



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü

The Mediating and Regulatory Role of Organizational Identification in The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Burnout

Sümevra CEYHAN BOR

Dr. Öğr.Üyesi, Bingöl Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon
scyhan@bingol.edu.tr

Orcid ID: 0000-0001-5436-2996

Ayşegül ÖZBAĞIŞ

Uzman, Bağımsız Araştırmacı

ozbagisaysee@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-7139-0734

Öz: Bu çalışmanın amacı cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenirken örgütsel özdeşleşmenin de tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmanın farklılığını ortaya çıkaran diğer bir amacı ise cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır. Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Çalışmada, veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemi Kahramanmaraş ilinde kamuda çalışan kadınlara anket tekniği ile uygulanarak elde edilmiştir. Çalışmanın verilerini analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olmadığı ancak örgütsel özdeşleşme düşük olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme orta olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı ve örgütsel özdeşleşme yüksek olduğu durumlarda ise cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme düzenleyici etkisi olup olmadığını incelediğimizde, örgütsel özdeşleşme düşük olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olduğu, örgütsel özdeşleşme orta olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı ve örgütsel özdeşleşme yüksek olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada istatistiksel analizler sonucunda cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin ise tükenmişliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Tükenmişlik, Örgütsel Özdeşleşme

Abstract: The aim of this study is to examine the effect of glass ceiling syndrome on organizational identification and burnout, while examining the effect of organizational identification on burnout. In addition, another aim of the study that reveals the difference is to investigate whether organizational identification has a mediating role in the effect of glass ceiling syndrome on burnout. In this study, quantitative research method was used. In the study, a questionnaire form was used as a data collection tool. The sample of the research was obtained by

Geliş Tarihi:31.01.2022

Kabul Tarihi:24.05.2024

Yayın Tarihi:31.08.2024

Atıf: Bor Ceyhan, S. & Özbağış, A. (2024). Cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık ve düzenleyicilik rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 955-971. Doi: 10.33437/ksusbd.1065622

applying the survey technique to women working in the public sector in Kahramanmaraş. SPSS 25.0 software program was used to analyze the data of the study. According to the results of the research; It was determined that organizational identification did not have a mediating role in the effect of glass ceiling syndrome on burnout, but the relationship between glass ceiling syndrome and burnout was significant when organizational identification was low. It was determined that the relationship between glass ceiling syndrome and burnout was significant when organizational identification was moderate, and the relationship between glass ceiling syndrome and burnout was not significant when organizational identification was high. In addition, when we examined whether the glass ceiling syndrome had a moderating effect on organizational identification on burnout, we found that the relationship between glass ceiling syndrome and burnout was significant when organizational identification was low, the relationship between glass ceiling syndrome and burnout was significant when organizational identification was moderate, and glass ceiling syndrome was found when organizational identification was high. It was concluded that the relationship between burnout was not significant. As a result of statistical analyzes in the study, it was determined that the glass ceiling syndrome had a positive effect on organizational identification and burnout. It was observed that organizational identification had a positive effect on burnout.

Keywords: Glass Ceiling Syndrome, Burnout, Organizational Identification.

GİRİŞ

Geçtiğimiz 20. yüzyıl içerisinde iş hayatında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla hakimiyet kurduğu bilinmektedir. Bu durum incelendiğinde kadınların oranları erkeklere oranla daha fazla oldukları görülmüştür. Günümüzde halen kadınların iş hayatında pek fazla yer almadıkları bilinmektedir. Bu durumda kadınların iş hayatına katılmama nedenlerinin arkasında toplum tarafından kadının daha çok annelik ve ev hanımlığı işlerinin yapılmasını savunan geleneksel düşünce yapısı kadınların iş hayatında yer almasına engel olabilmektedir. Kadınların iş hayatlarında yaşanan olumsuz sorunlar cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Türk toplumunda da kadınların geleneksel olarak, aile içinde belirli roller verilmiş ve bu rollere göre davranmaları gerektiği gerekli görülmüştür. Ancak günümüzde sürekli değişen ve gelişen ekonomik ve demografik ilerlemeler ile kadınlar da bu kalıbın dışında yer almakla birlikte iş hayatında yer edinmeye başlamışlardır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2010: 113). Her ne kadar kadınların iş hayatında yer aldığı bilinse de, birtakım engelleri de beraberinde getirdiği görülmüştür. Kadın, iş yaşamında erkeklere göre daha aktif olsa dahi kadının ilerlemesi engellenmiştir (Günsel, Köroğlu ve Demirci, 2015: 77). Bu durumun tanımlanması cam tavan olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla kadınların hayatlarında önüne çıkan farklılık sorunu olan önyargı ve engeller şeklinde tanımlanabilmektedir (Kelly ve Young, 1993: 23-29; Zel, 2002: 39-48; Powell ve Butterfield, 2003: 89; Elliott ve Smith, 2004; Weyer, 2006: 442).

Kadınların çalışma hayatındaki yerleriyle ilgili gerek ulusal gerek uluslararası birçok çalışma bulunmaktadır. Grant Thornton'un yapmış olduğu çalışmalar da kadınların her yıl iş hayatındaki yeri ve oranları hakkında bilgiler sunulmaktadır. Grant Thornton'un 2021 yıl verilerine göre Türkiye'nin kadın yönetici ortalaması %35'lik oranla 29 ülke arasında 12. sırada yer almaktadır. Türkiye sıralama da Almanya ve Kanada'nın daha altında yer alırken; İngiltere, Fransa ve Amerika'nın üzerinde yer alıyor (www.grantthornton.com). Ayrıca Grant Thornton Türkiye şirketlerde tüm seviyelerde kadın çalışanlarının oranı %55, kadın yönetici oranının ise %20 olduğunu belirtilmiştir. Bu durum, katılımcı ve cinsiyet dengesini gözetken bir kültür yapısı içinde olmaya özel önem verildiğini, belirtmiştir (Thornton, 2021).

Yukarıda belirtilen kadınların çalışma hayatında oransal artış olduğu belirtilse de, kadınların ülkemizde iş hayatında görülmeyen engeller ile de karşılaşmaktadır (Şimşek ve Taşçı, 2003: 313). Bu noktada kadınların iş yaşamında önem arz eden örgütsel bağlılığı azaltmanın yanı sıra işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğinde ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ilgili literatürde cam tavan konusu farklı yönleriyle incelenmiş ve bu konulardan bazıları ise; cinsiyet (Karaca, 2007: 106-113), örgütsel bağlılık (Özünü, 2013: 116-119), medeni durum (Günden, 2011: 67-71) gibi konular ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada bu yönde bir nitelik göstermektedir. Ayrıca alanyazın da ele alınan konulardan farklı olarak bu çalışmada cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik konuları birlikte ele alınmıştır. Alanyazın incelendiğinde çalışmada belirtilen

değişkenlerin bir arada ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmaması çalışmanın önem ve değerini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Çalışmanın amacı cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerine etkisini araştırmaktır. Bu noktada literatürlerden hareketle ilgili hipotezler geliştirilmiş olup, model ortaya konulmuştur. Kamu sektöründen elde edilen verilerle belirlenen hipotezler test edilmiş ve saptanan bulgular teori ve uygulama açısından tartışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda, kavramsal çerçeve ele alınmıştır. Çalışmanın değişkenlerini oluşturan cam tavan sendromu, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Cam Tavan Sendromu

Günümüz iş dünyasında kadınların geçmiş dönemlere kıyasla iş yaşamında daha fazla oranda bulunmaya başlamışlardır. Lakin, her ne kadar kadınların iş yaşamında daha fazla yer aldığı kanısını taşısa da aslında üst düzey yönetimde kadınların sayısının istenilen düzeyde olmadığı bilinmektedir. Bu durumun cam tavan olarak ifade edilmesini mümkün kılmaktadır.

Cam tavan (GlassCeiling) kavramını ilk olarak 24 mart 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Stret Journal'da "iş yaşamında kadın" adlı yazıda yer aldığı ve cam tavan kavramı hakkında "özel şirket veya kamu kurumlarında bir üst pozisyona geçmek amacıyla gayretli bir şekilde çalışan kadınların, karşılarına çıkan bütün engel ve haksızlıklar" olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2011). Daha sonra yapılan çalışmalarda cam tavan kavramı ile ilgili olarak Özücü, Kılıç ve Kılıç (2007) kadınların kamu ve eğitim alanlarında, şirketlerde veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda bulunduğu konumdan daha yüksek mevkilere gelmeyi isteyen ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engel ve sorunlardır şeklinde ifade ederken, Aytaç, Seyüktekin ve Işığışık (2002)' e göre ise cam tavan; kadınların başarılarına ve performanslarına bakmaksızın bulunduğu birimde ilerlemelerine engelleyen ve çok kolay üstesinden gelinemeyen bir durumdur. Ancak cam tavan kavramı denildiğinde akla gelen ilk şey kadınlar olsa da aslında erkeklerinde kadınlar gibi iş hayatlarında gelişmelerine neden olan sorunlarla ile karşılaşılması cam tavan olarak ifade edilebilir (Lockwood, 2004:2). Genel olarak incelendiğinde cam tavan kavramına yönelik üç farklı görüş ileri sürülmektedir: birinci görüş kadınlar eforlarını sarf ederek yönetimde yer alabilirler; ikinci görüş kadınlar iş hayatında ilerlemelerinin yanı sıra ev işlerini de aynı oranda başarı sağlayabilmektedirler; üçüncü görüş ise, küçük işletmelerde yer alan kadınların yapmış olduğu girişimsel başarılarının gözükmemesi (Lockwood, 2004:3) şeklinde belirtilmiştir.

Cam tavanın etkin olması nedeniyle gerek ulusal gerek uluslararası birçok alanda kadınların yükselmesi engellenmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 17.02.2020 tarihli değerlere göre Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan toplam üst düzey kadın çalışan 534 kişi (%11,38) olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda da kadınların üst düzey yönetimde daha az istihdam olanağına sahip olduğu görülmüştür (www.ailevecalisma.gov.tr). Sabancı Üniversitesi "2020 Yönetim Kurumda Kadın Türkiye Raporuna" göre ise BIST Yönetim Kurullarında bulunan kadın oranı %15,9'dan %17'ye arttığı ve direktör sayısının ise %5,3 oranında arttığı belirlenirken, diğer bir rapor sonucuna göre BIST 100 de yer alan şirketlerde bağımsız yönetim kurulu üyeleri içinde kadın oranı %17,7'den %20,2'ye çıktığı ve 2019 yılında bu artışı sürdürdüğü belirlenmiştir.

Cam tavanın kadınlar üzerinde oluşmasına engel olan faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üç grupta değerlendirmek mümkündür. İlk olarak bireysel faktörler ele alındığında çalışma hayatında yer alan kadınların hem anne, hem eş hem de kariyer sahibi olmak istemesinin yanı sıra kadının iş ve özel hayat arasında kalması nedeni ile üst düzey pozisyonda yer almasına engel olabilmektedir (Korkmaz, 2014:6). İkinci olarak ise örgütsel engeller oluşturmaktadır. Wirth'e (2001) göre örgüt içinde yürütülen işlerde insanların önyargıları nedeni ile kadınların üst yönetimde yer almalarını engellediğini belirtirken, Karaca, (2007) ise erkeklerin daha fazla istihdama sahip olduğu örgütlerde kadınların konumlandırılmasının az olması veya kadınlara verilen görevlerin dışına çıkıldıklarında rahatsızlık duyulmakta ve gereken değer oluşmasına engel olabilmektedir. Bu durumda kadınların örgüt içerisinde yetersiz kalması ve yönetime dahil olamamaları

cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Son olarak ise toplumsal engeller değerlendirildiğinde kadın çalışanlara yönelik geçmişten beri var olan ve toplum tarafından kadına atfedilen belirli görev ve davranışlar cam tavanın yaşanmasında etkisi olduğu düşünülmektedir. Toplumsal engellerin oluştuğunu literatürdeki çalışmalara bakıldığında Nitekim İnel, Garayey ve Bakay (2014), Ergül (2015) çalışmasında cam tavanın oluşmasında toplumun etkisini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel olan durumlar; kişinin gelişim eksikliği, iş ortamı, ücret, torpil, iletişim eksikliği, fırsatların görülmemesi, yanlış iş tercihi, güven kırıklığı, cinsiyet eşitsizliği, mentör eksikliği ve yönetici kaynaklı engellerin bulunması vb. engellerin oluşturduğu belirtilmiştir (İpçioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramını açıklamadan önce özdeşleşme terimi hakkında bilgi verilmesinde fayda vardır. Bu bağlamda ilk olarak Harrold Lasswell (1935)' in psikolojik, sosyolojik ve söz bilim alanında kullanmaya başlamıştır. Lasswell açıklamasında ise kişilerin duygusal olarak yol gösterdiği aynı zamanda benzerliği artırma düşüncesinin meydana getirdiği bir süreç olarak özdeşleşme kavramını tanımlamışlardır (Silva ve Deborah, 2007). Özdeşleşme, düşünsel ve bilişsel bir konudur. Bu noktada özdeşleşme kişinin diğer insanlar ile olan ilişkilerini kapsamının yanı sıra örgüt içerisinde paylaşılan süreçleri temel alan destekleyici güç olarak ifade edilmektedir. Ayrıca kişilerin örgüt içinde kendilerini zorlayan iş veya kontrol mekanizması dışında bir durum olsa bile kişi kendini örgüt ile özdeşleştirdiği için işi benimseyerek yapacaktır (Gautam, 2004: 306). Diğer yandan örgütsel özdeşleşme, bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının bütünleşme sürecidir. Dolayısıyla bireyler örgütleri ile ne kadar çok özdeşleştirirse örgüt içinde o kadar uyum sağlanacaktır (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgüt içi ilişkiler örgütsel bağlamda önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu ilişkilerin sağlanmasında özdeşleşme, örgüt içinde değerlendirildiğinde kişilerin örgüte olan devamlılığını, bağlılığını, kişilerin örgütü benimsemelerini ve o örgüte dahil oldukları için kendini şanslı hissetmesi açısından değerlidir (Barutçu, 2015: 6). Bu duruma bağlı olarak özdeşleşmenin kişide ortaya çıkardığı birtakım olumlu durumlar oluşmaktadır. Bunlar; örgüte ait olma, belirsizliklerin azalması veya tamamen ortadan kalkması, yaptığı işe anlam vermesi ve performansı artırma (Aliyev, 2014: 72), hedefleri gerçekleştirme, saygı kazanma gibi istek ve beklentilerinin karşılık bulması açısından önem arz etmektedir. Tüm bu belirtilen durumların oluşması ile kişinin üretken olmasının yanı sıra verimliliği artacak işbirliği ve koordinasyonun sağlanması daha kolay olabilecektir (Aksoy ve Ertürk, 2014:262).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı Freudenberger 'in 1974 yılında yazmış olduğu makalede "mesleki bir tehlike" olarak bahsetmiştir. Mesleki tehlike olarak belirttiği tanıma göre; Kişinin başarılı olamaması, işten aşırı yorgunluk duyması, isteklerin karşılanmaması ile bireyin içsel olarak tükenmesidir (Freudenberger, 1974:159). Maslach ve Jackson, (1981:99)'a göre tükenmişlik kavramını kişilerin ilişkilerinde sıklıkla görülen duygusal olarak yorulma şeklinde belirtirken Spector (2012:288) ise, tükenmişlik kavramını çalışanın sıkıntılı bir durum ile karşılaşması ve bunun sonucunda motivasyon eksikliği nedeni ile duygusal açıdan kendini kötü hissetmesidir. Nitekim tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Yapılan tanımların genel olarak kişinin çalışma ortamında fiziksel ve ruhsal yorgunluk yaşaması şeklinde açıklanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95).

Tükenmişliğin boyutları ile ilgili sınıflandırmalar incelenmiştir. Literatürden de yola çıkılarak çalışmada Maslach, Shaufeli ve Leiter (2001:402-403) tarafından belirlenen üç boyut ele alınmıştır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde sıralanmaktadır (Maslach, Shaufeli ve Leiter, 2001:403).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme boyutunda kişilerde halsizlik, yıpranmış, duygusal olarak iyi olmama şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Duygusal tükenme alanyazında tükenmişliğin en önemli boyutu olarak belirtilmektedir. Bu durumda duygusal tükenme; çalışan kişinin işine karşı aşırı yüklenmesi ile ortaya çıkmaktadır (Dolunay 2002:52; Arı ve Bal, 2008:143; Arınç ve Polatçı, 2009:41). Diğer bir açıklamaya göre, kişinin enerjisinin veya duygusal yönden tükenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Hulst ve Brouwer, 2000:248). Duygusal

tükenme tükenmişliğin içsel boyutunu oluşturmaktadır. Bu durumun yaşanması ile kişi hizmet verdiği bireylere gerektiği gibi hareket etmediğini, gerginlik ve engellenmiş duygular yaşaması ile kişinin diğer gün işine devam etmesi endişe uyandırma durumunu ortaya çıkarmaktadır (Sweeney ve Summers, 2002:225). Dolayısıyla duygusal tükenme, bireyin kendini duygu açısından yorgun ve yıpranmış hissetmesi ile kendini göstermektedir (Aslan vd., 2000).

Duyarsızlaşma: Kişinin yapmakta olduğu hizmet karşısında bireylere karşı sorumluluk ve görevlerini umursamama gibi davranışlar göstermesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu davranışlar genelde insanlara karşı alaycı, küçümseme, dikkatsiz ve katı bir tutum oluşması şeklinde belirtilebilir (Leiter ve Maslach,1988:297; Singh, Jerry ve Gary, 1994:559; Maslach, Shaufeli ve Leiter, 2001:403; Kaçmaz,2005:29). Duyarsızlaşma davranışını sergileyen bireyler gösterdikleri tavır ve davranışlardan rahatsızlık duymamaktadırlar (Çimen,2000:6). Nitekim duyarsızlaşmanın ortaya çıkması kişinin diğer insanlara karşı olumsuz tutum sağlamasına neden olur. Kişinin hizmet verdiği kişilere bir insan olduklarını göstermeleri yerine daha çok insanlara nesne gibi davranmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Aslan, Coşkun ve Alparslan, 2000).

Kişisel Başarı Hissi ve Kişisel Başarı Hissinde Azalma: Kişisel başarı ise kişinin başarılı ve yeterli olma duygularını şekillendirir ve bireylerin kendilerini pozitif değerlendirmesiyle alakalıdır (Aslan, Coşkun ve Alparslan, 2000). Bir diğer ifade ile kişisel başarı dürtüsü, iş yerinde yeterlilik ve başarı duygularını ifade etmektedir. Dolayısıyla kişisel başarı kişinin işinde kendini yeterli ve başarıyı etkileyen duygusal kriterleri belirlemektedir. Aksi durumda bireylerin işlerinde yetersiz olma ve başarısız bir iş gören olmasını düşük kişisel başarısızlığı ortaya çıkarmaktadır (Öztürk, 2011: 84). Ayrıca kişisel başarı hissi kişinin harcamış olduğu enerji ile elde ettiği başarının değerlendirilmesidir. Değerlendirme sonucunda kişiler harcadıkları enerjinin karşılıksız kaldığı ve ödüllendirilmediğini algıladıkları anda stres, işten ayrılma düşüncesinin ortaya çıkması gibi tükenme belirtileri kendini gösterebilmektedir (Örmen, 1993: 33).

Kişisel başarı hissini sağlanamaması durumunda kişisel başarısızlık da ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda kişisel başarısızlığın ortaya çıkmasında birtakım nedenler yer almaktadır. Bunlar; "eğitim süreci boyunca iş ortamında olmama nedeniyle gerçeklikten uzak, yüksek beklentiler içinde olunması, örgütsel kural ve prensiplerle çalışanlar üzerinde kısıtlamalar olması, insanın görevini yapabilmesi için gerekli olan kaynakların yetersiz olması, çalışanlar arasındaki uyumsuzluk sebebiyle zaman zaman geçimsizliklerin olması, insanın başarısı hakkında geri bildirim alamaması, insanda gerçekçi olmayan yüksek beklentiler ile gerçekler arasındaki fark kişisel başarı algısının düşmesine sebep olan sistem kaynaklı nedenleri oluşturmaktadır." (Tunç 2008:5). Maslach (2003) ise bireyin kendini olumsuz açıdan değerlendirme durumudur. Bu durumda birey kendini yeteneksiz, meslek olarak bir başarı göstermediğini aynı zamanda mesleki olarak önemli katkısının ve rolünün olmadığını düşünür. Bu noktada kişi kendi özsaygısını kaybeder ve depresyona girmesine neden olabilir (Borkowski, 2005; Italia, Favara, Di Cataldo ve Russo, 2008; Leiter & Maslach, 1988). Başka bir ifadeye göre kişinin harcamış olduğu zaman ile elde edilen kazancın birbirini dengelemediği durumlarda kişide; kişinin iş alanında başarısız olma veya tamamen işini kaybetmesi, halsizlik, yorgunluk, özsaygı yitirme ve alınganlık gibi problemler ortaya çıkarmaktadır. Bu durumların yaşanması çalışanın nicelik ve nitelik olarak olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir (Demir, 2003; Kocabıyık ve Çakıcı, 2008).

CAM TAVAN SENDROMU, SONUÇLARI VE ÇALIŞMA HİPOTEZLERİ

Kadın çalışanların günümüzde geçmişe kıyasla iş hayatında daha fazla istihdam ettiği görülmüştür. İş hayatında yer alanlarındaki en büyük etmenler arasında; iş yaşamında hareketli bir yapı sergileyerek aile içi gelire katkı yapmak istemesi, ekonomik özgürlük istemeleri gibi birtakım nedenler yer almaktadır (Öğüt, 2006). Ancak bu durum her ne kadar olumlu olarak bilinse de kadın çalışanların yönetimde istenilen seviyede yer aldığı söylenemeyebilir. Bu duruma neden olan etmenlerin ise; eğitim, medeni durum, yasal düzenlemeler (Bozkaya, 2013: 75) gibi şartların engel olduğu söylenilebilir. Ama kadının çalışma yaşamında yer alması, işte yükselmek için karşılaştığı sorunların varlığına ilişkin çalışmaların da son dönemde artış göstermesini beraberinde getirmiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ise cam tavan kavramının oluşmasına neden olan birtakım engellerin olduğunu ifade eden çalışmalara rastlanılmıştır (Corsun ve Costen, 2001: 18; Aycan, 2001: 173; Metz, 2005: 228; Sposito, 2013: 489; Amudha, Motha, Selyabaşkar, Alamelu ve Surulivel, 2016: 1; Tai ve Sims, 2005: 16;

Jackson, 2001: 30). Yine literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kadınların hangi konularda cam tavan algılarının oluşmasına neden olan araştırmaların olduğu görülmüştür. Örneğin; sektöre göre kadınlar (Öztürk, 2017), kariyer gelişimi (Nandy, 2014), cinsiyet ayrımcılığı (Bush ve Holst, 2011), liderlik davranışı (Arıkan, 2003), eğitim düzeyi (Soysal ve Baynal, 2016) gibi konular ile bağlantısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca literatür inceleme sonucunda cam tavan sendromunun eğitim sektörü (Günsel, Köroğlu ve Demirci, 2015), kamu hastaneleri (Öztürk ve Bilkay 2016), avukatlar (Sharif, 2015), banka çalışanları (Balasubramanian ve Lathabhavan, 2017) gibi birçok sektörde de çalışan kadınlar üzerinde çalışmaların ele alındığı görülmüştür. Ayrıca cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerinde etkisi olduğunu belirten araştırmalara rastlanılmıştır (Sönmez ve Bayraktar, 2017; Imam ve Shah, 2013; Dilek Özünlü, 2013; Aydoğdu, 2009; Sağır, 2019). Ancak bu çalışmada ele alınan konular literatürde yer aldığı görülse de belirtilen değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu araştırmaların incelenmesi ile birlikte aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H₁.Cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme aracılık eder.

H₂.Cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme düzenleyici etkisi vardır.

H₃. Cam tavan sendromu örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkiler.

H₄. Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.

H₅. Örgütsel özdeşleşme tükenmişliği negatif yönde etkiler.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu kısımda; araştırmanın amacı ve kapsamı, sınırlılıkları, yöntemi, evreni ve örnekleme, modeli belirtilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler doğrultusunda frekans analizi, t testi, güvenilirlik, faktör, korelasyon, regresyon analizleri ve aracı etkisi ile ilgili sonuçlar sunulacaktır.

Araştırmanın Amacı

Araştırma ile ilgili alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde cam tavan sendromu ve diğer değişkenlerin farklı açılardan ele alındığı görülmüştür. Bu çalışmada ise cam tavan sendromunun kamuda çalışan kadınların örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerine etkisi, örgütsel özdeşleşmenin de tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca çalışmanın diğer bir amacı ise cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerinde etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı ve düzenleyici rolünü de araştırmaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın yapılacağı dönemde salgın hastalık (COVID-19) ile karşılaşılması ve salgının önüne geçilmesi için belirli kısıtlamalar getirilmiştir. Bu sınırlılıklar içerisinde kamu alanlarının belirli saat aralıklarında açık olması ve esnek çalışma sistemi uygulanması yer almıştır. Bu durumun oluşması nedeni ile gerekli kadın çalışanlara ulaşılması kısmen engellenmiştir. Bir başka sınırlılık ise, çalışmanın yalnızca Kahramanmaraş'ta kamu sektöründe çalışan kadınlara gerçekleştirilmesi, bazı çalışanların ise anketteki ifadeleri algılayma derecesi ve bu ifadelerle yanıt vermedeki istekleri, çalışmanın kısıtlı bir zaman sürecinde başlayıp bitmesi çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde kamuda kadın iş görenlerin demografik niteliklerin ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anket formunun ikinci kısmında, Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeğinin bir boyutu olan kişisel başarı ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Sarıoğlu, b.(2018) yüksek lisans tezinde kullandığı Cam Tavan Ölçeği yer almıştır. Son bölümde Rolf van Dick, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher ve Oliver Christ tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan 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 kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılara anket

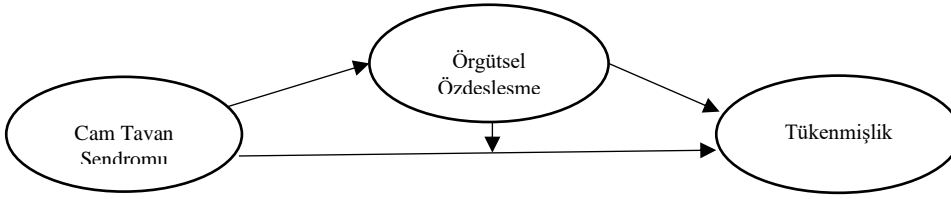
formları elden ulaşılmış ve bu formları gönüllülük esasına göre doldurmaları istenmiştir. Çalışanlara 376 anket dağıtılmış ancak geri dönüş ve hatalı anketlerin çıkarılması sonucunda 354 anket analize dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğüne ilişkin alan yazında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada güvenilir faktör yüklerinin oluşmasında Kline (1994: 73) tarafından belirtilen 200 örneklemin yeterli olacağı görüşü benimsenmiştir. Bu durumda elde edilen anket sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Etik Kurul Onayı

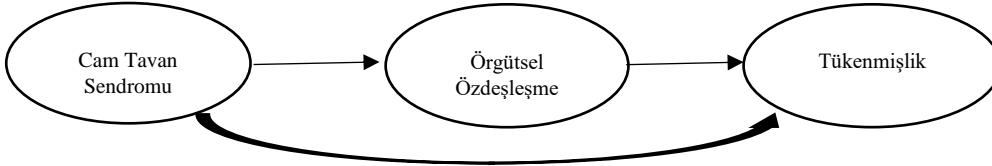
Bu araştırmanın anket formları uygulanmadan önce, Bingöl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayınından Etik Kurul İzni alınmıştır. Sonrasında Kadın çalışanlarından bu anket formlarını gönüllülük esasına dayanarak doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya katılan kadın çalışanlarının kimlikleri gizli tutulmuştur. Araştırma verileri tamamen bilimsel amaçlı kullanılmış ve üçüncü şahıslarla paylaşılmamıştır.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Toplanan verilerin analizi için SPSS 23.0 istatistik programından faydalanılmıştır. Verilerin analizi için frekans, güvenilirlik, faktör, korelasyon, regresyon düzenleyici ve aracı etki analizleri gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli: Cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı ve düzenleyici rolü



Şekil 2. Araştırma modeli: Cam tavan sendromunun tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmenin de tükenmişlik üzerindeki etkisi

Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verilerini analiz etmek için SPSS 25.0 yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma verileri öncelikle frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analiziyle test edilmiş sonrasında düzenleyici ve aracı rolü olup olmadığına bakılmış ve bunların sonuçları sunulmuş, yorumları yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde veriler test edilmiş ve elde edilen analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmada öncelikle faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmış, sonrasında ise demografik ve temel bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Frekans Analizi ve Sonuçları

Bu bölümde, araştırmaya katılan üniversitede çalışan idari personellerin demografik özellikler açısından (cinsiyetiniz, medeni durum, eğitim düzeyiniz, yaşı vb.) ortaya koymak için frekans analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen frekans analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de yer almaktadır. Verilerin incelenmesinde 366 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 1. Frekans analizi ve sonuçları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Pozisyonunuz	Frekans	Yüzde
Evli	208	56,8	Personel	277	75,7
Bekar	158	43,2	Bölüm Yöneticisi	89	24,3
Toplam	366	100,0	Toplam	366	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Aylık geliriniz	Frekans	Yüzde
Lise	65	17,8	3000-3500	11	3,0
Önlisans	148	40,4	3501-4000	266	72,7
Lisans	153	41,8	4001-5000	89	24,3
Toplam	366	100,0	Toplam	366	100,0
Meslekte Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	Yaşınız	Frekans	Yüzde
1 Yıdan az	83	22,7	25 ve altı yaş aralığı	7	1,9
1-5 Yıl	253	69,1	26-30 yaş aralığı	259	70,8
6-10 Yıl	30	8,2	31-35 yaş aralığı	100	27,3
Toplam	366	100,0	Toplam	366	100,0
Çocuğunuz var mı	Frekans	Yüzde	Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Evet	283	77,3	Yok	69	18,9
Hayır	83	22,7	1-3	211	57,7
Toplam	366	100,0	4-7	86	23,5
			Toplam	366	100,0

Araştırma Örneklemine Göre;

Çalışanların % 56,8'i evli, % 43,2'si bekarlar oluşturmaktadır. 26-30 yaş aralığındaki katılımcılar 259 kişiyle (% 70,8) araştırma örnekleminin en büyük yaş aralığını oluştururken, 100 (%27,3) 31-35 yaş, 7'si (%1,9) 25 ve altı yaş aralığı içerisinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların 153'ü (% 41,8) ile lisans mezunlarından oluştuğu ve araştırmanın en büyük örneklem grubunu oluşturmaktadır. Çalışanların çalışma süreleri incelendiğinde ise 253'ü (% 69,1) 1-5 yıl arasında çalışma süresine, 30'u (%8,2) 6-10 yıl çalışma süresine ve 83'ünün (%22,7) 1 yıldan az çalışma süresine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışanların 266'sının (% 72,7) 3501 ve 4000 TL aylık gelire sahip olduğu ve örneklemin en büyük grubunu oluştururken 89'unun (%24,3) 4001-5000 TL aylık gelire ve 7'sinin (%1,9) 3000-3500 arası gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde 277'sinin (%75,7) personel olduğu belirlenirken 89'unun (%24,3) ise bölüm yöneticisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların 283'ünün (%77,3) çocuğu olduğu, 83'ünün (%22,7) ise çocuğu olmadığı saptanmıştır. Yine katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde 69'unun (%18,9) çocuğu olmadığı, 211'inin (%57,7) 1-3 arası çocuğu olduğu ve 86'sının (%23,5) 4-7 arası çocuğu olduğu belirlenmiştir (tablo 1).

Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Alan çalışmasında kullanılan ölçeklerden elde edilen her bir faktörün güvenilirlik analizi sonucuna ait veriler tablo 2' de yer almaktadır. Bu doğrultuda Özdamar (1999) güvenilirlik katsayısı ölçüt değerleriyle ilgili bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

- 0,00<...<0,40 ölçeğin güvenilir olmadığını,
- 0,41<...<0,60 ölçeğin düşük seviyede güvenilir olduğunu,
- 0,61<...<0,80 ölçeğin orta seviyede güvenilir olduğunu
- 0,81<...< 1,00 ise ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğunu belirtmektedir.

Tablo 2. Güvenirlilik analizi ve sonuçları

Değişkenler	İfade sayısı	Alpha Katsayısı
Cam Tavan Sendromu	18	0,897
İnkâr Etme	5	0,871
Dayanıklılık	5	0,849
Vazgeçme	4	0,915
Kabullenme	4	0,791
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,737
Tükenmişlik	22	0,712
Duygusal Tükenme	9	0,710
Duyarsızlaşma	5	0,815
Kişisel Başarı	8	0,704

*Çıkarılan ifade sayımız bulunmamaktadır.

Tablo 2’de gösterilen güvenlik analizi sonucunda, cam tavan sendromu Cronbach’s Alpha değeri ,897, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri ,737 ve tükenmişlik ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri ,712 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada güvenilirlik değerlerinin Özdamar (1999)’ın belirtmiş olduğu değerlere göre güvenilir olduğu belirtilmektedir.

Faktör Analizi ve Sonuçları

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi sonuçları ise Tablo 3’te ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 3. Faktör analizi ve sonuçları

Değişken	KMO Örneklem Yeterliliği	Anlamlılık	Ki-kare	Serbestlik	Açıklanan Toplam Varyans
Cam Tavan İnkâr Etme Dayanıklılık Vazgeçme Kabullenme	0,810	,000	2372,140	15	60,140 29,698 10,748 9,838 9,856
Örgütsel Özdeşleşme	0,725	,000	1099,474	15	52,660
Tükenmişlik Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma Kişisel Başarı	0,755	,000	2513,101	23	56,104 31,052 15,774 9,278

Çalışmada cam tavan sendromu, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik ölçeklerine ilişkin faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir. Bu kapsamda öncelikle cam tavan sendromu ölçeği üzerinde analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda;

Cam tavan sendromu boyutlarından olan inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutları ile tükenmişlik ölçeği boyutlarının faktör yükleri 0,70’in üzerinde bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre faktör yüklerinin analize uygun biçimde dağıldığı belirlenmiş. KMO (Kaiser-Meyer-

Olkin) değerleri incelendiğinde ise cam tavan sendromunun,810, Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ,725 ve tükenmişliğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri,755 olarak belirlenmiştir. Ayrıca faktör yükleri 0,70'in üzerinde bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre faktör yüklerinin analize uygun biçimde dağıldığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Temel Bulguları

Araştırmanın temel bulguları kapsamında korelasyon analizi, regresyon analizi, düzenleyici ve aracı analizleri yapılmış ve bu analizlerin sonuçları yorumlanmaya çalışılmıştır.

Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Çalışmada cam tavan sendromu, örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)
Cam Tavan Sendromu1	1		
Örgütsel Özdeşleşme 2	,223** ,000	1 ,000	
Tükenmişlik 3	,440** ,000	,137** ,009	1

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Cam tavan sendromu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelendiğinde elde edilen sonuçlara göre; cam tavan sendromu ($r=,223^{**}< ;p<0,01$) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde elde edilen sonuçlara göre; cam tavan sendromu ($r=,440^{*}< ;p<0,01$) ile tükenmişlik arasında bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde elde edilen sonuçlara göre; örgütsel özdeşleşme ($r=,137^{**}< ;p<0,01$) ile tükenmişlik arasında bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Regresyon Analizi ve Sonuçları

Çalışmada cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerindeki etkisi ile örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Regresyon analizi ve sonuçları

Model	Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme							
	B	Standart Hata	β	t	p.	F	R ²	ΔR^2
Sabit	1.737	.260		6.675	.000	87.442	.194	.191
Cam Tavan Sendromu	.585	.063	.440	9.351	.000			

Tablo 5'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; cam tavan sendromunun "H3" ($\beta=,440;p<0,05$) örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre "H3" reddedilmiştir.

Tablo 5. Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Regresyon Analizi ve Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken: Tükenmişlik							
	B	Standart Hata	β	t	p.	F	R ²	ΔR^2
Sabit	3.433	.150		22.940	.001			
Cam Tavan Sendromu	.157	.036	.223	4.375	.000	19.092	.050	.047

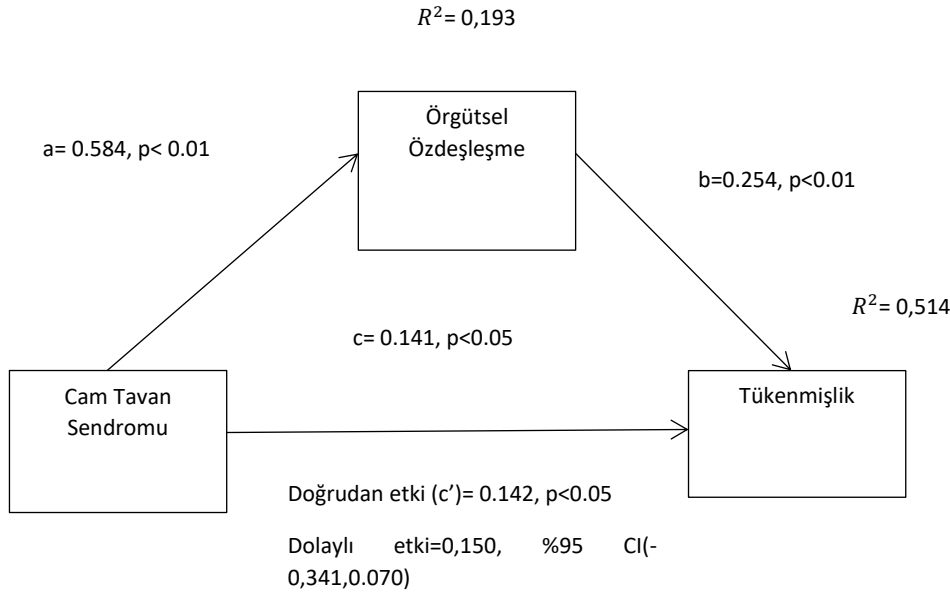
Tablo 6'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; cam tavan sendromunun "H4" ($\beta=,223$; $p<0,05$) tükenmişliği pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre "H4" kabul edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: regresyon analizi ve sonuçları

Model	Bağımlı Değişken: Tükenmişlik							
	B	Standart Hata	β	t	p.	F	R ²	ΔR^2
Sabit	3.779	.116		32.588	.000			
Cam Tavan Sendromu	.072	.027	.137	2.633	.009	6.930	.019	.016

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşmenin "H5" ($\beta=,137$; $p<0,05$) tükenmişliği etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre "H5" reddedilmiştir.

Aracı Etki Değerlendirmesi



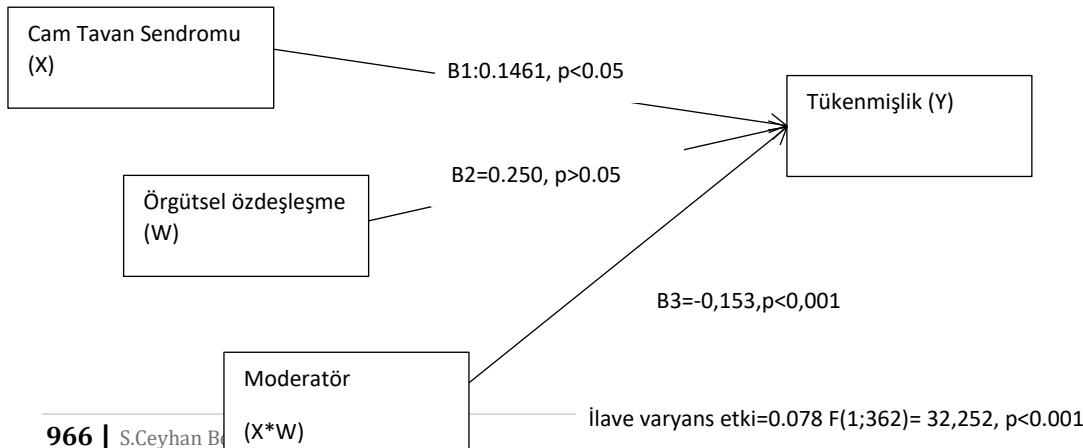
Tablo 8. Aracı etki sonuçları

Model	Sonuç Değişkenleri					
	Örgütsel Özdeşleşme (Aracı (M=Mediator))			Tükenmişlik (Y)		
		β (SE)	95% CI LLCI (ULCI)		β (SE)	95% CI LLCI (ULCI)
Cam Tavan Sendromu (X)	a ₁	0.584***(0,626)	0.461, 0.707	c'	0.142*** (0.040)	0,630, 0.220
Örgütsel Özdeşleşme (M=Mediator)				b	0.026*** (0.031)	0.133, 0.084
Constant	i _M	1.737***(0.260)	1,225, 2.249	i _y	3.389(0.158)	3.077, 3.701
		R ² =0.193			R ² =0.051	
		F(1;364)= 87,421p<0.005			F(2;363)=, p<0.005	

Not: *p<0.05; **p<0.01; *** p<0.001. n=60 PFÇO=Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI = Alt güven aralığı, ULCI= Üst güven aralığı. Bootstrap yeniden örnekleme=5000.Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır.

Tablo 8'deki bulgulara bakıldığında tablonun en başından kullanılan model numarası (model:4), analize dahil edilen değişkenlerin isimleri (Y: Tükenmişlik, X: Cam Tavan Sendromu ve M: Örgütsel Özdeşleşme) dir. Tahmin değişkeni Cam Tavan Sendromu(x), aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme (m) etkisini gösteren regresyon analiz sonuçları yer almaktadır (a yolu). Buna göre cam tavan sendromunun, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (a=0.584,%95CI 0.461,0.707, p<0,001), Cam tavan sendromu değişimin yaklaşık (R²=0.193) açıklamaktadır. Aynı tabloda yer alan değerler ışığında aracı değişken örgütsel özdeşleşme (M) (b) yolu ile cam tavan sendromu değişkeninin (X) (c yolu), sonuç değişkeni olan tükenmişlik (Y) üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşmenin tükenmişliği etkilemediği görülmektedir (b=0.254, %95 CI -0.033,085, p>0.001). Cam tavan sendromu ile tükenmişlik üzerinde ise anlamlı düzeyde ve olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (c=0.141, %95 CI 0.630,0.220, p<0.001). Ancak aracı değerleri incelendiğinde LLCI (-,0341) ve ULCI (.0692) iki değişken değerleri arasında "0" değeri içeriyor olması aracılık etkisinin olmadığını göstermiştir.

Düzenleyici Etki Değerlendirmesi



Şekil 4. Düzenleyici etki modeli

Düzenleyici etki iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiğini anlamak için kullanılan bir analizdir. Bağımlı değişken üzerinde tek başına etkisi olmayan bir faktörün dolaylı yolla etkisini incelemek için kullanılmaktadır. Temelde etkileşimin şiddetine bağlı olarak bağımlı ve bağımsız değişken üzerindeki etki farklılaşabilmektedir (Gürbüz, 2019;94). Düzenleyici etki analizleri process macro uygulaması sayesinde çok daha basit bir şekilde analiz edilerek raporlaştırılmaktadır. Hayes (2013) tarafından geliştirilen modeller ve program sayesinde düzenleyici etki bootstrap tekniği kullanılarak hesaplanabilmektedir.

Tablo 9. Örgütsel özdeşleşmenin cam tavan sendromu ve tükenmişlikte düzenleyicilik rolü

Değişkenler	b	S.H.	t
Sabit	0,675 (-0,316,0,167)	0.504	1,3399
Cam Tavan Sendromu (X)	0.161*** (0,529,0.269)	0.551	2,9260
Örgütsel Özdeşleşme (W)	0,250*** (0,121,0.378)	0.653	3,8231
Int_1 (X.W)	-0,153*** (-0.207,- 0.100)	0.027	-5,6793

Not: R= 0.77, R²=0.19, *** p<.001, ** p<.01, * p<.05, S.H.: Standart hata, parantez içerisindeki değerler güven aralıklarıdır. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Araştırmada düzenleyici etkiyi gösterebilmek için kullanılan Model şekil 2’de gösterilmiştir. Bu model Hayes’in (2013) model 1’ine denk gelmekte ve istatistiksel gösterimi şekil 4’te verilmiştir. Modelin sonuçlarını daha iyi gösterebilmek için her bir yol sınıflandırılmıştır. Tablo 9’da bütün düzenleyici etkisi analiz sonuçları yer almaktadır. Düzenleyici etki modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkinin %19’unu açıklayabildiği raporlanmıştır. Tabloda her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren (b) standardize olmayan regresyon katsayıları verilmiştir. p değerlerinin anlamlılıkları * larla ifade edilmiştir. Güven aralıklarının 0 değerini içermemesi istatistiksel olarak anlamlı olduklarını gösteren bir başka değişkendir. Düzenleyici etki olup olmadığını anlamak için etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait b değerinin anlamlılık düzeyi kontrol edilir. Düzenleyici etki (Int_1=0.153, %95 CI -0.207,-0.100), t= -5,6793, p<0.001). B değerinin anlamlı olduğu hem p değerinden hem de güven aralığından anlaşılmaktadır.

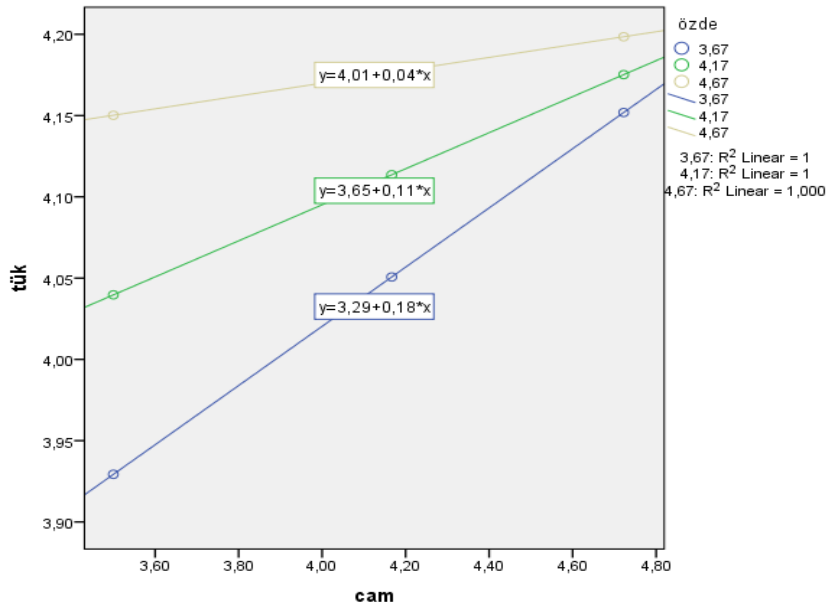
Tablo 10: Düzenleyici etki tablosu

Dolaylı Etki	B	LLCI	ULCI
Düşük Özdeşleşme(-0.635***)	0.258	0,149	0.368
Orta Özdeşleşme(0.240***)	0,157	0,049	0,266
Yüksek Özdeşleşme(0.682)	0.056	-0,625	0,174

Eğim analizi (slope) sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşmenin düşük (-0.635), orta (0.240) ve yüksek (0.682) olduğu durumlara ilişkin regresyon değerleri aşağıda yer almaktadır.

1. Örgütsel özdeşleşme düşük olduğunda (-0.635), cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olduğu belirlenmiştir (b=0.258, %95 CI (0.149, 0.368).
2. Örgütsel özdeşleşme orta olduğunda (0.240), cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlıdır (b=0.240 %95 CI (0.049, 0.266).
3. Örgütsel özdeşleşme yüksek olduğunda (0.682), cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı değildir (b=0,682, %95 CI (-0.625, 0,174).

Bu bulgular ışığında örgütsel özdeşleşmenin cam tavan sendromu ile tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düşük ve orta özdeşleşme durumlarında anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak yüksek olduğu durumlarda ise özdeşleşmenin anlamlı olmadığı belirlenmiştir.



SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma da algılanan cam tavan sendromu, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme konuları ele alınmıştır. Çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Birincisi kamuda çalışan kadınların cam tavan sendromunun tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ortaya koymak, diğeri ise, cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı ve düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu anlamda bir alan araştırması gerçekleştirilmiş, veriler toplanmış ve literatürden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen çıktılar aşağıda tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda yapılan çalışmalara paralel olarak bu çalışmada da cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik üzerine etkisi araştırılırken bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin de, tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olup olmadığını test edilmektedir. Araştırma sonucunda cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olmadığı ancak örgütsel özdeşleşme düşük olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme orta olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı ve örgütsel özdeşleşme yüksek olduğu durumlarda ise cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre “H₁” reddedilmiştir. Ayrıca cam tavan sendromunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme düzenleyici etkisi olup olmadığını incelediğimizde, örgütsel özdeşleşme düşük olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olduğu, örgütsel özdeşleşme orta olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı ve örgütsel özdeşleşme yüksek olduğunda cam tavan sendromu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ele alınan diğeri bir konu cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada istatistiksel analizler sonucunda cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiş ve bunun sonucunda üçüncü hipotezimiz “H3: Cam tavan sendromu örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkiler.” reddedilmiştir. Araştırmada elde edilen diğeri bir bulguda dördüncü hipotezimiz “H4: Cam tavan sendromu tükenmişliği pozitif yönde etkiler.”, cam tavan sendromunu tükenmişlik üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Bu sonuç araştırmada oluşturulan hipotezimizi doğrular niteliktedir. Araştırmamızın beşinci hipotezi ise “H5: Örgütsel özdeşleşme tükenmişliği negatif yönde etkiler.” şeklinde belirlenmiştir. Elde edilen sonuca göre; örgütsel özdeşleşmenin tükenmişliği pozitif yönde etkilediği ve bu sonuç doğrultusunda hipotezimiz ret edilmiştir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, cam tavan sendromunun artması örgütlerde çalışan kadınların bağlı bulunduğu kuruma karşı tükenmişliğinin arttırdığı görülmektedir. Örgütler, kadın çalışanlarının örgüte karşı bağlılığını artırmak istiyorlarsa onları her açıdan desteklemeli, ayırım yapmadan değer vermelidirler. Diğer yandan cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkileyeceği varsayılmıştır. Ancak elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde cam tavan sendromunun örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkileyeceği düşünülse de iki değişken arasında pozitif etki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin ise tükenmişliği azaltacağı yönünde hipotez belirlenirken elde edilen sonuçların ise bu hipotezin aksine bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu çalışma doğrultusunda çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesi tükenmişliği azaltacağı yönde olduğu düşünülmüştür. Ancak elde edilen sonuçlara göre kişinin bağlı bulunduğu örgüt ile özdeşleşmesi ne kadar fazla ise tükenmişliği arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre çalışanların örgüt ile özdeşleşmesi farklı neden ve sebeplerden dolayı tükenmişliği de artırabileceğini söyleyebiliriz.

Çalışmada önceden literatürde ele alınmamış olan cam tavan sendromunun, tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık ve düzenleyici rolü ele alınmış olması bu çalışmayı diğerlerinden farklılaştırmaktadır. Ayrıca çalışmada, üç önemli değişken arasındaki ilişkinin ve etkinin ele alınması açısından, sonraki çalışmalara katkı da bulunulacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aksoy, S. & Ertürk, A. (2014). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Research Journal Of Business And Management*, 1(3), 261- 262.

Aliyev, Y. (2004). Örgütsel sosyalleşme ile özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.

Amudha, R., Motha, L. C. S., Selvabaskar, S., Alamelu, R., & Surulivel, S. (2016). Glass ceiling and glass escalator-an ultimate gender divide in urban vicinity. *Indian Journal Of Science And Technology*, 9(7), 1-8. Doi: 10.17485/ijst/2016/V9i27/97620.

Arı, G.S, & Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: bireyler ve örgütler açısından önemi. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 31-148.

Arıkan, S. (2003). Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Gü. İİBF Dergisi*, 1(5), 1-20.

Ashforth, B.E, & Mael, F. (1989). Sosyal kimlik teorisi ve örgüt. *Yönetim İnceleme Akademisi*, 4, 20-39.

Aslan H, Coşkun S, & Alpaslan N. (2000). Bakırköy ruh ve sinir hastalıkları hastanesi'nde çalışan hemşirelerde tükenme, işe bağlı gerginlik, a-tipi kişilik ve mükemmelleşme. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25, 135-141.

Aydoğdu, S. (2009). An Empirical Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover İntention, Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi.

Aytaç, S., Sevüktekin, M, & Işığışık, Ö. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu Bursa Örneği, Ankara: Yorum Yayınları,

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Janssen, P.P.M., Hulst, R.V.D, & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress, And Coping*, 13, 247-268.

Borkowski N. (2005). Stress in the workplace and stress management. In borkowski n. (ed), organizational behavior in health care, *Jones And Bartlett Publishers*, Sudbury, Massachusetts, 231-269.

Budak, G, & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.

Corsun D.L, & Costen, M.W. (2001). Is the glass ceiling unbreakable: habitus, fields and the stalling of women and minorities in management. *Journal Of Management Inquiry*, 10(1), 16-25.

Çimen, M., (2000). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi.

Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(2), 51-62.

Elliott, J., R. & Smith, R., A. (2004). Race, gender, and workplace wowed. *American Sociological Review*, 69, 365-386.

Ergül Düz, H. (2015). Kadın Maarif Müfettişlerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal Of Social Issues*, 30, 159-165.

Günden, Y. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ve Muğla Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi.

Günsel, A., Köroğlu, S. & Demirci, L. (2015). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 74-112.

Italia S., Favara-Scacco C., Di Cataldo A, & Russo G. (2008). Evaluation and art therapy treatment of the burnout syndrome in oncology units. *Psycho-Oncology*, 17, 676-680

İnel, M., Garayev, V. & Bakay, A. (2014). Kurum yapısının cam tavana etkisi: türkiye'nin ege bölgesi kurumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 1-14.

İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. & Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma, mehmet akif ersoy üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709. Doi: 10.20875/Makusobed.460894.

Jackson, J. C. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women In Management Review*, 16(1), 30-41.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu, *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.

Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademlerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 1-14.

Leiter, Michael P, & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 297-308.

Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic And International Perspectives. Society For Human Resource Management, Shrm - Research Quarterly, United States Of America.

Maslach, C, ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Shaufeli W.B, & Leiter M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.

Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10(3), 228-245.

Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu, 56-78.

- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Örücü, E., Kılıç, R, & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller, balıkesir ili örneği. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-13.
- Öztürk, A. (2011). Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Özünü, D. (2013). Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Patrícia S. Silva A , Gilberto S. Albuquerque A, Catherine A. Tauber B , Maurice J. & Tauber B (2007). Life history of a widespread neotropical predator, Chrysopodes (Chrysopodes) Lineafrons (Neuroptera: Chrysopidae) *Biological* 41, 33-41.
- Powell, G, & Butterfield, D. (2003). Gender, gender identity and aspirations to top management. *Women In Management Review*, 18(2), 88-96.
- Singh, Jagdip, Goolsby, Jerry R., & Gary R. Rhoads. (1994), behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal Of Marketing Research*, 558-569.
- Soysal, A, & Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kü Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-264.
- Sönmez, P. S, & Bayraktar, O. (2017). Cam Tavan Sendromu'nun Tükenmişlik Sendromu İle Olan İlişkisinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Tartışma Metinleri, 23, 11- 12.
- Spector, P. E. (2012). Professor Paul E. Spector's I/O Psychology Website At The University Of South Florida. www.Shell.Cas.Usf.Edu/~Pspector/Scales/Jssenglish.Doc , 21 Kasım 2014.
- Sposito, C. A. (2013). Carrier barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: the case study comparison between french and turkish women executives. *Social And Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Sweeney, John T, & Summers, Scott L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants. *Job Burnout, Behavioral Research In Accounting*, 14, 223-245.
- Şimşek, Ş, & Taşçı, A. (2003). Örgütlerde güven konsepti ve emniyet örgütünde güven modellerinin değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 34, 312-316.
- Tai, An-Ju R, & Sims R.L. (2005). The perception of the glass ceiling in high technology companies. *Journal Of Leadership ve Organizational Studies*, 12(1), 16-23.
- Tunç, T. (2008). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesi örneği, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Weyer, B. (2006). Do multi-source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders. *Women In Management Review*, 21(6), 441 - 457.
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling, women in management. Geneva, International Labour Office.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2).