

Araştırma Makalesi / Research Article

DOI: 10.30520/tjsosci.1626427

Akademisyenlerin Cam Tavan Algılarının Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Dayanıklılıklarıyla İlişkisinin İncelenmesi

G. Deniz DERİN¹, Yeliz KINDAP TEPE²¹ Araş. Gör. Dr., İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Samsun, TURKEY/ guldeniz.derin@omu.edu.tr² Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Samsun, TURKEY/ yeliz.kindaptepe@omu.edu.tr

Özet: Bu çalışma, akademisyenlerin cam tavan algılarına yönelik tutumları, örgütsel bağlılıkları ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çalışmaya Türkiye'deki bir üniversite görevine devam etmekte olan 127 kadın, 133 erkek ($M_{ort.yaş} = 39.30$, $SS = 9.42$) toplam 260 akademisyen katılmıştır. Araştırmada Cam Tavan Algısı Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada bireylerin örgütsel bağlılıklarının güçlenmesi ve cam tavan algılarının azalması durumunda psikolojik dayanıklılıklarının da artacağı öngörülmüştür. Betimsel analizler sonucunda, kadın akademisyenlerin erkeklere kıyasla daha yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip oldukları ve cam tavana yönelik daha olumsuz algılar sergiledikleri belirlenmiştir. Araştırma, psikolojik dayanıklılığın hem cam tavan algıları hem de örgütsel bağlılık ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca cam tavan algılarına yönelik olumsuz tutumlar ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları, cam tavan algılarına yönelik olumsuz tutumlar ve güçlü örgütsel bağlılığın psikolojik dayanıklılığı anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir. Bu bulgu, akademisyenler arasında cam tavan sendromunu azaltma ve örgütsel bağlılığı artırma yönünde atılacak adımların, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artırmada kritik bir rol oynayabileceğini vurgulamaktadır. Aynı zamanda, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmek için pozitif örgütsel iklim yaratılmasının önemi de dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artırmak için cam tavan algılarını azaltan ve örgütsel bağlılığı güçlendiren stratejilerin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık, cam tavan algısı.**ORCID¹:** 0000-0003-4189-5675 / **ORCID²:** 0000-0003-0963-810X**Başvuru Tarihi:** 24 Ocak 2025**Kabul Tarihi:** 18 Şubat 2025

An Examination of Academics' Perceptions of the Glass Ceiling in Relation to Their Organizational Commitment and Psychological Resilience

Abstract: This study examines the relationships between academics' attitudes toward glass ceiling perceptions, organizational commitment, and psychological resilience. The study included 260 academics (127 women and 133 men; $M_{age} = 39.30$, $SD = 9.42$) working at a university in Turkey. The research employed the Glass Ceiling Perception Scale, the Psychological Resilience Scale, the Organizational Commitment Scale, and a Demographic Information Form. It was hypothesized that individuals' psychological resilience would increase as their organizational commitment strengthened and their glass ceiling perceptions decreased. Descriptive analyses revealed that female academics exhibited higher psychological resilience and more negative perceptions of the glass ceiling compared to their male counterparts. The study found that psychological resilience was positively and significantly associated with both glass ceiling perceptions and organizational commitment. Additionally, a positive relationship was identified between negative attitudes toward glass ceiling perceptions and organizational commitment. Regression analysis results showed that negative attitudes toward glass ceiling perceptions and strong organizational commitment significantly predicted psychological resilience. This finding emphasizes the critical role of reducing glass ceiling syndrome and enhancing organizational commitment in boosting psychological resilience among academics. Furthermore, the study highlights the importance of fostering a positive organizational climate to strengthen individuals' psychological resilience. In conclusion, the study underscores the importance of strategies that reduce glass ceiling perceptions and enhance organizational commitment in improving individuals' psychological resilience.

Keywords: Psychological resilience, organizational commitment, glass ceiling perception.**ORCID¹:** 0000-0003-4189-5675 / **ORCID²:** 0000-0003-0963-810X**Received Date:** 24 January 2025**Accepted Date:** 18 February 2025

GİRİŞ

Bireylerin toplumsal algıları, sadece kendilerine dair tutumlarını değil, aynı zamanda grup dinamikleri ve kurumsal bağlamdaki ilişkilerini de şekillendirir. Cam tavan algısı, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde karşılaştıkları görünmez bariyerlere dair inançlarını ifade eder ve bu algının bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarıyla nasıl ilişkili olduğu, özellikle psikolojik açıdan dikkat çekici bir araştırma alanıdır. Psikolojik dayanıklılık bireylerin stresle başa çıkma ve zorlukları aşma kapasitelerine odaklanırken, örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları kurumlara yönelik tutum ve duygusal bağlarını kapsar. Bu bağlamda, cam tavan algısının bireylerin hem içsel kaynakları hem de kurumsal bağlılıklarıyla olan ilişkilerini incelemek, önemli sosyal psikolojik çıkarımlar sunabilir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Cinsiyet eşitliğinde önemli ilerlemeler kaydedilmesine rağmen, "cam tavan", kadınların hiyerarşik iş alanlarında ilerlemesi için zorlu bir engel olmaya devam etmektedir. Marilyn Loden tarafından 1978'de ortaya atılan ve daha sonra 1980'lerde popüler hale gelen bu metaforik yapı, kadınların nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun üst düzey liderlik pozisyonlarına erişimini sınırlayan görünmeyen ancak yaygın engelleri ifade etmektedir (akt. Banu, 2022). Bu engeller, örgütsel cinsiyet normlarını, örtük önyargıları ve toplumsal beklentileri kapsayan yapısal, kültürel ve kişilerarası dinamiklerde yerleşiktir (Bertrand, 2018). Kadınlar işgücüne girme ve eğitim alma konusunda ilerleme kaydetmiş olsalar da erkeklerin yönetici rollerindeki orantısız temsili nedeniyle bu olgunun kalıcı önemi artmaktadır.

Cam tavan, bireysel ve örgütsel sonuçlar için geniş kapsamlı etkilere sahiptir. Bireysel düzeyde, eşitsizlik algıları ve kısıtlı ilerleme fırsatları hayal kırıklığına, motivasyonun azalmasına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açmaktadır (Babic ve Hansez, 2021; Purcell vd., 2010). Örgütsel düzeyde, yetenekli kadınlar sistematik olarak karar alma süreçlerinden dışlandıkça bu dinamikler çeşitliliği, yenilikçiliği ve üretkenliği engellemektedir (Eghlidi ve Karimi, 2020). Araştırmalar ayrıca cam tavanın iş-aile çatışmalarını şiddetlendirdiğini ve çalışanların örgütlerine psikolojik bağlılığını yansıtan kritik bir yapı olan örgütsel bağlılığın azalmasına katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır (Bkz. Purcell vd., 2010).

Literatürde örgütsel bağlılık, çalışan performansının ve memnuniyetinin temel bir belirleyicisi olarak kapsamlı bir şekilde incelenmiştir (örn., Aksoy vd., 2018; Eslami ve Gharakhani, 2017; Meyer vd., 1989). Bir birey ile örgütü arasındaki duygusal ve bilişsel uyum olarak tanımlanan bağlılık, işyeri kültürü, liderlik desteği ve mesleki gelişim fırsatları (Meyer, 2001) dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Ancak cam tavan, eşitsizlik ve dışlanma algılarını sürdürerek bu uyumu zayıflatmaktadır. Özellikle, cam tavan bariyerleriyle karşılaşan kadınlar, istekleri ve beklentileri örgütsel gerçeklerle uyuşmadığı için genellikle daha düşük düzeyde duygusal bağlılık sergilerler (Tiwari vd., 2019).

Zorluklara uyum sağlama ve gelişme kapasitesi olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık kavramı, cam tavanın örgütsel bağlılık ve refah üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için umut verici bir bakış açısı sunar (Vella ve Pai, 2019). Psikolojik dayanıklılık, bireylerin işyeri stresörleriyle başa çıkmalarını, aksiliklerden kurtulmalarını ve sistemik engellere rağmen iş gücüne katılımlarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Çalışmalar, dayanıklılığın yalnızca işyeri eşitsizliğinin etkisini tamponlamakla kalmayıp aynı zamanda iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve genel refahı artıran bir aracı faktör olarak da hizmet ettiğini göstermektedir (Taşkıran vd., 2024).

Cam tavan algılarını, örgütsel bağlılığı ve psikolojik dayanıklılığı arasındaki ikili ilişkileri incelemede önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da söz konusu değişkenleri birlikte ele alan araştırmaların sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Mevcut çalışmalar ağırlıklı olarak izole ilişkilere odaklanmıştır. Örneğin cam tavan algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri veya psikolojik dayanıklılığın iş tatminini teşvik etmedeki rolünü inceleyen çalışmalar öne çıkmaktadır (örn., Eghlidi ve Karimi, 2020; Taşkiran vd., 2024). Ancak, tüm bu yapılar arasındaki etkileşim sınırlı ilgi görmüş ve literatürde kritik bir boşluk yaratmıştır. Bunlara ek olarak, mevcut araştırmaların çoğu özel sektörde yürütülmüştür (bkz. Onuoha ve Idemudia, 2018; Panaccio ve Vandenberghe, 2009) ve akademisyenlere nispeten az odaklanılmıştır. Akademisyenler, hem yüksek öğrenim kurumlarındaki yapısal engellerden hem de daha geniş toplumsal beklentilerden kaynaklanan benzersiz zorluklarla karşı karşıyadır. Örneğin, araştırmalar akademisyen kadınların genellikle liderlik rollerinde yeterince temsil edilmediğini, orantısız hizmet ve bakım yükleriyle karşı karşıya olduğunu ve işe alım, terfi ve değerlendirme süreçlerinde önyargılarla karşılaştığını vurgulamaktadır (Mert ve Levent, 2020). Öte taraftan, cam tavanın toplumsal cinsiyet olarak kadınlara odaklanması, erkeklerin bu konudaki tutum ve niyetlerine yönelik çalışmalarda bir başka eksikliği doğurmaktadır. Bu çalışma, kadın ve erkek akademisyenler arasında cam tavan algılarına yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık ve dayanıklılık arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyerek bu boşlukları ele almayı ve böylece bu sorunların hem akademik hem de pratik açıdan anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle çalışma bulguları, cam tavanı ortadan kaldırmayı ve çalışanlar arasında dayanıklılığı teşvik etmeyi amaçlayan örgütsel politikaları ve uygulamaları bilgilendirme potansiyeline sahiptir. Buraya kadar ele alınan bilgi ve bulgulardan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır:

H1. Cam tavan algılarına yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Cam tavan algılarına yönelik tutumlar ve örgütsel bağlılık, psikolojik dayanıklılığı önemli ölçüde yordar.

3. MATERYAL VE METOD

3.1. Katılımcılar

Araştırmaya, Türkiye'deki bir devlet üniversitesinden, yaşları 24 ile 66 arasında değişen ($Ort.= 39.30$, $SS = 9.42$) ve çeşitli fakülte ve bölümlerinde farklı akademik unvanlara sahip toplam 260 (127 kadın, 133 erkek) akademisyen katılmıştır. Katılımcıların %70.8'i evli, %25.4'ü bekar ve 10'u %3.8 boşanmıştır. Akademik unvanlara göre dağılım incelendiğinde, %33'ü araştırma görevlisi, %15'i öğretim görevlisi, %29'u doktor öğretim üyesi, %14.1'i doçent ve %9.2'unun ise profesör olduğu görülmüştür.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Cam Tavan Algısı Ölçeği

Karaca (2007), ölçeği kadın yöneticilerin üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerine engel olan faktörleri belirleme amacıyla geliştirmiştir. Çalışmada, kadın ve erkek yöneticilerin kadınların iş hayatındaki rolleri ve üst düzey pozisyonlara yükselmelerine yönelik tutumları incelenmiş, bu tutumlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına da odaklanılmıştır. Ölçek 38 ifadeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tipindedir (1= *kesinlikle katılmıyorum*, 5= *kesinlikle katılıyorum*). Ölçekten alınan yüksek puanlar cam tavan algısına yönelik olumsuz tutumları, başka bir deyişle bu algıya sahip olunmadığını ifade etmektedir. Bu araştırmada kapsamında ölçeğin genelinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayı .84 olarak bulunmuştur.

3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ölçek normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı olmak üzere üç boyut ve toplamda 18 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, bu ölçek kapsamında sunulan ifadelere 5'li Likert tipi bir derecelendirme sistemi üzerinden yanıt vermektedir (1= *kesinlikle katılmıyorum*, 5= *tamamen katılıyorum*). Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar örgütsel bağlılığın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .84 iken; bu araştırma kapsamında .85 bulunmuştur.

3.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Ölçek, Işık (2016) tarafından bireylerin zorlu yaşam koşullarıyla başa çıkma yöntemlerini değerlendirmek için geliştirilmiştir. "Kendini adama," "kontrol" ve "meydan okuma" olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 5'li Likert tipi ölçüm ile değerlendirme yapılmaktadır (1 = *kesinlikle katılmıyorum*, 5 = *kesinlikle katılıyorum*). Ölçekten alınan yüksek puanlar psikolojik dayanıklılığın gücünü göstermektedir. Bu araştırmada kapsamında ölçeğin genelinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayı .83 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, akademik unvanı ve çalışma süresi hakkında bilgi edinmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

3.3. İşlem

Veri toplama süreci Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu'ndan alınan etik onaydan sonra başlamıştır (22/11/2018 tarih ve 1 No'lu karar). Katılımcılara amaçlı örneklem yoluyla ulaşılmıştır. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilerek, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilip yazılı onam alınmıştır. Ölçekler elden verilerek yüz yüze uygulanmıştır.

3.4. Veri Analizi

Bu araştırma, sosyo-demografik değişkenler açısından grupların değişkenlere dair ölçümlerinin incelenmesinde, kadın ve erkek öğrenciler arasında çalışma değişkenleri açısından anlamlı bir fark olup olmadığını değerlendirmek için tek yönlü MANOVA, akademik unvanlar açısından anlamlı farklılıklar için ise tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Araştırma akademisyenlerle yürütülmüş olup; araştırmada akademisyenlerin psikolojik dayanıklılığın yordayıcılarıyla ilgili analizler yapılmıştır. Bu amaçla çoklu doğrusal adımsal regresyon analizi uygulanması planlanmıştır. Analize başlamadan önce yordayıcı ve yordanan değişkenlere ait eksik veriler için de eksik veri doldurma analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri test etmek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Korelasyonların en az orta güçte ve anlamlı olanları regresyon analizine dahil edilmiş olup, .20'nin altında kalan düşük güçteki korelasyon katsayıları analize sokulmamıştır. Çoklu doğrusallık ihlali ise tolerans ve varyans enflasyon faktörü (VIF) ile değerlendirilmiş olup, 0.200- 1.00 arasındaki tolerans değerleri ve 1.00-10.00 arasındaki VIF değerleri çoklu doğrusallığın olmadığına kanıt olarak kabul edilmiştir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkene ne güçte katkıda bulunduğunu görebilmek Çoklu Basit Doğrusal Regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tüm anlamlılık düzeyleri için $p < .05$ kriteri kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 27.0 versiyonunda yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Değişkenlerin Karşılaştırılması

Araştırmada ele alınan cam tavan algılarına yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılığın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü MANOVA yapılmıştır. Analizlere başlamadan önce, başta tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği olmak üzere ilgili varsayımlar kontrol edilmiş ve analiz için gerekli koşulların sağlandığı belirlenmiştir. Bununla birlikte verilerin varsayımları karşılanması, gruplardaki örneklem sayılarının benzeşikliği ve örneklemin büyüklüğü göz önünde bulundurularak Wilks' Lambda çok değişkenli test istatistiği ile yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkeninin temel etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür $F(3, 255) = 5.09, p < .01, Wilks' \Lambda = .94, \eta^2 = .06$. Cinsiyet temel etkisinin hangi değişkenden kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizler kadınların ($Ort. = 3.57, S = .39$) cam tavan algısı puanlarının erkeklere ($Ort. = 3.39, S = .42$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir ($F(1, 257) = 11.70, p < .005$). Ayrıca kadınların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($Ort. = 3.96, S = .39$) erkeklerden ($Ort. = 3.81, S = .45$) yüksek olduğu görülmüştür ($F(1, 257) = 7.85, p < .001$). Örgütsel bağlılık düzeyinde ise cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır ($F(1, 257) = 2.91, p = .09$).

TABLO 1 BURAYA GELECEKTİR.

Cam tavan algılarına yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılığın akademik unvana göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçta psikolojik dayanıklılık ($F(4, 257) = 1.023, p = .30$), cam tavan sendromu ($F(4, 256) = .944, p = .43$) ve örgütsel bağlılık ($F(4, 257) = .582, p = .67$), puanlarının akademik ünvana göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde cam tavan algılarına yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılığın medeni hal açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda psikolojik dayanıklılık ($F(2, 257) = .694, p = .50$), cam tavan sendromu ($F(2, 256) = 1.189, p = .30$) ve örgütsel bağlılık ($F(2, 257) = .181, p = .83$), puanları arasında medeni hale göre farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

4.2. Betimleyici ve İlişkisel Bulgular

Betimleyici analiz bulgularına göre, katılımcılar genel olarak psikolojik dayanıklılık ölçümünden görece yüksek (ortanın üzerinde) puanlar alırken; örgütsel bağlılık cam tavan algısı tutumlarından orta derecede puan almıştır. Bulgular Tablo 2'de verilmektedir. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi incelenmiştir. Sonuçta tüm değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık, cam tavan algısı ile orta-yüksek ve pozitif yönde; örgütsel bağlılık ile orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkilidir. Cam tavan algısı ile örgütsel bağlılık arasında düşük-orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır (Bkz. Tablo 2). Bu bulgulara göre *H1* desteklenmiştir.

TABLO 2 BURAYA GELECEKTİR.

4.3. Regresyon Analizi

Akademisyenlerin psikolojik dayanıklılığın yordayıcılarını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçta sınanan modelde örgütsel bağlılık ve cam tavan algısı değişkenlerinin psikolojik dayanıklılık puanlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı gözlenmiştir ($F_{(2, 260)} = 24.98, p < .001, \Delta R^2 = .15$). İlgili regresyon analizi ile ilgili bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre H2 doğrulanmıştır.

TABLO 3 BURAYA GELECEKTİR.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Mevcut çalışma, akademisyenlerdeki cam tavan algılarına yönelik tutumları, örgütsel bağlılığı ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda bireylerin örgütsel bağlılıkları güçlendikçe ve cam tavana algıları azaldıkça psikolojik dayanıklılıklarının da artacağı öngörülmüştür.

Öncelikle gerçekleştirilen betimsel analizler sonucunda kadın akademisyenlerin erkeklere göre psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu ve ayrıca cam tavana yönelik daha olumsuz algılara sahip oldukları bulunmuştur. Bu bulgu, kadınların cam tavan algılarıyla mücadele ederken geliştirdikleri dayanıklılık mekanizmalarını destekler niteliktedir (bkz. Ong vd., 2006). Ayrıca, kadınların olumsuz cam tavan algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmektedir. Bu bulgu cam tavan algısının örgütsel bağlılıklarda önemli bir faktör olduğu bilgisiyle örtüşmektedir (Onuoha ve Idemudia, 2018).

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise psikolojik dayanıklılığın, hem cam tavana ilişkin olumsuz algılar hem de örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Cam tavan algısına yönelik olumsuz tutum ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçları, cam tavan algısına yönelik olumsuz tutum ve güçlü örgütsel bağlılığın, psikolojik dayanıklılığı yordadığını ortaya koymaktadır. Bu durum psikolojik dayanıklılığı artırmada, cam tavan sendromunun önüne geçmenin ve örgütsel bağlılığı artıracak adımlar atmanın önemini göstermektedir. Aynı zamanda bu sonuç, örgütsel bağlılığın çok boyutlu yapısının önemine işaret etmektedir. Örneğin, örgütsel bağlılığın sadece bireyin genel kuruma bağlılığı değil, aynı zamanda çeşitli gruplara ve hedeflere olan bağlılığını da içeren çok boyutlu bir yapı olduğu belirtilmiştir (Reichers, 1985). Bu perspektif, çalışanların farklı örgütsel seviyelere bağlılıklarını artırmanın psikolojik dayanıklılık üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın, pozitif duyguların etkisiyle strese karşı direnci artırdığı ve hızlı bir şekilde toparlanmayı sağladığı da literatürde desteklenmektedir (Ong vd., 2006). Bu bağlamda, cam tavan algıları gibi stres yaratıcı faktörlerle başa çıkmada dayanıklılık önemli bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır (Mittal ve Kaur, 2021; Vidhya ve Mageswari, 2024). Ayrıca, cam tavan algılarının kadınların kariyer ilerlemeleri üzerindeki etkisi incelendiğinde, bu algıların özellikle kadın çalışanların psikolojik güçlenmelerini olumsuz etkilediği görülmektedir

(Ebrahimi ve Rostami, 2021). Bu da cam tavan algılarını azaltmak için örgütlerin çalışanlara yönelik psikolojik destek mekanizmalarını güçlendirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, çalışanlara yönelik destekleyici örgütsel uygulamaların, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir (Burke vd., 2006).

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılığı artırmada cam tavan sendromunun önüne geçmenin ve örgütsel bağlılığı artıracak adımlar atmanın önemi bir kez daha ortaya konulmuştur. Cam tavan algılarının azaltılması ve örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, çalışanların hem psikolojik dayanıklılıklarını hem de genel örgütsel bağlılıklarını artırabilir. Bu süreç, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal verimlilik ve iş tatmini açısından da olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bu çalışma literatüre birkaç önemli şekilde katkıda bulunmaktadır. İlk olarak, birbirine bağlı ancak genellikle bağımsız olarak incelenen üç yapıyı (cam tavan, örgütsel bağlılık ve dayanıklılık) entegre ederek, işyeri eşitsizliğinin ve çalışan katılımının altında yatan dinamikler hakkında daha kapsamlı bir anlayış sunmaktadır. Dayanıklılık, stres ve refahla ilişkili olarak kapsamlı bir şekilde incelenmiş olsa da cam tavan gibi sistemik engellerin etkileri ve cam tavan algısı gibi kadına yönelik engelleyici algılarla birlikte yeterince araştırılmamıştır. İkinci olarak, çalışma örneklemini olarak akademisyenlere odaklanmak, örgütsel engeller ve dayanıklılık tartışmalarında göz ardı edilen bir profesyonel grup hakkında değerli bakış açısı sağlamaktadır. Yapısal katılık ile entelektüel özerkliğin benzersiz karışımı olan akademik ortamlar, bu fenomenleri keşfetmek için zengin bir bağlam sunmaktadır. Bu boşlukları ele alarak, mevcut çalışma yalnızca teorik anlayışı geliştirmekle kalmamış, aynı zamanda akademik ortamlarda dayanıklılığı ve kapsayıcılığı teşvik etmek için pratik öneriler de sunulmasına imkan sağlamıştır.

Bu çalışmanın sonuçları, akademik kurumlarda daha eşitlikçi ve destekleyici bir örgütsel ortam yaratmak için eyleme geçirilebilir içgörüler sağlayabilir. Çalışanların örgütsel engelleri aşmalarını sağlayan destek programlarının, çalışanın psikolojik sağlığı açısından önemi anlaşılmaktadır. Çalışma aynı zamanda stres yönetimi atölyeleri gibi dayanıklılık oluşturma müdahalelerinin yeterli olmayacağına, çalışma koşulları açısından eşit ve kurumlara bağlılığı geliştirecek kucaklayıcı ortamların da önemli bir önkoşul olarak görülebileceğine işaret etmektedir. Akademik kurumlar destekleyici ve eşitlikçi ortamlar yaratarak örgütsel bağlılığı artabilir; böylece bireylerin dayanıklılık temellerini de sağlamlaştırabilir.

Tablo 1: Araştırmada Ele Alman Değişkenlerin Cinsiyete Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Cinsiyet	Ort.	SS.	n
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	3.96	.39	127
	Erkek	3.81	.45	132
	Toplam	3.89	.43	259
Cam tavan	Kadın	3.57	.39	127
	Erkek	3.39	.42	132
	Toplam	3.48	.41	259
Örgütsel bağlılık	Kadın	3.22	.57	127
	Erkek	3.10	.63	132
	Toplam	3.16	.60	259

Tablo 2: Betimleyici Bulgular ve Değişkenler Arasındaki İlişki Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S	1.	2.	3.
1. Cam tavan algısı	3.47	.41	-	.22**	.34**
2. Örgütsel Bağlılık	3.16	.60		-	.27**
3. Psikolojik Dayanıklılık	3.88	.43			-

** $p < .01$, $N = 260$.

Tablo 3: Psikolojik Dayanıklılığın Yordayıcılarına İlişkin Doğrusal Adımsal Regresyon Analiz Sonuçları

	B	β	SE	t	p
1. Örgütsel Bağlılık	.15	.21	.06	3.57	.000*
2. Cam Tavan Algısı	.31	.30	.04	5.12	.000*

* $p < .001$

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

DESTEK VE TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışma herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek bir kurum veya kişi bulunmamaktadır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C., Şengün, H. İ. ve Yılmaz, Y. (2018). Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: A research in the Southeastern Anatolia region of Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356-365.
- Babic, A. ve Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250.
- Banu, S. (2022). *The first and second glass ceiling: It's time for a reality check*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Saira-Banu-2/publication/359341154_The_First_and_Second_Glass_Ceiling_It's_Time_for_a_Reality_Check/links/6235e730d545b772940424f0/The-First-and-Second-Glass-Ceiling-Its-Time-for-a-Reality-Check.pdf
- Bertrand, M. (2018). Coase lecture—the glass ceiling. *Economica*, 85(338), 205-231.
- Burke, R. J., Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2006). Organisational practices supporting women's career advancement and their satisfaction and well-being in Turkey. *Women in Management Review*, 21(8), 610-624.
- Ebrahimi, F. ve Rostami, A. (2021). Investigating the effect of female auditors' glass ceiling beliefs on tenure intentions: The mediating variable role of psychological empowerment. *Journal of Accounting Advances*, 13(2), 37-68.
- Eghlidi, F. F. ve Karimi, F. (2020). The relationship between dimensions of glass ceiling and organizational commitment of women employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(1), 27-34.
- Eslami, J. ve Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Işık, Ş. (2016). Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(2), 165-182.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/448494>
- Mert, P. ve Levent, A. F. (2020). Female teachers' problem to be the manager: Glass ceiling syndrome in Turkey. *International Journal of Eurasian Education & Culture*, 5(10), 1547-1587.
- Meyer, J. P. (2001). Organizational commitment. I. Robertson ve C. Cooper (Ed.), *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners* içinde, s. 289- 342.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job

- performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Mittal, E. ve Kaur, N. (2021). Glass ceiling and psychological distress: The mediating role of self-esteem. *South Asian Journal of Management*, 28(3).
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L. ve Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730.
- Onuoha, C. U. Ve Idemudia, E. S. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(1), 1556-1578.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.
- Purcell, D., MacArthur, K. R. ve Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Taşkıran, T. A., Gürbüz, B. ve Doğan, M. (2024). Psychological resilience and organizational commitment: Mediating role of job satisfaction. *Research in Sport Education and Sciences*, 26(2), 66-74.
- Tiwari, M., Mathur, G. ve Awasthi, S. (2019). A study on the effects of glass ceiling & Organizational commitment on corporate women's turnover intentions. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-10.
- Vella, S. L. C. ve Pai, N. B. (2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 7(2), 233-239.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 401-410.
- Vidhya, M. P. ve Mageswari, S. U. (2024) The glass ceiling effect: Examining mental health in the context of workplace inequality. *Journal of Indian School of Political Economy*, 36 (3), 249-261.