

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

The Mediating Role of Organizational Commitment on Intention to Leave the Glass Ceiling Syndrome: A Field Study

Sümeyla CEYHAN BOR¹

Aysegül ÖZBAĞIŞ²

Özet

Bu araştırmada cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmamızın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma kapsamında 378 veri toplanmıştır. Araştırmada veri analizi için Smart PLS3 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cam tavan sendromunun aracı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlı olduğu ancak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolunun istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolunun da anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu duruma göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan cam tavan sendromu tükenmişliği, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenirken tükenmişliğin de işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak örgütsel bağlılığında işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar teori ve uygulama kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Bağlılık.

Jel Kodları: M00, M10, M19

Başvuru: 04.06.2022

Kabul: 14.03.2023

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of glass ceiling syndrome on burnout, turnover and organizational commitment, and the effect of organizational commitment and turnover intention in burnout. In addition, another subject of the research is to investigate whether the glass ceiling syndrome has a mediating role on the intention to leave the job or not. Within the scope of the research, 378 data were collected. Smart PLS3 statistical program was used for data analysis in the research. According to the results of the research; It was determined that the effect of the glass ceiling syndrome on the organizational commitment variable, which is the mediating variable, was significant, but the path of organizational commitment and intention to leave was not statistically significant. In addition, the glass ceiling syndrome's intention to leave path was also found to be significant. Accordingly, it has been determined that the glass ceiling syndrome has a mediating role of organizational commitment on the intention to leave. On the other hand, it was determined that the glass ceiling syndrome affected burnout, organizational commitment and intention to leave work positively, while it was determined that burnout also affected the intention to leave work positively. However, it was concluded that organizational commitment did not affect the intention to leave the job. The results obtained as a result of the research are discussed within the scope of theory and practice.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu/ Yönetim ve Organizasyon, sceyhan@bingol.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5436-2996>

² Uzman, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İşletme/ Yönetim ve Organizasyon, aysegulozbagiss@gmail.com, ORCID:<https://orcid.org/0000-0002-7139-0734>

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Key Words: Glass Ceiling Syndrome, Burnout, Intention to Leave, Organizational Commitment.

Jel Codes: M00, M10, M19

GİRİŞ

Değişen toplum yapısı ile beraber kadınların çalışma hayatında yer almaları mümkün olmaktadır. Ancak kadınlar çalışma hayatında yer almaya başladığı bilinse de, aslında kadınların daha çok yönetimde yer almadan alt düzey pozisyonlarda yer aldıkları ayrıca üst düzey kadrolara yeterince ilerleyemediklerini belirtmektedir. Bu duruma bağlı olarak kadınların yönetimde yer almamasına neden olan konulardan biriside cam tavan olmaktadır (Karcıoğlu Ve Leblebici, 2014). Cam tavan; kadın çalışanların iş hayatında yükselmelerine engel olan, karşılaştıkları veya görünmeyen engeller şeklinde tanımlanabilmektedir (Cotter, Hermsen, Ovadia, Vanneman, 2001, s. 655-656).

Cam tavanın ortaya çıkmasında birçok neden etken olmaktadır. Bunlardan en önemlisi olduğu düşünülen konulardan birisi zamanla gelişen teknolojik ve demografik gelişmeler olduğu varsayılmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler ile birlikte erkekler iş hayatında ilerleme sağlarken kadınların ise yönetimde birtakım dezavantajlar sağlamasına neden olmaktadır (Hoobler vd., 2010, s. 482). Bu bağlamda kadınların birçoğu iş ortamının özellikleri ve iş yeterliliklerinde çifte standarda tabi tutulduğundan memnun olmadıklarını bildiriler. Bu noktada iş hayatında bulunan birçok kadın mesleki olarak engelleme hissi duyar. Bu görünmez durum “camdan bir tavanın” olduğunu belirtmektedir (Ailes ve Kraushar, 2000, s. 118- 119).

Konu ile ilgili gerek ulusal gerek uluslararası birçok değişken ile ilişkilendirilmiş çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bunlardan bazıları ise; iş ve aile yaşamının kariyere etkisi (Hoobler vd., 2010), örgütsel bağlılık (İmamoğlu, 2016), örgütsel adalet (Özden, 2018), kariyer engelleri (Öztürk ve Bilkay, 2016) gibi birçok konu üzerinde çalışıldığı belirlenmiştir. Genel olarak incelendiğinde cam tavan sendromu konusu farklı değişkenlerle incelenmiş ve incelenmeye de devam ettiği görülmüştür. Daha önce yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin aracı rolü olup olmadığı da araştırılmıştır. Çalışma bu yönüyle önem arz etmekte olup ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada cam tavan sendromu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti konularının kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Çalışmanın araştırma kısmında ise 378 kadın çalışan üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma, araştırmanın amacı, kısıtlılıklar, yöntemi, evreni ve örneklemini, modeli belirtilirken diğer yandan tanımlayıcı istatistik analizi, SMART PLS3 programı kullanılarak ise yapılan analizler; ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, fornell-larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik htmt kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri ile desteklenmekte sonuç ve öneriler bölümüyle son bulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı 1986 yılında Wall Street Journal’ın ilk defa çalışma hayatında yer alan kadınlarının firma geleneği ve basmakalıp görüş ve düşünceler tarafından üst düzey yönetimde yer almalarına belirten bir kavram olarak bahsetmiştir. Bu duruma bağlı olarak da cam tavan kavramı birçok araştırmaya konu olduğu görülmüştür (Bebekoğlu ve Wasti, 2002, s. 207; Halıcı ve Kasımoğlu, 2002, s. 210; Jackson, 2001, s. 30; Nath, 2000, s. 44). Jackson’a göre (2001, s. 30) cam tavan, iş hayatında yer alan kadınların yönetimde yer almasına engel olan görünmez engeller şeklinde belirtmektedir. Ayrıca, iş yaşamında kadınlar için gerekli konumlandırmanın yapılmamasının yanı sıra kadınların mesleki başarısına ve kişisel özelliklerini değerlendirmeksizin yönetimde yer almalarını engellenmesi şeklinde de ifade edilmektedir (Yılmaz ve Okutan,

2017). Dolayısıyla belirtilen bilgiler ışığında cam tavan konusunun alanının sadece kadınlar olduğu görüşü hâkimdir (Baxter ve Wright, 2000, s. 276).

Cam tavan konusu genel olarak kadınların iş hayatlarında ilerleme sağlamak isterken birtakım engeller ile karşılaşma durumudur. Bu karşılaşma ile birlikte kadınların toplum tarafından genel kabul görmüş durumlarından dolayı cam tavan kavramı ile yüz yüze gelmek durumunda kalmaktadırlar (Beck, 2003, s. 16). Kadınların yükselmesine engel olduğu ve cam tavan sendromunun ortaya çıkmasında etkili olan etmenlerden bir kısmı ise; kadınların yöneticilik alanından ve profesyonellik ve teknik mesleki bilgilerinin kullanması veya yapması gereken yerlerden uzak tutulduğu bilinmektedir (Burbridge, 1994, s. 25-26). Kadınların uzman oldukları veya bildikleri alanlardan uzak kalması çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmakta ve kadınların uzaman oldukları mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, üst yönetim kademelerine terfi etmesini engelleyen durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedirler (Ayrancı ve Gürbüz, 2012, s. 128).

Kadınların çalışma hayatında yer alması geçmiş yıllardan beri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu sorunun toplumsal olarak görünmesinin yanı sıra kadının toplumdaki yerini de fazlasıyla etkilemektedir. Bu durumun açıklanmasında bazı istatistik veriler değerlendirildiğinde; Örneğin; TÜİK'in Haziran 2020 verilerine göre, Türkiye'de erkekler arasında istihdam oranı %58,9 iken kadınlarda %26,3 olarak belirlendi. Yine güncel istatistiklere göre, kadınların işsizlik oranı %14,5 erkeklerde bu oran %12,9 olarak görülmüştür. İşgücü 2020 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 196 bin kişi azalarak 31 milyon 629 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 1,2 puanlık azalış ile %51,0 olarak gerçekleşti. Bu durumda elde edilen verilere göre kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerden daha az olduğu belirlenmiştir.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanımlama yer almaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday vd, 1982). Örgütsel bağlılık konusunda bu kadar çok farklı tanımların yapılmasının nedeni ise örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, gibi farklı disiplinler içerisinde barınmasıdır (Çöl ve Gül 2005). Bu çerçevede kapsamında Morrow ele alınan araştırmalarda, 30 farklı tanımın yer aldığı belirtilmiştir (Oliver, 1990, s. 21). Bu tanımlardan bazıları ise şu şekildedir; örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde çalışan bireylerin yapmış olduğu işlerde sadece kendi faydası için değil de örgütün faydası için kullanması ve benimsemesidir (Çelik, 2015, s. 4). Bir diğer ifadeye göre örgütsel bağlılık çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme yönünde çaba göstermesi ve örgüte karşı güven duygusu ile örgüte dahil olmanın istekliliğini göstermesidir (Çetinel, 2008, s. 44). Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı tanım ve fikir ayrılıkları yaşansa da yapılan tanımların üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar; örgütün hedef ve değerlerine inanmak ve uygun görmek, örgütün adına yaptığı işte çaba göstermek ve örgütte üyeliğini sürdürmeye istekli olmak şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005, s. 127; Doğan ve Kılıç, 2007, s. 39; Özdevecioğlu, 2003, s. 114; Balay, 2000, s. 18).

Örgütsel bağlılığı boyut olarak ilk Becker tarafından ele alınmıştır. Becker (1960, s. 32)'e göre örgütsel bağlılık; çalışan ve örgütün birbirlerine karşı iddialaştığı bir zaman olarak ifade edilmekte aynı zamanda "bilinçli bir taraf tutma davranışı" olarak tanımlanmaktadır. Etzioni (1961) ise örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırırken (Zangaro, 2001, s. 15), Kanter (1968:500) örgütsel bağlılığı; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç boyutta ele aldığı görülmüştür. Başka bir boyutlama ise Mowday, Steers ve Porter (1979, s. 225) tarafından ele alınan örgütsel bağlılığı; davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki şekilde ele almıştır. O'Reilly ve Chatman (1986, s. 493) ise uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak sınıflandırmıştır. Bizim çalışmamızda ise Allen ve Meyer'in boyutlandırmış olduğu ilki duygusal, ikincisi devam ve sonuncusu normatif bağlılık boyutu kullanılmış (Çakar ve Ceylan, 2005, s. 56) ve aşağıda bu boyutlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Duygusal Bağlılık Boyutu: Duygusal bağlılık örgüt içerisinde çalışanların kendi değer ve amaçlarını nasıl benimsedikleri ile ilgilidir. Tutumsal bağlılık olarak da algılanan duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı sezdiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini içine almaktadır. Bu duygusal bağlılık ne kadar fazla ise iş görenlerin örgüt içerisine dahil olmaya daha fazla istekli olabilmektedirler (Yavuz, 2009). Başka bir ifade ile çalışanların örgüte hissettiği duygusal bir bağ olup örgüt içerisinde yer alma ve aidiyet duygusuyla bağlanma şeklinde tanımlanabilmektedir (Meyer ve Smith, 2000).

Normatif Bağlılık Boyutu: Normatif bağlılık kavramı hakkında ilgili alanda birçok tanım yapıldığı görülmüştür. He, Lai ve Lu, (2011)' e göre çalışanın örgüte karşı maddi ve manevi sorumlu ve borçlu hissetmesidir şeklinde tanımlarken, Stephens (2004, s. 398) ise normatif bağlılığı çalışanın örgüte karşı hissetmiş olduğu sadakati veya gönüllüğünde kendisini zorunlu olarak görmesidir. Başka bir tanımlaya göre normatif bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte yönelik olarak bağlılık ve borçluluk duygularından dolayı örgüte duyduğu sorumluluktur (Polatçı, Ardiç ve Türkan, 2014).

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Normatif bağlılık kişilerin bulunduğu örgütte kalmasını sağlayan bir yükümlülük hissidir. Bu nedenle çalışanların normatif bağlılık oranı ne kadar yüksek olursa çalışanların örgütte kalmaları da bir o kadar yüksek olabilmektedir (Shepherd ve Mathews, 2000). Dolayısıyla normatif bağlılık çalışanın örgüte dahil olmadan önceki yaşantısı (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgüt içerisindeki ilişkilerin bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda sezdiği normatif baskılardan etkilenmektedir. Ayrıca normatif bağlılık örgütün çalışanın işe adapte olmasında ve işi öğrenmesinde sağlamış olduğu maddi ve manevi destek nedeni ile çalışanın kendisini örgüte karşı sorumlu ve borçlu olduğunu hissetmesini sağlamaktadır. Bu durumun oluşması çalışanın örgütte kalmasını kendi isteği ile değil de normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu bağlılığın son bulması için çalışanın örgüte karşı borcunu ödemesi ile mümkün olabilecektir (Yavuz, 2009).

Devam Bağlılığı Boyutu: Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı zaman ortaya çıkacak maliyetini göze almayı ve bunun sonuçlarına katlanmayı ifade etmektedir (Balay, 2000, s. 22). Başka bir deyişle kişiyi örgütte yer almasını sağlayan maddi kayıplardır (Çetin, 2004, s. 95). Dolayısıyla devam bağlılığı çalışanın bulunduğu örgütteki işini, bilgisini, deneyimlerini, maddi ve manevi kazanımlarını başka bir örgütte devam ettirip, ettiremeyeceğine ilişkin fikirler oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Nitekim devam bağlılığı çalışanın örgütte bulunma nedenini örgüte yaptıkları yatırımlarla (iş ilişkisi, aldığı pozisyonlar, emeklilik yatırımları, özel yetkiler ve kariyer) birlikte tüm yarar sağlayan şeylerden vazgeçme maliyetidir (Allen ve Meyer, 1984, s. 373; Çelik, 2008, s. 140).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde örgütler, iş görenlerin beklentilerini karşılamadığında çalışanların örgütü terk etmesi sorunu ile karşılaşabileceklerinden, iş görenlerin istenilen performansı gösterebilmeleri için birtakım beklentilerini karşılamaları gerekmektedir. Çalıştıkları örgütlerde maaş, iş ortamı, ilerleme olanakları, arkadaş ilişkileri vb. konularda beklentilerinin karşılığını elde edemeyen çalışanlarda bu durum, zamanla iş tatminsizliğine, işte mutsuzluğa, düşük performansa neden olacak ve iş gören, çalıştığı örgütten ayrılmayı düşünerek başka bir iş arayışına girecektir. Bu süreç, işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmekte olup, iş görenin yapmakta olduğu iş veya çalışmakta olduğu örgütten ayrılmasına kadar geçen zamanda ayrılma ile ilgili düşüncelere ve planlara sahip olmasını ifade etmektedir (Yücel ve Koçak, 2018, s. 25).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın belirli bir amaca dayalı olarak bilinçli bir halde görev yaptığı örgütü terk etmeyi planlamasıdır. Çoğunlukla, belli bir zaman aralığında (sonraki 6 ay içinde) tahminde bulunarak ölçümlenir. İşten ayrılma fikrini ve alternatifli iş olanaklarını bulma niyetini anlatır. Bireyin gelecek bir zaman dilimi içinde örgütten ayrılması olası bir durumdur. Bu olasılık bireyin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın amacına ve davranışın ne zaman olacağına bağlıdır (Görgülür, 2013, s. 53). İşten ayrılma niyeti gerçekten işten ayrılıyor olmaktan farklıdır. İşten ayrılma niyeti çalışanların çalıştıkları yerde kalmak veya ayrılmak için kendilerini anlama emelleridir. İşten ayrılma niyetinin etkisinin, gerçekten işten ayrılmalara sebep olduğu tespit edilmiştir. Bir örgüt içerisinde işten ayrılma giderlerle neticelenebilir ki bu örgütlerin giderleri yeni çalışanları seçme ve onların eğitimiyle alakalıdır (Ökten, 2008, s. 41).

İşletmeden ayrılmayı amaçlayan planlanmış bu süreç; ayrılma fikri, farklı bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyeti aşamalarından meydana gelmektedir. Burada önemli olan işten ayrılma niyeti iş görenlerin düşünce ve davranışlarını yansıtmasına rağmen, gerçekte işten ayrılma davranışından bahsetmemektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 754). Öte yandan yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli öncülüdür (Randall, 1990, s. 362).

İşten ayrılma niyeti, işletmenin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmesinde önem arz etmektedir. Bu durumda işletme içerisindeki yöneticiler çalışanlarının işten ayrılmaması için gerekli bazı önlemler alabilmektedirler (Gül vd., 2008, s. 6). Bu önlemlerin alınması işletmenin bilgi yönetimi ve sermayesi açısından önemlidir. Bu noktada işletme içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetine etki edebileceği durumlar içerisinde bilgi ve sermaye gösterebilir. Çünkü işletmede faaliyette bulunan çalışanda bilgi varsa ve bu bilgili kişi işten ayrılırsa işletme bilgisini kaybedecektir. Bu durumda işletme sermaye olarak da olumsuz etkilenecektir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti işletme açısından önem arz etmektedir (Bulutlar ve Öz, 2010, s. 78). Ayrıca işten ayrılma niyetinin beklenmedik şekilde gerçekleşmesi durumunda işten ayrılmanın ortaya çıkmasında etkili olan birtakım etmenler bulunmaktadır. Bunlar; kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde üç başlık altında ele alınabilmektedir (Aslan, 2014, s. 23). İlk olarak kişisel faktörler, bireyin kişisel niteliklerden kaynaklandığını ifade ederken, kişinin doğuştan olabileceği gibi sonradan kazanılan yetenek gibi özellikleri olabilmektedir. Yapılan araştırmalar kişisel veya kişisel olmayan faktörlerin kişilerin işten ayrılmasında etkili olabilmektedir (Jeswani ve Dave, 2016, s. 255). Başka bir ifadeye göre kişisel faktörler içerisinde olumlu olarak değerlendirilebileceğimiz dürüstlük, duygusallık, uyumluluk, iletişime ve bilgiye açık, risk almayı seven gibi kişilik özelliklerinin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Bozoganova ve Ivan, 2018).

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen örgütsel faktörler, örgüt ile iş gören arasındaki karşılıklı ve daha çok olumsuz unsurların etkileşiminden kaynaklanabilmekte olup çoğunlukla örgütler tarafından engellenebilmektedir (Bolat vd., 2017:164). Bu duruma bağlı olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülen etmenlerden biriside örgütsel sorunlardır. Örgütsel nedenlerin ne olduğu ile ilgili olarak birtakım fikirler öne sürülmüştür. Örneğin; Çekmecelioğlu (2005)'e göre kişinin bağlı bulunduğu örgütte işlerin çok olması, ulaşım problemleri, ayrımcılık, ücret sisteminde oluşan adaletsizlik gibi birtakım faktörler belirtilebilir.

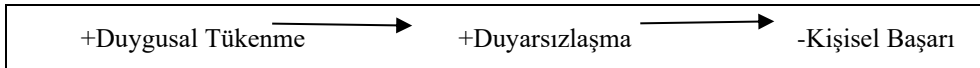
İşten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bir diğer faktör, çevresel faktörlerdir. Örgüt dışı faktörler olarak da adlandırılan bu faktörler; üzerinde örgütlerin tasarruflarının bulunmadığı, onlar tarafından engellenemeyen unsurlardır (Dalmış, 2018). Çevresel faktörler, işletmelerin kontrolü dışında gelişen ekonomik ve sosyal kaynaklı sebepler ile ortaya çıkmaktadır. Çalışmaya göre çevresel faktörler; istihdam imkânı algısı, sendikanın mevcutluk durumu, işsizlik oranı, yeni çalışanların iş gücüne katılım payı şeklinde saptanmıştır. Çalışmada, iş alternatiflerinin varlığının bireyin işten ayrılma niyetini olumlu doğrultuda etkilediği; ancak sendikanın mevcut olma durumu ve işsizlik oranının ise olumsuz olarak etkilediği neticesine varılmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 57). Genel ekonomik durum, milli gelir ve hükümet politikaları örgütlerin güçlerini aştığından kontrol altında tutulamayan çevresel etmenlerdir. Bu çevresel etmenlerle farklılaşan örgütteki ekonomik durum, çalışanların örgütle ilgili fikirlerini değiştirmekte ve işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Tutar, 2000, s. 71-82).

Örgütlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen yukarıda bahsedilen bu çevresel faktörleri kurum tarafından alınan tedbirlerle önlemek mümkün değildir. Bu sebeple çevresel faktörler çalışanların istemsiz işten ayrılmalarına başka bir ifadeyle örgüt tarafından işten çıkarmalara sebep olabilmektedir. (Ergeneli ve Arı, 2005).

1.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı Greene'nin 1961 yılında "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" adlı romanında çok fazla bitkin olma durumu ve kişinin içinde bulunduğu iş durumundan öfke duygusunun daha hakim olduğunu, bunun sonucunda da birlikte idealizmini kaybetmesi şeklinde ifade edilmiştir (Maslach vd., 2001, s. 398). Bu durumda tükenmişlik; kişinin işi gereği birtakım insanlar ile iletişim kurması ve bu nedenle kişinin bu iletişimde bıkkınlık, duygusal maruzluk, çaresizlik ve hayal kırıklığı gibi durumlar yaşamasının yanı sıra işine ve yaşama dair olumsuz tutum sergilemesine neden olan bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Freudenberger ise tükenmişliği mesleki olarak tehlike yaratan bir durum olarak belirtmiş ve başarısızlık, yorgunluk, güçsüzlük ve halsizlik gibi durumlar sonucunda kişinin iç nedenlerden dolayı tükenmesi şeklinde belirtilmektedir (Arı ve Bal, 2008, s. 132).

Tükenmişlik boyutları il ilgili olarak alanyazında farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmüştür. Örneğin; Kristensen vd. (2005) kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç boyutta ele alırken, Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta sınıflandırmışlardır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Ayrıca tükenmişlik kavramı, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi üç boyutta sınıflandırılmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982, s. 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399). Aşağıdaki şekil Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir.



Duygusal Tükenme: Bu duygu durumu bireylerde duygusal olarak yaşamış oldukları tükenme durumunu belirtmektedir. Tükenmişlik boyutları içerisinde önem arz eden aynı zamanda tükenmişliğin ortaya çıkmasında belirt olarak görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duygusal tükenme yaşayan birey psikolojik olarak iyi olmadığını ve bu durumda olması nedeni ile işinde uzun bir kendini iyi hissetmemesidir (Maslach ve Jackson 1981, s. 99). Ayrıca duygusal tükenme; tükenmişliğin kişisel ve stres boyutunu ifade etmekte ve kişinin duygusal kaynaklarından azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 96).

Duyarsızlaşma: Bu boyutta bireyin sunmuş olduğu ürün veya hizmetin alıcının gözünde olumsuz görülmesi veya müşterilere karşı olumsuz tutum sergileme davranışı göstermesidir (Üngören vd, 2010). Dolayısıyla çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz tavır ve duygularını ifade etmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002, s. 2).

Kişisel Başarısızlık Hissi: Bireyin kişisel başarıya sahip olmama, gücü yitirme, özsaygıda azalma ve yetersiz olma durumu olarak açıklanmaktadır (Demir, 2010). Bu durumda kişisel başarısızlık hissi; bireyin kendini başarısız olarak hissetmesi ve başarı eksikliği olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Ayrıca kişisel başarısızlık hissi yaşayan kişilerde birtakım belirtiler görülmektedir. Bunlar; stres, moralsizlik, üretkenliğin azalması ve yetersizlik (Özipek, 2006) gibi özellikler gösterilebilir.

2. Cam Tavan Sendromu ile İlişkili Hipotezler

Cam tavan sendromu kadınların iş yaşamında yer almasını, geçmiş zamanlardan beri kadının toplum içindeki yerini fazlasıyla etkileyen sorunlardan biri olmaktadır. Bu durum genel olarak kadınların işgücünde yer almasında meydana gelen değişimlerin nedeni toplum tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliği ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle eşitsizliğe dayalı bir sistemin olması kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel olabilmektedir. Bu durum cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu noktada cam tavan sendromu ile birlikte kadınlar kariyerlerinde yükselmeyi planlarken engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerden bazıları; yorgunluk, işi sevmeme, işten ayrılma niyetini ortaya çıkarma, başarısız olma ve örgüte bağlılığın azalması (Burke, vd, 2006; 612) gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Kadınların iş hayatı ile ilgili konular birçok bilimsel çalışmada (tez, makale, rapor) araştırılmıştır (Günden, 2011; 67-71; Uygun,2011; 123-125; Lockwood, 2004; Jerome ve Erickson, 2000; 114).

Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran çalışmalara literatürde rastlanılmıştır (Özünlü, 2013; Sing ve Sing , 2010; Imam ve Shah , 2013; Dilek Özünlü, 2013). Ancak cam tavan sendromunun bu değişkenlerin tümünü birlikte ele alan çalışmalara rastlanılamamıştır.

2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu kısımda araştırmanın amacı, kısıtlılıklar, yöntemi, evreni ve örnekleme, modeli belirtilirken diğer yandan tanımlayıcı istatistik analizi, SMART PLS3 programı kullanılarak ise yapılan analizler; ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, Fornell-Larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik HTMT kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışma ile ilgili olarak yerli ve yabancı bazı çalışmalar değerlendirildiğinde cam tavan sendromu ve diğer değişkenlerin ayrı ayrı araştırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmanın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın en önemli sınırlılıklarından birisi araştırma yapılacağı dönemde COVID-19 salgın hastalığının yaygınlaşması ve bu salgından dolayı esnek çalışma sistemine geçilmesi anketlerin yapılmasını kısmen engellemiştir. Ayrıca çalışmanın sadece Kahramanmaraş'ta kadın esnaf çalışanlarına yapılması ve bazı çalışanların ise ankette yer alan ifadeleri algılama ve bu ifadeler verilen cevaplandırmadaki istekleri oluştururken aynı zamanda çalışmanın belirli bir zaman içerisinde başlaması bitmesi sınırlılıklarını oluşturmuştur.

2.3. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. Bu formun birinci bölümünde esnaf kadın çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru hazırlanmıştır. Anket formunun diğer bölümlerindeki ifadeler için 5'li Likert ölçeğinden (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde bulunan kamuda çalışan 378 kadın oluşturmaktadır. Kadın çalışanlarına anket formları elden dağıtılmış ve bu formları gönüllülük esasına göre doldurmaları istenmiştir. Nitekim evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğünün tespit edilmesi, araştırma sonuçlarını evrene genelleme adına esas durum niteliğindedir. Bu noktada Sekaran (1992), farklı evren büyüklükleri için kabul edilebilir en az örneklem sayısını belirlemek amacıyla 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini hesaplamıştır. Yapılan hesaplama sonucunda belirlenen değerler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri (Sekaran, 1992)

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2 Bin	5 Bin	10 Bin	20 Bin	50 Bin	100 Bin	1 Milyon
Örneklem Sayısı	79	217	254	278	322	357	370	377	381	383	384

Tablo 1'de görüldüğü üzere; 5 bin evren büyüklüğü için örneklem sayısının asgari 370 olması gerektiği görülmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının 378 olduğu ve gereken örneklem sayısına ulaşıldığı söylemek gerekir.

Araştırmada yararlanılan ölçekler ise;

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan ölçek çalışmamızda kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne vd., (1997) tarafından oluşturulan Avcı (2008) tarafından kullanılmıştır.

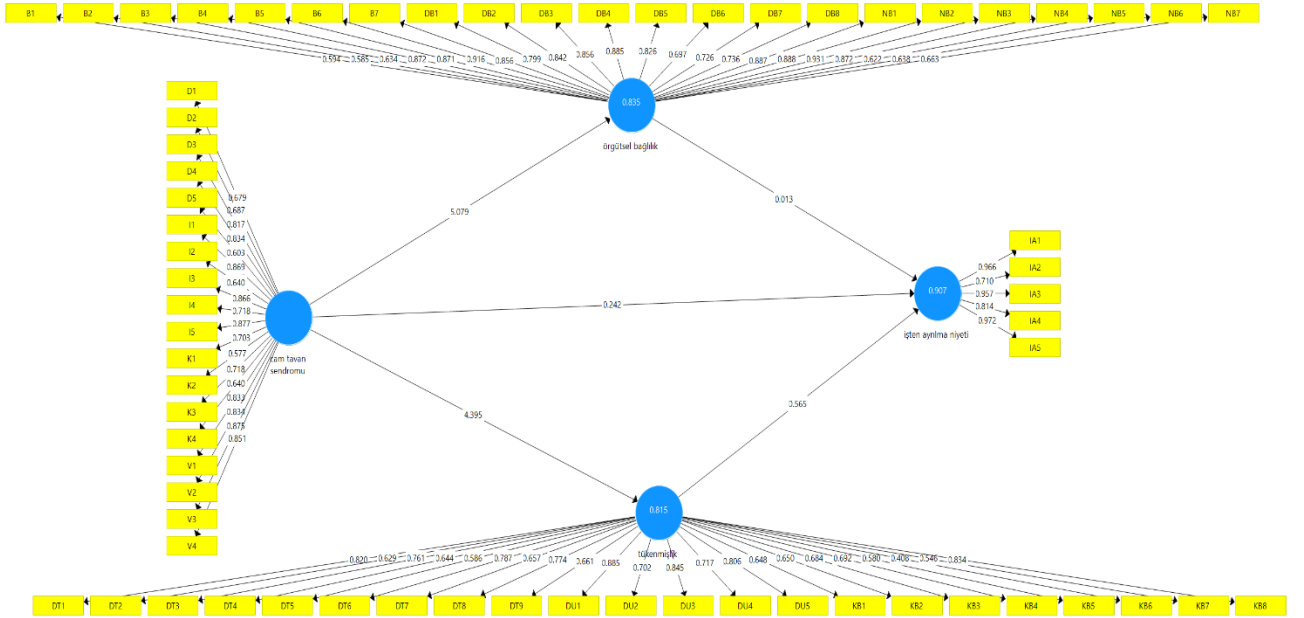
Tükenmişlik Ölçeği: Christina Maslach ve Susan E. Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinin bir boyutu olan kişisel başarı ölçeği kullanılmıştır.

Cam Tavan Ölçeği: Sarioğlu, B.(2018) yüksek lisans tezinden alınmıştır.

2.4. Araştırmanın Analizleri

Çalışmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle frekans analizi için SPSS 23.0 programından yararlanılırken, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri, formell-larcker ölçütü, ayrışım geçerliliğine yönelik htmt kriteri, korelasyon, faktör analizi, model uyum iyiliği değerleri ve path değerleri için ise SMART PLS3 istatistik programından yararlanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Model ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda belirtilen (şekil 1) araştırma modelinde cam tavan sendromunun tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik model oluşturulmuş ve bu modele ilişkin ise araştırma hipotezleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Hipotezleri

- H₁ Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık aracılık eder.
- H₂ Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.
- H₃ Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.
- H₄ Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- H₅ Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.
- H₆ Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde kadın esnaf çalışanlarına yönelik demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda (Tablo 3) belirtilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Aylık geliriniz	Frekans	Yüzde
Evli	155	41,0	3000-3500	97	25,7
Bekar	223	59,0	3501-4000	110	30,0
Toplam	378	100,0	4001-5000	57	14,2
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	5001 ve üzeri	114	30,2
Lise	170	45,0	Toplam	366	100,0
Önlisans	123	32,5	Yaşınız	Frekans	Yüzde
Lisans	85	22,5	25 ve altı yaş aralığı	159	42,1
Toplam	378	100,0	26-30 yaş aralığı	117	31,0
Meslekte Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	31-35 yaş aralığı	102	27,0
1 Yıldan az	97	22,7	Toplam	378	100,0
1-5 Yıl	114	69,1	Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
6-10 Yıl	53	8,2	Yok	146	38,6
11-15 Yıl	114	30,2	1-3	200	52,9
Toplam	378	100,0	4-7	32	8,5
Çocuğunuz var mı	Frekans	Yüzde	Toplam	378	100,0
Evet	161	42,6			
Hayır	217	57,4			
Toplam	378	100,0			

Araştırma kapsamındaki çalışanların medeni durumları incelendiğinde yarısından fazlasının (%59,0) bekar olduğu diğerlerinin ise (%41,0) evli olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki çalışanların yaşlarına göre dağılımlarına bakıldığında çalışanların %42,1'i 25 yaş ve altında, %31,0'ı 26-30 yaş aralığında, %27,0'ı 31-35 yaş aralığındadır. Gelir düzeyleri incelendiğinde %25,7'sinin 3000-3500 en düşük gelir grubunu oluştururken %30,2'sinin 5001 ve üzeri gelir grubunda olduğu belirlenmiştir. Çalışanların eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların %45,0'ı lise, %32,5'i önlisans ve %22,5'i lisans eğitimine sahiptir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma süreleri incelendiğinde

%22,7'sinin 1 yıl ve altı, %69,1'unun 1-5 yıl arası, %8,2'inin 6-10 yıl arası ve %30,2'sinin 11-15 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çocuk durumları incelendiğinde ise %42,6'sının çocuğu olduğu belirlenirken %57,4'ünün çocuğu olmadığı saptanmıştır. Çocuk sayılarına bakıldığında %52,9'unun 1-3 arası çocuğu olduğu ve %8,5'unun ise 4-7 arası çocuğa sahip olduğu belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği için Smart PLS3 programında analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma modelinin Cronbach Alpha değerleri, Composite Reliability, Rho_A değerleri incelenmiştir. Bu değerler ile ilgili olarak birtakım kriterlere uyulması gerekmektedir. Bunlar; Bileşik güvenilirlik değerinin geçerli olabilmesi için 0,80 ve üzerinde olması (Nunnally and Bernstein, 1994) aynı zamanda güvenilirlik değerlerinin ise 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Hair, vd., 2012). Ayrıca çalışmada belirtilen diğer değerlerin minimum; bileşik güvenilirlik 0,950, cronbach alpha 0,948 ve rho_a 0,945 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre çalışmanın güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha (α) ve Rho_A, CR ve Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	CR	Rho_A
Cam Tavan Sendromu	18	,956	,961	,963
Tükenmişlik	22	,948	,955	,958
Örgütsel Bağlılık	5	,970	,973	,975
İşten Ayrılma Niyeti	22	,931	,950	,945

3.3. Birleşme Geçerliği (Convergent Validity)

Çalışmada ikinci olarak bakılması gereken analiz ise birleşme geçerliği (convergent validatiy) analizidir. Birleşme geçerliliği analizinin gizli değişkenin indikatörlerinin ortak varyanslarının yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir (Hair vd., 2010). Bu durumda birleşme geçerliği için "**Outer Loading**" Faktör Yükleri ile "**Average Variance Extracted (AVE)**" Açıklanan Ortalama Varyans Katsayılarının incelenmesi gerekmektedir (Yıldız, 2020, s. 28). Bu noktada; faktör yüklerinin $\geq 0,708$ ve yüklere ait p değerlerinin 0,05'ten küçük olması (Hair vd., 2010), Nitekim %70'in üzerinde olması tercih edilir ancak açıklayıcı bir analiz yapıyorsa %40'ın üzeri de kabul edilebilir (Hulland, 1999). Her gizli değişkenin AVE değeri ise 0,50'ten büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Buradan hareketle araştırma modelinin geçerliğini test etmek için cam tavan sendromunun faktör yüklerinin en az (0,639) ve en fazla (0,875), tükenmişliğin faktör yükleri en az (0,629) en fazla (0,885), işten ayrılma niyeti faktör yükünün en az (0,704) en fazla (0,974) ve örgütsel bağlılık faktör yükünün en az (0,603) en fazla (0,888) olarak görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde faktör yüklerinin 0,70 üzeri olması gerektiğini bildiren çalışmalara kıyasla (Hair vd., 2016) 0,60 değerini de kabul eden araştırmalar mevcuttur (Chin, 2010). Ayrıca çalışmanın birleşme geçerliliği için AVE değerleri incelenmiştir. Araştırma AVE katsayılarının da 0,58 ile 0,79 arasında olduğu belirlenmiştir (Tablo 5). Bu sonuçlara dayanarak birleşme geçerliğinin sağlandığını ifade etmek gerekir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Yükleri

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Değişkenler	AVE	İfadeler	Faktör Yükleri
Cam Tavan Sendromu	0,583	İ1	0,869
		İ2	0,639
		İ3	0,866
		İ4	0,718
		İ5	0,876
		D1	0,679
		D2	0,687
		D3	0,817
		D4	0,834
		D5	0,603
		V1	0,833
		V2	0,834
		V3	0,875
		V4	0,851
		K1	0,703
		K2	0,667
		K3	0,718
K4	0,640		
Tükenmişlik	,725	DT1	0,820
		DT2	0,629
		DT3	0,761
		DT4	0,644
		DT5	0,689
		DT6	0,787
		DT7	0,657
		DT8	0,774
		DT9	0,661
		DU1	0,885
		DU2	0,702
		DU3	0,845
		DU4	0,717
		DU5	0,806
		KB1	0,648
		KB2	0,650
		KB3	0,684
KB4	0,692		
KB5	0,690		
KB6	0,648		
KB7	0,646		
KB8	0,834		
İşten Ayrılma Niyeti	,624	İA1	0,967
		İA2	0,704
		İA3	0,958
		İA4	0,816
		İA5	0,974
		ÖB1	0,679
		ÖB2	0,687
		ÖB3	0,817
		ÖB4	0,834
		ÖB5	0,603

Örgütsel Bağlılık	,792	DB1	0,800
		DB2	0,843
		DB3	0,856
		DB4	0,885
		DB5	0,826
		DB6	0,697
		DB7	0,726
		DB8	0,735
		NB1	0,887
		NB2	0,888
		NB3	0,931
		NB4	0,872
		NB5	0,622
		NB6	0,638
NB7	0,663		

3.3. Ayırışma Geçerliliği (Discriminant Validity)

Araştırmanın geçerliliğinin belirlenmesinde incelenmesi gereken analizlerden biriside ayırışma geçerliliği (discriminant validity) olmaktadır. Bu durumda ayırışma geçerliliği, bir yapıya ilişkin ölçekle farklı yapıları ölçen ölçekler arasındaki ilişkinin ne derecede farklılaştığını belirtmektedir (Altunışık vd., 2005). Farklılaşmanın belirlenmesi için ise üç değere dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar; *Çapraz Yükleme (Cross-Loadings)*, *Fornell-Larcker Ölçütü* (Hair vd., 2014) ve *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* Henseler vd. (2015)'dir. Nitekim ayırışma geçerliliğinin sağlanmadığı durumlarda araştırmacının, değişkenler arasındaki ilişkinin nedensellik ilişkisi mi yoksa değişkenlerin benzerliğinden kaynaklanan yüksek korelasyon mu olduğunu ayırt edemeyeceğini de söylemek gerekir (Henseler vd., 2015). Bu bilgiler ışığında araştırmanın ayırışma geçerliliği ve sonuçları aşağıda sunulmuştur.

İkinci olarak dikkat edilmesi gereken Fornell ve Larcker (1981) ölçütü olmaktadır. Bu ölçüte göre modeldeki her bir yapının karekökü alınmış AVE değerinin, yapının diğer tüm yapılarla olan korelasyon değerinden daha büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Faktörlerin birbirlerinden ne kadar ayrıldığını ve modeli nasıl temsil ettiklerini gösterir (Sönmez Çakar, 2020, s. 70). Alan araştırmasının sonuçları Fornell ve Larcker (1981) Ölçütü'ne göre incelenmiştir (Tablo 6). Bu sonuçlara göre; Cam tavan sendromu ve cam tavan sendromu kesişimdeki (0,763), tükenmişlik ve tükenmişlik kesişimindeki (0,705), örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık kesişimindeki (0,790), işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti kesişimindeki (0,890) satır ve sütün da ki en büyük değerler oldukları saptanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde bu değişkenlerin Fornell-Larcker Ölçütü açısından ayırışma geçerliliğine sahip olduğunu söylemek gerekir.

Tablo 6. Fornell-Larcker Ölçütü

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Niyeti	Ayrılma
Cam Tavan Sendromu	0,763				
Tükenmişlik	0,468	0,705			
Örgütsel Bağlılık	0,724	0,602	0,790		
İşten Ayrılma Niyeti	0,658	0,612	0,721	0,890	

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

Bu başlık altında son olarak incelenmesi gereken Heterotrait-Monotrait Ratio katsayılarıdır. HTMT, modeldeki tüm değişkenlere ait indikatörlerin korelasyonlarının ortalamasının, aynı değişkene ait indikatörlerin korelasyonlarının geometrik ortalamalarına oranını ifade eder (Doğan, 2019, s. 46-47). HTMT geçerliliğinin sağlanması için birbirine yakın yapılar arasında 0,90; uzak yapılar arasında 0,85'nin altında olması gerekir (Henseler vd., 2015). Bu araştırmanın sonuçları HTMT değerlerine göre incelenmiştir (Tablo 7). Araştırma sonucuna göre HTMT katsayılarından; Tükenmişlik ile cam tavan sendromu (0,46), örgütsel bağlılık ile cam tavan (0,52), örgütsel bağlılık ile tükenmişlik (0,54), işten ayrılma niyeti ile cam tavan sendromu (0,57), işten ayrılma niyeti ile tükenmişlik (0,65) ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık (0,61) arasında belirlense de, eşik değer 0,90'ın altındadır. Bu sonuçlara dayanarak araştırmadaki değişkenlerin HTMT açısından ayrışma geçerliliğine sahip olduğunu ifade etmek gerekir.

Tablo 7. HTMT Katsayıları

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Cam Tavan Sendromu				
Tükenmişlik	0,468			
Örgütsel Bağlılık	0,523	0,545		
İşten Ayrılma Niyeti	0,572	0,652	0,614	

Çalışmada yol analizinden önce incelenmesi gereken değerlerden birisi VIF değerleridir (Tablo 8). Bu değere göre belirlenen modelde belirtilen değişkenlerin çoklu bağlantı problemi olmaması ve modeldeki örtük değişkenlerin çoklu bağlantı sorununu ortaya çıkarmaması için, bu değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmektedir. Belirtilen VIF değerlerinin genel olarak 10'un altında olması gerekmektedir (Smith vd., 2020). Analiz sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde ise; 10'un altında olduğu ve çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir.

Değişkenler Arasındaki İlişki	VIF
Cam Tavan Sendromu → Tükenmişlik	1,000
Cam Tavan Sendromu → Örgütsel Bağlılık	1,000
Cam Tavan Sendromu → İşten Ayrılma Niyeti	6,458
Tükenmişlik → İşten Ayrılma Niyeti	5,479
Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	4,325

3.3. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Çalışmada belirlenen değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı, eğer bir ilişki var ise bu ilişkinin hangi düzeyde (zayıf, kuvvetli) olduğu belirlemek için (Gürbüz ve Şahin, 2018: 261-262) kullanılan yöntemlerden biriside korelasyon analizi olmaktadır. Korelasyon katsayısı "r" harfiyle ifade edilmekte, (-1) ile (+1) " $-1 \leq r \leq +1$ " arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısının (+1) olması, değişkenler arasında pozitif, azalmış olduğunu; (-1) olması durumunda ise negatif yönde tam bir ilişkinin olduğunu ve (0) olması durumunda da değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığı belirtilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013, s. 243). Korelasyon katsayısının işaretine bakılmaksızın değerinin 0,30'dan küçük olması düşük düzeyde, 0,30-0,69 arasında olması orta düzeyde 0,70 ve üzerinde olması da yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Çokluk vd., 2012, s. 52). Bu bilgiler ışığında yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; cam tavan sendromu, tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir (Tablo 9). Elde edilen

sonuçlara göre cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Araştırma Modeli Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

	Cam Tavan Sendromu	Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Cam Tavan Sendromu	1,00			
Tükenmişlik	0,903	1,00		
Örgütsel Bağlılık	0,914	0,803	1,00	
İşten Ayrılma Niyeti	0,922	0,934	,817	1,00

Tablo 10. Yapısal Değerlendirme (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu> Tükenmişlik	0,903	0,903	0,014	6,389	0,000
Cam Tavan Sendromu> Örgütsel Bağlılık	0,914	0,915	0,010	8,025	0,000
Cam Tavan Sendromu> İşten Ayrılma Niyeti	0,515	0,512	0,075	6,869	0,000
Tükenmişlik> İşten Ayrılma Niyeti	0,516	0,542	0,073	7,374	0,000
Örgütsel Bağlılık> İşten Ayrılma Niyeti	-0,085	-0,087	0,052	1,639	0,102

Araştırmada H₃. “Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun tükenmişliği pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,914;p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=4,395$) ile elde edilen bulguya göre H₃. Kabul Edilmiştir.

Araştırmada H₄. “Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ($\beta=0,903p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=5,079$) ile elde edilen bulguya göre H₄. Kabul Edilmiştir.

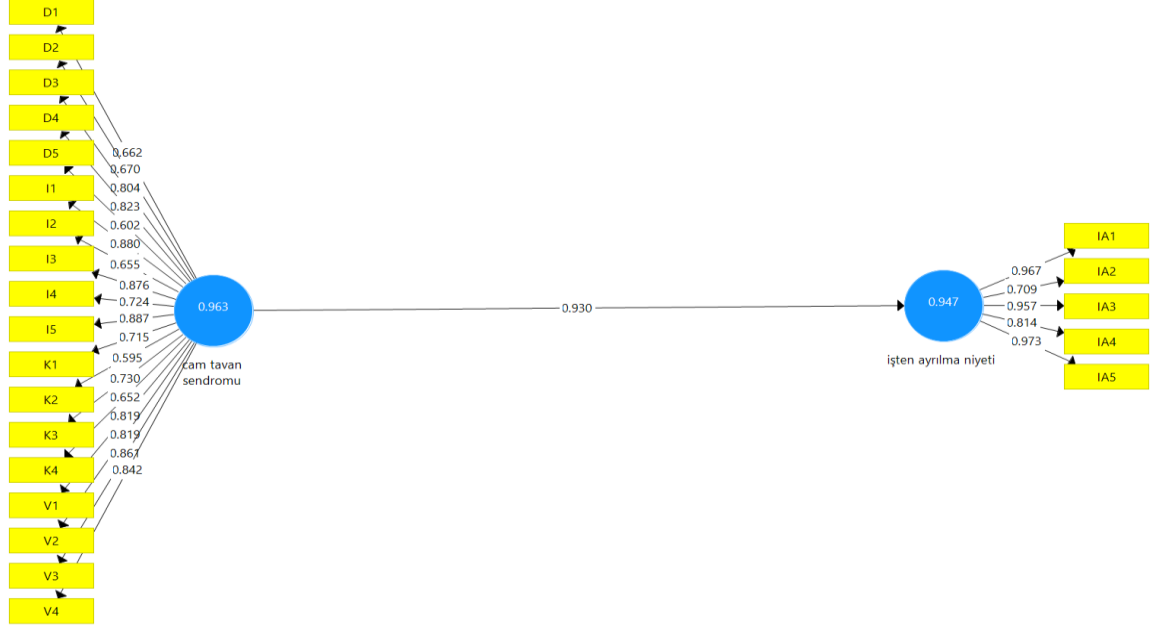
Araştırmada H₅. “Cam tavan sendromu işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,515;p<$) ve tablo da ki f^2 değeri ($f^2=0,242$) ile elde edilen bulguya göre H₅. Kabul Edilmiştir.

Araştırmada H₆. “Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulguya göre tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,815;p>$). Tablo f^2 değeri ise ($f^2=0,565$). Bu bulguya göre H₆. Reddedilmiştir.

Araştırmada H₇. “Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.” hipotezi kurulmuştur. Tablo 11’deki bulguya göre örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,536;p>$). Tablo f^2 değeri ise ($f^2=0,356$). Bu bulguya göre H₇. Reddedilmiştir.

3.4. Araştırma Değişkeninin Olmadığı Yapısal Modelin İncelenmesi

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması



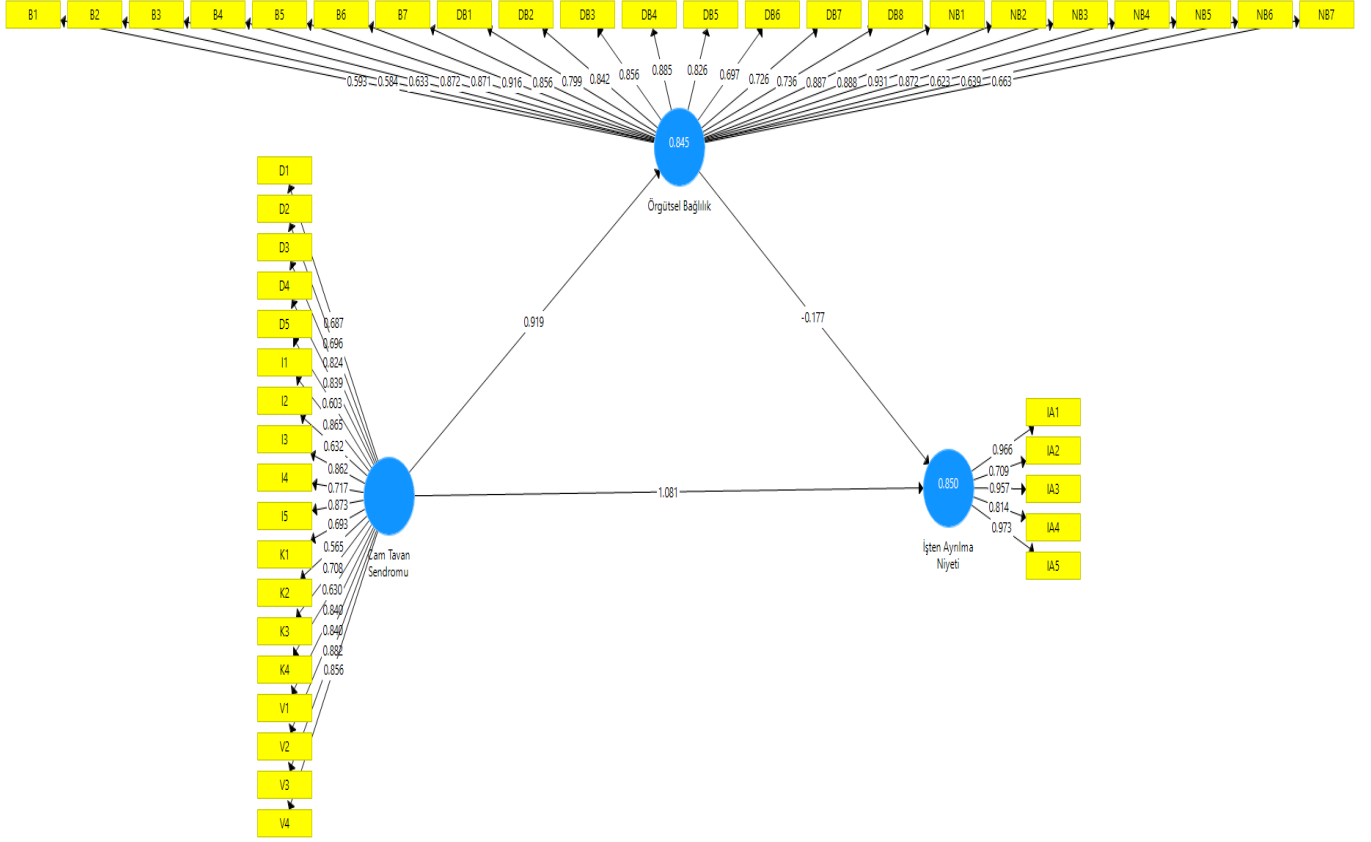
Şekil 2. Aracı Modelin Olmadığı Araştırma Modeli

Yukarıdaki modelin cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı ($p < 0,05$) olarak hesaplanmıştır. T değerleri cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde 6,389 (1,960 tan büyük) olarak belirlenmiştir. Beta değeri ise 0,930 olarak bulunmuş bu nedenle cam tavan sendromu işten ayrılma niyeti değişkenini etkilediği için cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğundan söz edilebilir.

Tablo 11. Aracı Modelin Olmadığı Yol Katsayısı (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Devination (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu > İşten Ayrılma Niyeti > Örgütsel Bağlılık	0,930	0,931	0,010	6,436	0,000

3.5. Aracı Değişkeninin Olduğu Modelin Yol Katsayıları



Şekil 3. Aracı Modelin Olduğu Araştırma Modeli

Tablo 12. Aracı Modelin Bulunduğu Yol Katsayısı (Hipotez Testi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Cam Tavan Sendromu> Örgütsel Bağlılık	0,919	0,921	0,009	9,145	0,000
Cam Tavan Sendromu> İşten Ayrılma Niyeti	1.081	1.083	0,080	8.458	0,000
Örgütsel Bağlılık> İşten Ayrılma Niyeti	-0,177	-0,176	0,095	1,863	0,063

Cam tavan sendromunun aracı değişken olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolu da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p > 0,05$) belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolu, aracı değişkenin olmadığı modelde olduğu gibi aracı değişkenin olduğu modelde de anlamlıdır. Bu yoldaki beta katsayısı aracı değişkenin olmadığı modelde 0,930 iken (şekil 2) aracı değişkenin olduğu modelde 1,081'e (şekil 3) yükselmiştir. Beta katsayısındaki yükselme aracılık rolünün daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumda araştırmada "Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır."

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

hipotezi kurulmuştur. Tablo 11 ve 12'deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu ($\beta=1,081; p<$) belirlenmiş ve elde edilen bulguya göre H_1 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Cam tavan olarak belirtilen kavram daha çok kadınların iş hayatında yer almasında karşılaştıkları ve kıdem almasına engel olan birtakım engellerin ortaya çıkması şeklinde belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların yetenek ve bilgisine bakılmaksızın üst düzey pozisyonlardan yer almasına engel olan durumlar şeklinde ifade edilmektedir (Tuncay ve Kaloğlu, 2020). Bu çalışmada ise cam tavan sendromunun tükenmişlik, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık ile tükenmişliğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini de incelemektir. Ayrıca çalışmanın diğer bir inceleme konusu ise cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaç kapsamında belirlenen hipotezler SMART PLS3 ve SPSS 23.0 istatistik analiz programı ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara yönelik tartışmalara aşağıda yer verilmiştir.

İlk olarak cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu duruma göre; "H2: Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.", "H3: Cam tavan sendromu örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler." , "H4: Cam tavan sendromu işten ayrılma niyeti pozitif yönde etkiler." hipotezi için yapılan değerlendirmede cam tavan sendromu tükenmişliği ($\beta=0,914; p<0,01$), örgütsel bağlılığı ($\beta=0,903 p>0,01$) ve işten ayrılma niyetini ($\beta=0,515; p<0,01$) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar üzerinde "H2", "H3" ve "H4" hipotezleri kabul edilmiştir. Daha sonra tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre; "H5: Tükenmişlik işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler." hipotezi için yapılan değerlendirmede tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiş ($\beta=0,815; p<0,01$) ancak bizim beklediğimiz sonuç elde edilememiştir. Çünkü bu çalışmada beklenen kişilerin tükenmişliği ne kadar fazla ise işten ayrılma niyetinin de o oranda fazla olması beklenilmekteydi. Fakat ulaşılan sonuçlar çalışmamızda destek bulamamıştır. Bu doğrultuda belirlenen diğer hipotez ise "H6: Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler." şeklinde belirlenen hipotez sonucu ise örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda elde edilen sonuçlara göre "H5" ve "H6" hipotezleri de reddedilmiştir.

Çalışma da incelenen bir diğer konu ise cam tavan sendromunun aracı olan örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlıdır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti yolu da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti yolu, aracı değişkenin olmadığı modelde olduğu gibi aracı değişkenin olduğu modelde de anlamlıdır. Bu yoldaki beta katsayısındaki yükselme aracılık rolünün daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durumda araştırmada "Cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır." hipotezi kurulmuştur. Tablo 11 ve 12'deki bulgulara göre cam tavan sendromunun işten ayrılma niyetine üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü olduğu belirlenmiş ve elde edilen bulguya göre H_1 kabul edilmiştir.

Çalışmada cam tavan sendromunun tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel bağlılık ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; Kadınların iş yaşamında yer almaya başlaması ve bununla beraber birtakım engellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu engeller içerisinde en önemlisi olduğu düşünülen cinsiyetçi ayrımcılıktır. Bu engelin veya engellerin sık karşılaşılmaması çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Kadınların becerilerini, mesleki başarılarına, performanslarına bakılmadan sadece kadın oldukları için iş hayatında sık karşılaştıkları engeller olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber kadınlarda baş göstermeye başlayan bir diğer husus da tükenmişliktir. Çalışma doğrultusunda belirtilen tükenmişlik nedeni ise verilen emeklerin karşılığında eşitsizlik ve buna nispeten yüksek kademe de yer almasına engel olan birtakım etmenler olmaktadır (Kökalan ve Çelik, 2018). Bu durumda cam tavan sendromunun kadınların bağlı olduğu kuruma karşı daha isteksiz ve tükenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kadın çalışanların iş hayatında yükselmelerine neden olan etmenlerin ortadan kalkmaması nedeni ile çalışanlarda örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde cam tavan sendromu konusunun önem ve değerinin artırarak belirtilen değişkenlerin ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bundan sonraki araştırmaların, farklı alan ve kurumlarda yapılması, farklı veri toplama tekniğinden yararlanılması ve yine farklı analiz yöntemleri kullanılması ile sonuçların daha iyi anlama bakımından önem taşıdığı düşünülmüştür.

KAYNAKÇA

- AILES, R. & KRAUSHAR, J. (2000). Mesaj Siziniz, Güçlü Bir İletişimci Olmanın Yolları, (Çeviri:Alev Önder), Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- ARI, G. S., & BAL, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik kavramı; bireyler ve örgütler açısından önemi". Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 131-148.

- AYRANCI, E., & GÜRBÜZ, T. (2012). "Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace". *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 126-151.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BAŞAR, U., & VAROĞLU, A.K. (2016). "Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü". *Yönetim ve Ekonomi* 23(3).
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). "The glass ceiling hypothesis a comparative study of the United States, Sweden, and Australia". *Gender&Society*, 14(2), 275-294.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, (59):125-139.
- BEBEKOĞLU, G. & WASTI, A. (2002). İşyerinde cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları: Profesyonel kadın çalışanlar üzerine bir anket çalışması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 207-209.
- BECKER, H.S. (1960): "Notes on the concept of commitment", *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- BOLAT, M. E., GÖKERİK, M. & GÖKTAŞ, F. (2017). "Tüketicilerin marka tercihlerinin marka farkındalığı üzerindeki etkisi: Cep telefonu sektörü üzerine bir araştırma", *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 7(2), 421-436.
- BOZOGÁŇOVÁ, M. & IVAN, O. (2018). "Personality traits in relation to the turnover intentions of the qualified employees in the manufacturing industry". *Človek a spoločnosť*, 21(2), 56- 67.
- BUDAK, G., & SÜRGEVİL, O. (2005). "Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama". *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 95-108.
- BULUTLAR, F. & ÖZ, E.Ü. (2009). "The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace". *Journal of Business Ethics*, 86, 273-295.
- BURBRIDGE, L. C. (1994). *The Glass Ceiling In Different Sectors Of The Economy: Differences Between Government, Non-Profit, And For-Profit Organizations*. Glass Ceiling Commission, Us Department Of Labor, Washington.
- CHİN, W. W. (2010). *How to write up and report PLS analyses*. Handbook of partial least squares. USA: Springer.
- COTTER, D. A., HERMSEN, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). "The glass ceiling effect". *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- COTTON, J. L. & TUTTLE, J. M. (1986). "Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research", *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- ÇAKAR, D.G. & CEYLAN, A. (2052). "İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri", *Doğuş üniversitesi Dergisi*, 6(1):52-66.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2005). "Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- ÇELİK, M., & TURUNÇ Ö. (2011), "Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- ÇETİN, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇETİNEL, E. (2008). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine bir Örnek Olay*, Yüksek lisans tezi, Sakarya üniversite sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÇÖL, G., & GÜL, H. (2005). "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama". *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 291-306.
- DEMİR, N. (2010). "Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi". *Öneri*, 9(33), 185-198.
- DOĞAN, D. (2019). "Yeniden Örneklemeye Yöntemleri: Kavram ve R Uygulamaları ". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(6),
- DOĞAN, S., & KILIÇ, S. (2007), "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", *Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi*, 29, 37 61.

Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması

- FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- GÜL, H., OKTAY, E. & GÖKÇE, H. (2008). "İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama". *Akademik Bakış Sosyal Bilimler Dergisi*, (0)15, 1-11.
- HAİR, J. F., SARSTEDT, M., RINGLE, C. M., & MENA, J. A. (2012). "An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- HALICI, A. & KASIMOĞLU, M. (2002). Türkiye Ve Azerbaycan Yüksek Öğretiminde Akademik Personele Yönelik Ayrımcılık Düzeyinin Karşılaştırılması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 210-223.
- HENSELER, J., CHRISTIAN M. R., & SARSTEDT, M. (2015). "A new criterion for assessing discriminant validity in variancebased structural equation modeling". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-1.
- HOOBLER, J.M., HU, J., & WILSON, M. (2010). "Do Workers Who Experience Conflict Between The Work And Family Domains Hit A "Glass Ceiling?": A Meta-Analytic Examination". *Journal Of Vocational Behavior*, 77, 481-494.
- 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*, (57), 14111-14115.
- JACKSON, C.J. (2001). "Women middle managers' perception of the glass ceiling", *Women In Management Review*, 16(1), 30-41.
- JESWANİ, S. & DAVE, S. (2016). "Impact of individual personality on turnover intention: A study on faculty members". *Management and Labour Studies*, 37(3), 253-265.
- KANTER, R.M. (1968): "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, 449-517.
- KARCIOĞLU, F. & LEBLEBİCİ, Y. (2014)." Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- KRISTENSEN, TAGE.S., MARIANNE BORRITZ, EBBE VILLADSEN, & KARL B. CHRISTENSEN. (2005); "The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assesment Of Burnout", *Work Stress*, Julyseptember 19(3), 192-207.
- MASLACH C. & JACSKON S.E. (1981) "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELİ, W.B., & AND LEİTER, M.P. (2001). "Job burnout". *Annual Reviews Of Psychology*, 52(1), 397-422.
- MASLACH, C., & JACKSON, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1984): "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, (69), 372-378.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1991): "A threecomponent conceptualization of organizational commitment", *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. & STEERS, R.M. (1982): "Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover". New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- NATH, D. (2000). "Gently shattering the glass ceiling: Experinces of indian women managers". *Women In Management Review*, 15(1), 44-55.
- NUNNALLY, J.C., & BERNSTEİN, I.H. (1994). *Psychometric theory*, (3rd ed.), NewYork, NY : Mc Graw-Hill.
- O'REILLY, C. & CHATMAN, J. (1986): "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- OLİVER, N. (1990), "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19 31.

- ÖKTEN, S. (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gezbe Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- ÖZDEVECİOĞLU M., (2003). “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), 113-130.
- ÖZİPEK, A. (2006). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri” Yüksek Lisans Tezi, Edirne, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRK, Z., & BİLKAY, T.A. (2016). “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (6), 2016.
- ÖZÜNLÜ, D. (2013). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- POLATÇI, S., ARDIÇ, K., & TÜRKAN, G. (2014). “Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21 (2).
- SAĞLAM, G. & ERGENELİ, A. (2003). “Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi”. H.ÜİİBF DERGİSİ, 21, 1, 12-149.
- SARIOĞLU, B. (2018). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması Ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz, Yüksek Lisans Tezi , İstanbul.
- SEKARAN, U. (1992). Research methods for business, John Wiley And Sons, Canada.
- SİNGH S. V. & SİNGH, U. (2010). “Glass ceiling, organizational commitment and well being : a comparative study of female executives in multinational organisations”. Journal Of Indian Academy Of Applied Psychology, (41), 143-147.
- STEPHENS, ROBERT.D.; DAWLEY, DAVID. D. & STEPHENS, DAVID. B. (2004). “Director role potential as antecedents of normative and affective commitment on nonprofit boards”, Organizational Analysis, 12(4), 395–413.
- TUTAR. H.(2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri.
- URAL, A., & KILIÇ, İ., (2011). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara:Detay Yayıncılık.
- ÜNGÜREN, E., DOĞAN, H., ÖZMEN, M., & TEKİN, A. (2010). “Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi”. Journal of Yasar University ,17(5) 2922-2937.
- WAYNE, S. J.; SHORE, L. M. & LİNDEN, R. C. (1997). “Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective”. Academy of Management Journal, 40, 82-111.
- WRIGHT, O.E. & BAXTER, J. (2000). “Glass ceiling hypothesis: a reply to critics”, Gender & Society, 14(6), 814-821.
- YILDIRIM, M. H. & İÇERLİ, L. (2010). “Tükenmişlik sendromu: maslach ve kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi”. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi 1, 123-131.
- YILMAZ, B., & OKUTAN, E. (2017). Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Kariyer Engelleri: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği, 2. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, 99-101.
- YÜCEL, İ., & KOÇAK, D. (2014). “Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma”. Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 45 -64.
- ZANGARO, G. (2001). “Organizational commitment: a concept analysis”. Nursing Forum, 36(2).