CHANGE OF ECONOMIC BEHAVIOUR OF THE RUSSIAN YOUTH Gyuldzhan Kamilevna AZAMATOVA, Andemirkan Khachimovich SHIDOV, Albina Olegovna VINDIZHEVA, Azamat Haseynovich LYUEV	307-316
21. REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA	
REVIEW THE RESPONSIBILITIES OF INTERNATIONAL SHIPPING COMPANIES FOR THE INTERNATIONAL CARRIAGE OF GOODS BY SEA Tamerlan S. TSOLOEV, Alim Z. BOGATYREV, Aslan R. ISAKOV, Inara R. NAHUSHEVA	317-329
22. REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK	
REVIEW THE LEGAL VACUUM OF BUSINESS LAW IN BANKRUPTCY OF MERCHANTS AND IMPACT ON THE DEMANDS OF BANK Inna B. KARAMURZOVA, Leyla I. KALABEKOVA, Zalina B. HAVZHOKOVA¹, Diana A. KOKOVA	330-342

CAM TAVAN ALGILARI ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLERİ Mİ? ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Ufuk ORHAN^{1*}, Umran ALTAY²

¹Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, Öğretim Üyesi,

²Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi,

*Corresponding Author: E-mail: ikizufuk@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin cam tavan algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Araştırmanın sorunsalının cam tavan ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine kurgulanması, kadınların cinsiyetleri gereği birçok role sahip olmalarının yanı sıra işyerlerinde de görünmeyen engellere maruz kalmalarının, işyerlerine bağlılıklarını azaltacağı öngörüsünden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmayı önemli yapan bir diğer neden de çalışmanın iki değişken arasındaki ilişkiyi, kamu ve özel sektör karşılaştırması ile gözler önüne sermesidir. Çalışmada kullanılan ölçekler; Özünlü'nün (2013) tezinde yer alan cam tavan ölçeği, Sungurlu tarafından 1994 yılında Türkçe'ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği ve dokuz sorudan oluşan demografik ölçeklerdir. Araştırmanın örneklemini, Ankara ilinde özel ve kamu sektöründe çalışan toplam 414 öğretmen kadın oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi için tanımlayıcı istatistiksel metodlar, değişkenler arası ilişki için Pearson Korelasyon ve cam tavan algısının örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin cam tavan algıları örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır. Çalışma eğitim sektöründe verimliliğin artırılmasında okul yönetimlerinin duyarlı davranmaları gerektiğini işaret etmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin algıladıkları cam tavan uygulamaları sonucunda işyerlerine azalan oranda bağlılık gösterdiklerine işaret etmektedir. Örneklemin, hem evlatlarımızı yetiştiren "anne" hem de gelecek nesilleri yetiştiren "öğretmen" olduğu düşünüldüğünde, araştırma sonucunun toplumsal etkilerinin daha açık şekilde anlaşılacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Örgütsel Bağlılık, Öğretmenler, Nicel Analiz, Ankara.

DOES GLASS CEILING PERCEPTIONS AFFECT ORGANIZATIONAL COMMITMENT? A STUDY ON TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the relationship between female teachers' perceived glass ceiling and organizational commitment. The reason that the research problem addresses the relationship between glass ceiling and organizational commitment is based on the assumption that women's multiple roles due to gender and their exposure to unseen obstacles in workplaces lead to a decrease in their organizational commitment. This study is of importance in that it reveals the relationship between the two variables through a comparison of public and private sectors. The data were collected using the Glass Ceiling Scale in Özünlü's (2013) master's thesis, the Organizational Commitment Scale adapted to Turkish by Sungurlu (1994), and an 9-question demographic survey. The sample consisted of 414 female teachers working in public and private sectors in Ankara. The data were analyzed using descriptive statistics, the Pearson correlation coefficient to find out the relationship between two variables, and regression analysis to measure the effect of perceived glass ceiling on

organizational commitment. The analysis results indicated that teachers' perceived glass ceiling reduces their organizational commitment. This study is important in that it highlights that school administrations should be sensitive to increasing efficiency in the education sector. The analysis results also showed that teachers display a declining commitment to their workplace as a result of their glass ceiling perceptions. Considering that the study sample consisted of women who are both mothers raising our children and teachers raising future generations, the social implications of the study results are more clearly understood.

Keywords: Glass Ceiling, Organizational Commitment, Teachers, Quantitative Analysis, Ankara.

GİRİŞ

Erkek egemen toplumlarda sadece kadın olmak bile çok zordur. Kaldı ki çalışan kadınların ev ile ilgili yükümlülüklerinin dışında iş ile ilgili sorumlulukları da mevcuttur. Bu nedenle ev, iş ve erkek egemen toplum üçgeninde kadın olmayı anlamak ülkemizin gelişimine katkı sunma anlamında bir zorunluluktur. Kadın olmanın zorluklarının yanı sıra mesleğin gerektirdiği bilinç ve sorumluluktan ötürü öğretmenlerimiz bir yandan yaşam boyu gelişimlerini sağlamakta diğer yandan evsel ve toplumsal zorluklarla mücadele etmektedirler. Ev ve çocukların sorumluluğu, atanma, idari idarecilik, ilçe ve köy atamalarından kaynaklanan ev-iş arası mesafenin uzaklığı ve maddi sorunlar bu zorlukların sadece bir kısmını teşkil etmektedir. Hem annelerimiz hem de öğretmenlerimiz oldukları için onların bahsi geçen zorluklarını azaltmamız, sayısız bireysel, örgütsel ve toplumsal katkıya vesile olacaktır. Tam da bu nedenden dolayı bu çalışma öğretmen kadınları örneklem edinmiştir ve yaşadıkları cam tavan algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi konu almıştır. Bu çalışmanın, bulguları vesilesi ile kadın öğretmenlerimizin zorluklarına bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda dikkat çekmesi ve sorunlarının çözümüne katkı sağlaması anlamında ışık tutması ümit edilmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cam Tavan Kavramı

İlk kez 1986 yılında Hymovitz ve Schellhard tarafından kadın bireylerin iş yaşamını konu aldıkları haberlerinde ortaya çıkan cam tavan kavramı (Ataay, 1998), Boydak Ozan'a (2009) göre örgüt içindeki keyfi baskılar, Powell ve Butterfield'e (1994) göre ise kadın bireylerin önüne koyulan görünmeyen bariyerlerdir. Literatürde yer alan cam tavan algısı konulu çalışmaların neredeyse tamamında kavram, yedi alt boyut ile araştırılmıştır. Bireysel alt boyutlar arasında, çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih ve algıları yer almaktadır. Örgütsel alt boyutlar ise örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, biçimsel olmayan iletişim ağlarına katılamamadır. Son olarak toplumsal alt boyutlar, mesleki ayrım ve basmakalıp yargılardır (Özyer ve Orhan, 2012). Literatürde cam tavan algısını ortaya çıkaran unsurların farklı olması, farklı zamanlarda ve yerlerde yapılmış olmalarından (Akdöl, 2009) kaynaklanmaktadır. Farklı çalışmalarda farklı nedenler belirtilmiş olsa da cam tavan algısına neden olan genel kabul görmüş olan bir takım faktörler mevcuttur. Bunların başında, örgütlerde erkeklerin baskın olması (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007) ve cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar (Schwartz, 2011) yer almaktadır. Diğer faktörler; iş ve aile dengesi savaşı (Parlaktuna, 2010), kadınlar ve

erkekler arasındaki yönetimsel farklılık (Soyşekerci, 2006), astların ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz davranışları (Besler ve Oruç, 2010) ve kadınların kendilerinden kaynaklanan olumsuz davranışlardır (Günden, 2011). Cam tavan algısının bireylere ve örgütlere olumsuz birçok etkisi mevcuttur. Bunlar; devamsızlık artışı (Bacak ve Yiğit, 2010), iş tatmininin azalması (Altay, 2009), işe yabancılaşma (Fettahlıoğlu, 2006), iş gören devir hızının yükselmesi (Aydağ, 2012), maliyet artışı (Tuna, 2007), motivasyon kaybı (Sezen, 2008) ve örgütsel bağlılıkta yaşanan azalmadır (İşcan, 2004). Literatürde çözüm anlamında, cam tavan algısını aşma stratejilerinden de bahsedilmektedir. Örneğin pozitif ayrımcılık (Akdöl, 2009), kariyer gelişim programlarının düzenlenmesi ve sosyal haklardan faydalanmada iyileştirme stratejileri (Sezen, 2008) bunlardan bazılarıdır.

2.2. Kişilik

Grusky tarafından 1966 yılında ilk kez tanımı yapılan örgütsel bağlılık kavramının tanımı konusunda fikir birliğine varılamamış (Çöl, 2005) olursa da bu çalışmada boyutları baz alınan Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık, örgüte sadık kalması ile oluşan psikolojik eylemlerdir (Celep, 2000). Örgütsel bağlılık literatürde bazen farklı kavramlar (örneğin adanmışlık ve sadakat) ile de ifade edilmektedir. Örneğin 1996 yılında Celep ve 2000 yılında Balcı, bağlılığı, örgütsel adanmışlık kavramı şeklinde kullanmışlardır (Balay, 2000). Adanmışlığın bağlılıktan farkları net biçimde belirtilmemiş olsa da sadakat bağlılığa göre daha güçlü, tek taraflı ve karşılıksız bir duygudur (Koç, 2009). Yine örgütsel bağlılık bireyin işine ve başarısına göre değişirken, örgütsel sadakat, kültürel değerlere göre değişmektedir (Çöl, 2005). Örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin farklı yaklaşımlar mevcuttur ve bunlar aşağıdaki gibidir.



Tablo 1: Stratejik Girişimcilik İtibariyle Örneklem Dağılımı ve Geçerli Anket Sayısı

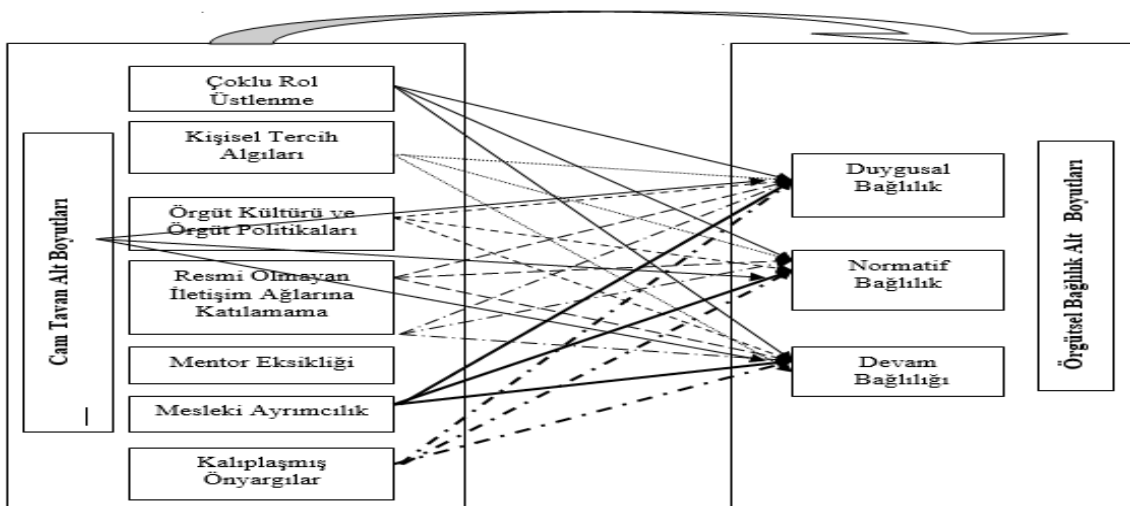
Etzioni	O'Reilly ve Chatman	Kanter	Penley ve Gould	Allen ve Meyer	Becker	Salancik
Normatif, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık	Uyum bağlılığı, özdeşleşme ve içselleştirme	Devama dönük bağlılık, kenetlenme ve bağlılığı ve kontrol bağlılığı	Ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık	Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı	Genelleştirilmiş kültürel beklentiler, kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler, sosyal pozisyona uyma ve sosyal etkileşimler	Davranışın görünürlüğü, değişmezliği ve isteğe bağlı olması
(Kaynak: Swailes, 2001: 157)	(Kaynak: Gül, 2002: 40)	(Kaynak: Aydın, 2008: 26)	(Kaynak: Penley ve Gould, 1988: 45-46)	(Kaynak: Allen ve Meyer, 1990)	(Kaynak: Cengiz, 2001)	(Kaynak: Cengiz, 2001)

Çalışmamızda baz alınan örgütsel bağlılık boyutları Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı sınıflandırırken en uygun sınıflandırmanın kendilerine ait olan boyutlar olduğunu savunmuşlardır, gerekçeleri ise üç boyutun da birbirinden farklı olmasıdır (Kılınç, 2013). Duygusal bağlılıkta birey, duygularına göre hareket etmekte ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Normatif bağlılık bireyin, örgütteki normlar

veya çalışma kültürleri açısından kendisini örgüte karşı sorumlu hissetmesidir (Gülova ve Demirsoy, 2012). Devam bağlılığı ise, Gautam ve Wagner'e (2001) göre, maaş ve emekli olma durumundan, Allen ve Meyer'e (1990) göre ise kişisel kabiliyetler, seçenekler, eğitim seviyesi, yer değiştirme, emeklilik primi ve toplumdan ibarettir. Örgütsel bağlılığa neden olan çeşitli faktörler söz konusudur. Örneğin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim düzeyi bireysel faktörler (Kılınç, 2013) arasında yer almaktadır. İşin niteliği ve önemi (İnce ve Gül, 2005), stres (Cüceloğlu, 2012), ücret (Balay, 2000), ödüller (Grusky, 1996), yönetim tarzı ve liderlik, takım çalışması (Öztürk, 2013), rol belirsizliği ve rol çatışması (Güçlü, 2006) ve örgütsel adalet (Gilliland ve Chan, 2009) ise örgütsel faktörlerden bazılarıdır. Örgütsel bağlılığın azalması örgüte olumsuz dönütler sağlamakta, örneğin devamsızlık (Unal, 2011), işten ayrılma niyeti ve iş gücü devir oranı (Çoban, 2011) oluşabilmekte ve performans (Dönmez, 2013) düşebilmektedir.

Cam tavan ve örgütsel bağlılık kavramlarının arasındaki ilişkinin incelemeye konu olduğu çalışma sayısı bir elin parmağını geçmemektedir (Örneğin İmamoğlu, 2016, Downes vd., 2014, Imam ve Shah, 2013, Özünlü, 2013, Dost vd., 2012). Çalışmalarında; İmamoğlu (2016), İstanbul Beylikdüzü ilçesindeki bir kamu kurumunda çalışan ve farklı pozisyonlarda çalışan 124 kadını, Downes vd. (2014), Bentley Üniversitesi'nde bulunan 606 kadını, Imam ve Shah (2013), Punjab'da üç küçük gelişmekte olan şehirdeki (Dera Ghazi Khan, Multan ve Okara) %49'u kadın olan 72 kişiyi (cinsiyet ayrımcılığını da konuya dâhil ettiği için çalışmada erkek örneklem de mevcuttur) örnekleme edinmişlerdir. Ayrıca Özünlü (2013), Kütahya'daki iki özel işletmenin 46 kadın çalışanını ve Dost vd. (2012), Pakistanın iki büyük şehri olan Islamabad ve Rawalpindi'deki 336 özel ve kamu sektör (İnsan Kaynakları, bilgi teknolojisi, denetim-muhasebe ve teknik bölüm) çalışanını örneklem olarak almışlardır. İki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısının az olması ve kamu-özel sektör karşılaştırmasını konu alan çalışma sayısının tek olması nedeni ile çalışmanın modelinin aşağıdaki şekilde olması düşünülmüştür.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Modelden de anlaşılacağı üzere çalışmada, cam tavan algısının ve boyutlarının, örgütsel bağlılığa ve boyutlarına etkisi araştırılacaktır. Bu nedenden dolayı araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

- H1: Öğretmenlerin cam tavan algıları, örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.
- H2: Öğretmenlerin cam tavan algıları, duygusal bağlılık düzeylerini etkilemektedir.
- H3: Öğretmenlerin cam tavan algıları, normatif bağlılık düzeylerini etkilemektedir.
- H4: Öğretmenlerin cam tavan algıları, devam bağlılık düzeylerini etkilemektedir.
- H5: Cam Tavan algısının alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilemektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Araştırmanın amacı öğretmenlerin cam tavan algılarının örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığını ölçmektir. Araştırmanın, kamu ve özel sektör karşılaştırması yapması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma maddiyat ve zaman kısıtlarından dolayı Ankara’da görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.

3.2. Araştırmanın Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde değişkenlerin ve ilgili alt boyutların güvenirlilik katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.



Tablo 2: Cam Tavan, Örgütsel Bağlılık ve İlgili Alt Boyutların Güvenirlilik Katsayıları

Değişkenler	Cronbach Alpha (Güvenirlilik Katsayıları)
Cam Tavan (Genel)	0,889
Çoklu Rol Üstlenme	0,803
Kişisel Tercih Algıları	0,877
Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	0,756
Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	0,888
Mentor Eksikliği	0,702
Meslekî Ayrımcılık	0,855
Kalıplaşmış Önyargılar	0,915
Örgütsel Bağlılık (Genel)	0,959
Duygusal Bağlılık	0,952
Normatif Bağlılık	0,926
Devam Bağlılığı	0,96

Tablo 2’de yer alan tüm faktörlerin Cronbach Alpha cinsinden güvenirlilik değeri 0.60’nın üzerinde olduğundan anket güvenirliliğinin istenilen seviyede olduğu kabul edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada Ankara ilinde eğitim sektöründe (kamu ve özel) görev yapan öğretmenlerin cam tavan algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çerçevede kamu

sektöründe çalışan öğretmenler, homojen şartlara sahip oldukları varsayımı ile basit tesadüfi yöntemle belirlenmiştir. Özel sektörde çalışan öğretmenler ise, homojen özellik göstermedikleri için gelişigüzel örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu bağlamda toplam 414 kullanılabilir ölçek formu elde edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada üç ölçekten oluşan anket formu kullanılmıştır. Bunlardan ilki 2005 yılında Payne tarafından geliştirilen, Özünü'nün 2013 yılında Türkçeye uyarladığı yedi boyut (çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikaları, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama, mentor eksikliği, meslekî ayrımcılık ve kalıplaşmış önyargılar) ve 32 sorudan oluşan cam tavan ölçeğidir (Özünü, 2013). İkinci ölçek, 1990 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilen, Sungurlu tarafından 1994 yılında Türkçeye uyarlanan, üç boyut (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ve 32 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğidir (Sungurlu, 1994). Anketin son bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik dokuz soru yer almaktadır. Soru ölçeği maddelerinin puanlaması 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanan derecelendirme ile yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) ile değerlendirilmiştir. Verilerin karşılaştırılmasında; iki grup arasındaki fark için t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek yönlü Anova testi, farklılığa sebep olan grubun tespiti için ise Scheffe testi kullanılmıştır. Cam tavan ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için Pearson korelasyon, etki için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Bulguların, %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirildiği söylenebilir.

3.6. Bulgular

Araştırmanın bulgular kısmında sırası ile demografik özellikler, değişkenlere ilişkin normal dağılım testi, korelasyon ve regresyon analizi ile ortalama tabloları yer almaktadır. Buna göre örnekleme ilişkin demografik bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

Özellikler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	20-29 Arası	99	23,9
	30-39 Arası	216	52,2
	40-49 Arası	99	23,9
	Toplam	414	100,0
Medeni Hal	Bekâr	89	21,5
	Evli	296	71,5
	Dul-boşanmış	29	7,0
	Toplam	414	100,0
Öğrenim Durumu	Ön Lisans Mezunu	24	5,8
	Lisans Mezunu	311	75,1
	Lisansüstü	79	19,1

	Toplam	414	100,0
Çalışılan Sektör	Kamu	208	50,2
	Özel	206	49,8
	Toplam	414	100,0
Mesleki Deneyim	1-5 Yıl	88	21,3
	6-10 Yıl	95	22,9
	11-15 Yıl	141	34,1
	15 Yıl üzeri	90	21,7
	Toplam	414	100,0
Branş	Anaokulu	32	7,7
	Sınıf Öğretmeni	84	20,3
	Branş Öğretmeni	298	72,0
	Toplam	414	100,0
Çocuk Sayısı	Yok	126	30,4
	1	150	36,2
	2	118	28,5
	3 Ve üzeri	20	4,8
	Toplam	414	100,0
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	52	12,6
	1-5 Yıl	207	50,0
	5 Yıl üzeri	155	37,4
	Toplam	414	100,0
Aylık Hane Geliri	4000 TL Ve Altı	33	8,0
	4001-5000 TL	37	8,9
	5001-6000 TL	129	31,2
	6001- 7000 TL	152	36,7
	7000 TL Ve üzeri	63	15,2
	Toplam	414	100,0



Örneklemin çoğunluğu (% 52'si) 30-39 yaş grubu (% 71'i) evli, (% 75'i) lisans mezunu, (% 34'ü) 11-15 yıl deneyimli, (% 72'si) branş öğretmeni ve (% 70'i) çocuk sahibidir. Son olarak örneklemin neredeyse yarısı kamu, yarısı da özel sektör çalışanıdır. Değişkenlere ilişkin normal dağılım testi Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4. Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi

Değişkenler	N	Kolmogorov-Smirnov Z	p
Çoklu Rol Üstlenme	414	1,042	,228
Kişisel Tercih Algıları	414	1,205	,110
Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	414	1,036	,189
Resmi Olmayan İletişim Ağlarına	414	,874	,430
Mentor Eksikliği	414	,834	,489
Meslekî Ayrımcılık	414	1,072	,201
Kalıplaşmış Önyargılar	414	,902	,390
Cam Tavan (Genel)	414	1,228	,098
Duygusal Bağlılık	414	0,955	0,105
Devam Bağlılığı	414	0,887	0,356
Normatif Bağlılık	414	1,122	0,188
Örgütsel Bağlılık (Genel)	414	1,058	0,179

Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p>0,05$). Bu yüzden verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren (Pearson) Korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 5. (Pearson) Korelasyon Analizi Sonuçları

		Çoklu Rol üstlenme	Kişisel Tercih Algıları	Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	Mentor Eksikliği	Meslekî Ayrımcılık	Kalıplaşmış Önyargılar	Cam Tavan Genel
Duygusal Bağlılık	r	-0,345**	0,012	-0,570**	0,158**	-0,520**	-0,475**	-0,139**	-0,620**
	p	0,000	0,806	0,000	0,001	0,000	0,000	0,005	0,000
Devam Bağlılığı	r	-0,123*	-0,166**	-0,542**	-0,063	-0,489**	-0,349**	-0,239**	-0,540**
	p	0,012	0,001	0,000	0,203	0,000	0,000	0,000	0,000
Normatif Bağlılık	r	-0,071	-0,179**	-0,516**	-0,076	-0,479**	-0,391**	-0,165**	-0,503**
	p	0,147	0,000	0,000	0,124	0,000	0,000	0,001	0,000
Örgütsel Bağlılık Genel	r	-0,177**	-0,129**	-0,579**	-0,005	-0,530**	-0,433**	-0,191**	-0,587**
	p	0,000	0,009	0,000	0,923	0,000	0,000	0,000	0,000

Duygusal bağlılık ile sadece resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama arasında pozitif, diğer cam tavan boyutları ile arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık (genel), devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile tüm cam tavan boyutları ile arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 6’de verilmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Sabit	6,489	20,027	0	216,85	0	0,343
	Cam Tavan (Genel)	-1,281	-14,73	0			
Duygusal Bağlılık	Sabit	6,379	14,414	0	47,886	0	0,443
	CamTavan (Genel)	-1,493	-16,05	0			
	Çoklu Rol Üstlenme	-0,143	-3,101	0,002			
	Kişisel Tercih Algıları	0,042	0,588	0,557			
	Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	-0,333	-6,361	0			
	Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	0,012	0,440	0,66			
	Mentor Eksikliği	-0,244	-4,406	0			
	Meslekî Ayrımcılık	-0,193	-3,265	0,001			
	Kalıplaşmış Önyargılar	-0,307	-3,569	0			
Devam Bağlılığı	Sabit	6,609	14,706	0	36,252	0	0,374
	CamTavan (Genel)	-1,246	-13,023	0			

	Çoklu Rol Üstlenme	-0,083	-1,771	0,077			
	Kişisel Tercih Algıları	-0,057	-0,785	0,433			
	Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	-0,342	-6,429	0			
	Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	-0,053	-1,883	0,06			
	Mentor Eksikliği	-0,237	-4,214	0			
	Meslekî Ayrımcılık	-0,067	-1,125	0,261			
	Kalıplaşmış Önyargılar	-0,43	-4,914	0			
Normatif Bağlılık	Sabit	5,994	12,845	0	30,584	0	0,334
	CamTavan (Genel)	-1,167	-11,798	0			
	Çoklu Rol Üstlenme	0,005	0,101	0,92			
	Kişisel Tercih Algıları	-0,052	-0,693	0,489			
	Örgüt Kültürü Ve Örgüt Politikaları	-0,291	-5,273	0			
	Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	-0,026	-0,905	0,366			
	Mentor Eksikliği	-0,24	-4,107	0			
	Meslekî Ayrımcılık	-0,173	-2,786	0,006			
	Kalıplaşmış Önyargılar	-0,312	-3,437	0,001			

Regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin cam tavan algıları, örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır. Öğretmenlerin çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve örgüt politikaları, mentor eksikliği, meslekî ayrımcılık, kalıplaşmış önyargılar ve cam tavan (genel) düzeyi duygusal bağlılık düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin kişisel tercih algıları ve resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir. Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgüt politikaları, mentor eksikliği, kalıplaşmış önyargılar ve cam tavan (genel) düzeyi devam bağlılığı düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama ve meslekî ayrımcılık düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir. Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgüt politikaları, mentor eksikliği, meslekî ayrımcılık, kalıplaşmış önyargılar ve cam tavan (genel) düzeyi normatif bağlılık düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları ve resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir. Örneklemeye ilişkin ortalama tablosu aşağıda bulunmaktadır.



Tablo 7. Örneklemeye Değişkenlere Göre Ortalaması

Değişken	Grup	N	Ort	Ss	t	p	
Cam Tavan (Genel)	Kamu	208	3,607	0,358	-7,068	0	
	Özel	206	3,817	0,234			
	4000 TL Ve Altı	33	3,553	0,428	3,242	0,012	3>1
	4001-5000 TL	37	3,695	0,37			4>1
	5001-6000 TL	129	3,73	0,286			
	6001- 7000 TL	152	3,754	0,262			
	7000 TL Ve Üzeri	63	3,663	0,389			
	Anaokulu	32	3,726	0,228	4,245	0,015	3>2
	Sınıf Öğretmeni	84	3,621	0,38			
	Branş Öğretmeni	298	3,735	0,306			

Örgütsel Bağlılık	4000 TL Ve Altı	33	2,412	0,865	10,414	0	1>2
	4001-5000 TL	37	1,784	0,582			1>3
	5001-6000 TL	129	1,677	0,654			1>4
	6001- 7000 TL	152	1,601	0,627			1>5
	7000 TL Ve Üzeri	63	1,796	0,723			
	20-29 Arası	99	1,723	0,707	6,118	0,002	3>1
	30-39 Arası	216	1,647	0,563			3>2
	40-49 Arası	99	1,94	0,894			
	Yok	126	1,669	0,646	2,998	0,031	3>1
	1	150	1,659	0,602			3>2
	2	118	1,884	0,837			
	3 Ve üzeri	20	1,853	0,684			

Cam tavan genel puanları; özel sektörde kamu sektöründen, Aylık hane geliri 5001-6000 TL olanlarda 4000 TL ve altı olanlardan ve 6001- 7000 TL olanlarda 4000 TL ve altı olanlardan yüksek bulunmuştur. Yine branş öğretmenlerinin cam tavan genel puanları, sınıf öğretmenlerinden yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık genel puanlarında ise; aylık hane geliri 4000 TL ve altı olanlarda diğer tüm gruplardan yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-49 arası olanların örgütsel bağlılık genel puanları da yaşı 20-29 ve 30-39 arası olanlardan yüksek bulunmuştur. Son olarak çocuk sayısı 2 olanların örgütsel bağlılık genel puanları, 1 çocuğu olanlardan ve çocuğu olmayanlardan yüksek bulunmuştur.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanın sonucu, cam tavan algılarının örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarını azalttığını işaret etmektedir. Dolayısı ile araştırmanın ilk dört hipotezi doğrulanmıştır. Çalışmamızın hipotezlerini destekleyen çalışmalar söz konusudur (Örneğin İmamoğlu, 2016, Downes vd., 2014, Imam ve Shah, 2013, Özünlü, 2013, Dost vd., 2012). Regresyon analizi sonuçlarına göre aralarında ilişki bulunan boyutların dışında, ilişki bulunmayan boyutların da söz konusu olmasından dolayı çalışmanın sonuncu hipotezi kısmen doğrulanmıştır. Ortalama sonuçları arasında ise, cam tavan puanlarının özel sektörde ve branş öğretmenlerinde daha yüksek, aylık hane geliri 4000 lira ve altında olanlarda ise daha düşük olması yer almaktadır. Örgütsel bağlılık puanları ise, kamu sektöründe, aylık hane geliri 4000 lira ve altında olanlarda, yaşı 40-49 arasında olanlarda ve iki çocuğu olanlarda daha yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlar, öncelikle eğitimde kamu ve özel sektör dinamiklerinin farklı olmasını işaret etmektedir. Örneğin kadın öğretmenlerin özel okullarda patronaj ve informal (tanıdık) ilişkileri ile idari yöneticilik pozisyonlarına erişememe hatta işten atılma kaygıları olabilmektedir. Kamu sektöründe ise, idari yöneticilik gibi tercihlerin merkezi sınavlarla yapılmasından ve işten atılma kaygısının daha az olmasından ötürü (özel sektöre göre daha fazla yasal güvence altına alındığı için) öğretmenler açısından cam tavan algısı daha az olabilmektedir. Son olarak çocuk sahibi olmanın anaç olma (feminen değerler) hali dolayısı ile örgütsel bağlılığı artırma olasılığı da, araştırmanın varsayımları arasında yer almaktadır. Kadınların işin yanı sıra ev ile ilgili ilave yükümlülöklere sahip olmalarının hayatlarını daha zorlaştırdığı bilinen bir gerçektir. Ev ve iş

ile ilgili bireysel sorumluluklarının yanı sıra toplumun beklentileri de düşünüldüğünde birçok role sahip olmaları, kadınların işyerinde çalışan olarak mutlu olmalarını zorlaştırmaktadır. Hele bir de “sırtından sopa, karnından sığa” söylemlerinin hâkim olduğu erkek egemen toplumlarda sadece kadın olmak bile çok zordur. Tüm bunların önüne geçebilmek adına pozitif ayrımcılık uygulamaları ile kadın öğretmenlerin daha kolay yönetici olmaları sağlanabilir, çocuklarının bakımlarını daha rahat şartlarda üstlenebilmeleri adına esnek çalışma saatleri uygulanabilir, samimi arkadaşlık ilişkileri özendirilebilir ve belki de en önemlisi atama sorunları giderilebilir. Son olarak gelecekte yapılacak çalışmalarda daha çok değişken, örneklem ve farklı bölgeleri içeren nicel araştırmaların, cam tavan ile örgütsel bağlılık nedenlerinin, etkilerinin ve sonuçlarının derinlemesine mülakat yöntemi (betimleme analizi) gibi nitel çalışmalarla ölçülmesinin ve değişkenlerin kültürel (erkek egemenlik gibi) boyutları ile ele alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akdöl, B. (2009). Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, J.N. ve Meyer, P.J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (12): 158.
- Ataay, A. (1998). Kadın Yöneticilerde Kariyer Boyutları ve Etenler, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, *Todaie Yayınları*, 285: 237-254.
- 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, M. K. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü., Hatay.
- Aydın, S. (2008). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması için Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1): 29-44.



- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara.
- Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (1): 1-31.
- Boydak, Ozan M. (2009). Okul Yöneticilerinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (29): 15-33.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Cengiz, A.A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cüceloğlu, D. (2012). İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, 27. Baskı, İstanbul.
- Çoban, U. (2011). İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 19 (1): 291-306.
- Dost, M. K., Zia-ur-Rehman ve Tariq, S. (2012). The Organizations Having High Level Of Glass Ceiling, Has Lower Productivity Due To Lack Of Employee Commiment, Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review, 1 (8): 93-103.
- Downes, M., Hemmasi ve M., Eshghi, G. (2014). When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment And Turnover Intent: The Mediating Role Of Distributive Justice, Journal of Diversity Management, 9 (2): 131-145.
- Dönmez, F.Y. (2013). Çalışanlarda İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Diyarbakır Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.



- Gautam, T. D. ve Wagner, U. (2001). Organizational Commitment in Nepalese Settings, *Asian Journal of Social Psychology* (4): 239-248.
- Gilliland, S.W. ve Chan, D. (2009). Örgütsel Adalet: Teori, Yöntemler ve Uygulamalar İçinde N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangir, C.Viswesvaran (Ed). Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, Cilt 2. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Grusky, D. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10: 488 – 503.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 2 (1): 37-55.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 3 (3): 49-76.
- Günden, Y. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri ve Muğla Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Muğla.
- Imam, A. ve 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*, 57: 14111-14115.
- İmamoğlu, D. (2016). İşletme Bilim Dalı Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, 1. Baskı, Ankara.
- İşcan, Ö. F. (2004). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 186-216.



- Kılınç, T. D. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (28): 200.
- Ozyer, K. ve Orhan, U. (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama, The Journal of Academic Social Science Studies, 5 (8): 971-987.
- Öztürk, M. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özünlü, D. (2013). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış 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.
- Penly, L.E. ve Gould, S. (1988). Etzioni’s Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, Journal of Organizational Behavior, 9 (1): 43-59.
- Powell, N. G. ve Butterfield, D. A. (1994). Investigating The Glass Ceiling Phenomenon: An Emprical Study Of Actual Promotions To Top Managment, Academy of Management Journal, 37 (1): 8.
- Schwartz, F. N. (2011). Yönetici Kadınlar ve Yaşamın Yeni Olguları, Harvard Business Review- İş ve Yaşam Dengesi, 351: 111-117.
- Sezen, B. (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.



- Soyşekerci, S. (2006). Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erillik Olgusunun Aile İşletmelerindeki Etkisi: Kuramsal Bir Bakış, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2): 1-26.
- Sungurlu, M. (1994). Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Swales, S. (2001). Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures, *International Journal of Management Reviews*, 4 (2): 155-178.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Eğitim Kitabevi, 8. Baskı, Konya.
- Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankara’da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1): 45-52.
- Ünal, U. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisellik. Bir Yükseköğretim Kurumu Olarak Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Uygulama Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manas Üniversitesi İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Bişkek.

