



Araştırma Makalesi

Kamu Sektöründe Görev Yapan Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

The Relationship Between Glass Ceiling Syndrome Perceptions and Turnover Intentions of Female Employees Working in the Public Sector

Ahmet Can^a, Murat Sakal^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Cam Tavan Sendromu,
İşten Ayrılma Niyeti,
Kariyer Engelleri,
Görünmez Engeller,
Cinsiyet.

Tarihler :
Geliş 4 Ekim 2023
Düzeltilme Geliş
11 Ocak 2024
Kabul 23 Ocak 2024

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen temel bulgu; çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir negatif etkisinin olduğudur. Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve orta üstü negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kamu sektöründe görev yapan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikalarına dair algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif bir etki ettiği saptanmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Glass Ceiling Syndrome,
Intention to Leave,
Career Barriers,
Invisible Barriers,
Gender.

Article history:
Received 4 October 2023
Received in Revised Form
11 January 2024
Accepted
23 January 2024

ABSTRACT

Since there is no study in the literature on the relationship between glass ceiling syndrome and turnover intention, the aim of this study is to investigate whether there is a relationship between glass ceiling syndrome and turnover intention. Questionnaire form was used as data collection technique in the study. The main finding obtained; employees' perception of taking on multiple roles, which are sub-dimensions of glass ceiling syndrome, and the perception of organizational culture and policies have a direct effect on their intention to leave. It has been determined that there is an inverse and above-average relationship between organizational culture and policy perception and turnover intention. It has been determined that the perceptions of female employees working in the public sector about organizational culture and policies reduce their intention to leave

^a Sorumlu Yazar, Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Dalaman Sivil Havacılık Yüksekokulu, Muğla, ahmetcan@mu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9867-4163

^b Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, murat@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6490-4795

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında pek çok kadın çalışan, örgütleri içerisinde var olan terfi yarışına katılmamayı tercih etmektedir. Bunun nedenlerinden biri var olan terfi yarışında en üst noktaya ulaşamayacaklarına dair inançlarıdır. Yine çalışma hayatı içerisindeki birçok kadın çalışan, bağlı bulunduğu örgüt içerisinde çifte standart söz konusu olduğunu ve erkek çalışanlara oranla kendilerinin özellik ve yeterliliklerinin fark edilmeyerek ikinci planda kaldıklarını dile getirmektedir. Var olan bu durum 'camdan bir tavan olarak' ifade edilmektedir (Derin, 2020). Genelde kadınların erkeklerden daha az kariyer geliştirme fırsatlarına sahip olduğuna inanılmaktadır. Kadınların kariyerlerinde bu sorunun nedenlerinden bazıları açıkça cam tavan fikriyle bağlantılıdır (Afza & Newaz, 2008). Erkeklerle aynı işlevleri yerine getiren ancak daha düşük bir unvana sahip kadın yöneticiler olgusu nadir değildir. Dahası, kadınlar ve erkekler kıyaslandığında görülmektedir ki kadınlar erkeklere oranla daha az kazanmaktadır (Kottis, 1993; Turgut, 2019).

Günümüzün küreselleşen dünyasında örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için 'insan'a yatırım yapması gerektiği yadsınmaz bir gerçektir. Küresel rekabetin yarattığı bu gereklilik örgüt bünyesinde kadın çalışanlara verilen değerin artırılması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle kadın çalışanların üst pozisyonlara ulaşmasını engelleyen politika ve uygulamaların belirlenip bazı değişkenler ile ilişkisinin ortaya konması çözüm üretme noktasında önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği artık kamu yönetiminde de yaygın olarak kabul edilen olgudur (Connell, 2006). Cam tavan, başka eşitsizlik çeşitlerinden ayırt edilebilen cinsiyet eşitsizliği türü olarak da tanımlanmıştır (Afza & Newaz, 2008). Örgütler içerisinde vuku bulan erkek kadın arasındaki eşitsizlikleri çözümlenmede kullanılan metaforlardan biri de 'cam tavan' kavramıdır (Gül & Oktay, 2009). Cam tavan genel itibarıyla, kadın çalışanların yükselmelerine engel teşkil eden, görünmez yapay engellerdir (Winn, 2005; Tlais & Kauser, 2010). Küreselleşme ve değişen toplum yapısı var olan iş gücünü de değiştirmiş, bunun sonucu olarak çalışan kadın personel sayısında artış yaşanmış (Karcıoğlu & Leblebici, 2014) ve bunların iş yaşamındaki sayısının artmasıyla da cam tavan sendromu ortaya çıkmıştır (Derin, 2020). Kadınlar artık eğitim kurumlarından erkeklere göre daha yüksek sayıda mezun oluyor ve daha fazla kadın ücretli işgücüne giriyor ve yönetici rolleri üstleniyor olsa da 'cam tavan' nedeniyle kadınların üst yönetim kademelerinde yetersiz temsilinin devam ettiği

belirlenmektedir (Dimovski, Škerlavaj & Man, 2010). Linehan (2002)'a göre, her ülkede kadın yöneticiler, üst düzey pozisyonlarda çalışanların çok küçük bir kısmını oluşturmaya devam etmektedir. Alt ve orta düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların oranının önemli ölçüde arttığı, üst yönetim pozisyonlarına ulaşan veya kurumsal merdiveni tırmanan kadınların oranının ise nispeten düşük kaldığı ifade edilmektedir (Dimovski vd., 2010; Baumgartner & Schneider, 2010; Connell, 2006; Madichie, 2009; Ezzedeen, Budworth & Baker, 2015).

Sanayileşme ile beraber birçok ülkede cinsiyet ayrımcılığını gidermeye dönük bazı düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır (Özyer & Azizoglu, 2014). Yapılan düzenlemeler ile iş hayatında var olan kadınlara karşı olan cinsiyetçi ayırım ve kısıtlamaların engellenmesi hedeflenmiş olsa da sonuç olarak kadın çalışanların iş hayatında ilerleme ve yükselmeye yaşamış olduğu adaletsizliklerin önüne geçilemediği görülmektedir (Göktaş Kulualp, 2015). Yapılan bir araştırmada, Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) ilk 3000 şirketindeki kadın CEO'ların sayısının iki katından fazla arttığı, ancak kadınların hala tüm CEO'ların yalnızca %6' dan daha azını temsil ettiği belirlenmiştir (Ribeiras, 2021). Bu, kadınların özellikle yönetici pozisyonlarına ulaşmada kariyerlerini geliştirmelerini zorlaştıran bazı engellerin mevcut olduğu anlamına gelmektedir. Genellikle bu engeller, kariyerlerinin başlangıcından sonuna kadar onları takip etmektedir (Joseph & Shaji, 2020). Cam tavan etkileri, kadınların kariyerlerinde ilerlemekte olan önemli zorluklarla karşılaşma ihtimallerinin erkeklere kıyasla daha çok olduğunu göstermektedir (Jackson, O'callaghan & Adserias, 2014).

Örgüt içerisinde kadınların cam tavan algısı, onların üzerinde negatif duygu durumu meydana getirerek işten ayrılma niyetlerine bir etkisinin olabileceği öngörülmektedir. Genel anlamda işten ayrılma niyeti, bir kişinin uzak olmayan bir tarihte işine son vermek isteğiyle alakalı düşüncesi şeklinde açıklanmaktadır (Şahin, 2011). İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılmanın öncüllerinden biri olduğu belirtilmektedir (Tetth & Meyer, 1993). Bazı kaynaklara göre de işten ayrılmanın en güçlü öncüsü olarak işten ayrılma niyeti gösterilmektedir (Jaros, 1997). Personel devrinin yüksek olduğu kuruluşlarda rekabet avantajının olumsuz etkilendiği, işe alım maliyetleri ve personel eğitim giderleri gibi ek maliyetlerin oluştuğu ifade edilmektedir (Bibby, 2008). Bu sebeplerden dolayı işten ayrılma düzeyinin yüksek olması kuruluşlar bakımından arzulanmayan bir olgudur (Durrah & Chaudhary, 2020).

Bir kuruluşun verimli ve başarılı olabilmesi için, cinsiyetten bağımsız olarak mevcut insan kaynağını en iyi biçimde kullanabilmesi gerekir. Örgüt içerisinde sadece erkeklerin üst düzey pozisyonlarda tercih edilmesi durumunda bir gün bu erkek kaynağı tükenebilecektir. Bu nedenle erkek havuzunun daha derinlerine inmek yerine örgütlerin kadın havuzunu kullanmalarının daha mantıklı olacağı ifade edilmektedir (Kottis, 1993).

Diğer sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de küreselleşme, bilgi ve iletişim sektöründe yaşanan gelişme ve ilerlemeler neticesinde örgütlerde insan unsuruna verilen değer atmaktadır. Kamuda görevli kadın çalışanların cam tavan algılarının işten ayrılma niyetlerini artırabileceği göz önüne alındığında kamu sektöründe bu değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin, kamu sektöründeki örgütler için performans ve verimlilik adına olumlu katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Nihayetinde bu araştırma ile kadın çalışanların başarılı olmalarında önündeki cam tavan engelleri daha iyi anlaşılabilir ve problemin çözümü noktasında alana katkı sağlayabileceği aşırıdır. Bu bağlamda çalışmamızda, kamu sektöründe çalışan kadınların cam tavan sendromu algılarıyla işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmaktadır. Yazında (ULAKBİM, Scopus, Web Of Science veri tabanları) cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti ilişkisini genel olarak kamu sektöründe ölçen bir çalışmaya rastlanmamış olunması bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır. Bu çalışma bu anlamda yazındaki boşluğu dolduracak ve gelecekte yeni araştırmaların yapılması için temel oluşturacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Cam Tavan Sendromu

Kadın çalışanların üst seviye yöneticilik konularına ulaşmak için yaşadıkları engeller evrensel bir olgudur. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar genellikle daha alt-orta düzey yönetici pozisyonunda istihdam edilmektedirler. Kadınların işgücünde üst yönetim kademelerinde yeterince yer aldığı neredeyse hiç yaşanmamıştır ve bu durum aslında, cam tavan, 'çok ince ve şeffaf, ancak kadınların yönetim hiyerarşisinde yükselmelerini engelleyen çok güçlü bir bariyer' olarak belirtilmiştir (Sharma & Kaur, 2019).

Son yıllarda birçok yazar cam tavan kavramının kadın çalışanların daha fazla terfi etme veya kurumsal merdivende yükselme şansını engelleyen

görünmez bir engel olduğunu kabul etmeye başlamıştır (Ambri, Tahir & Alias, 2019).

'Cam tavan' terimi, The Wall Street Journal'ın şirketin kadın çalışanları ile ilgili 1986 tarihli bir sayısında Hymowitz ve Schellhardt tarafından 'kadınlar ve yöneticiler arasındaki görünmez ama aşılması bariyeri tanımlamak için kullanılmıştır (Joseph & Shaji, 2020). Bu durum, üst pozisyonlara çıkmaya engel olan bir sınırlama olduğu için 'tavan' olarak ve sınırlamanın belirgin olmadığı ve resmi olmayan bir politika olduğu için 'cam' (şeffaf) olarak adlandırılmıştır (Afza & Newaz, 2008).

'Cam tavan' kelimesi, nitelikli kadınları veya azınlıkları işyerlerinde daha üst düzey pozisyonlar almaktan alıkoyan bir hiyerarşi içinde soyut bir engeli ifade etmektedir (Nandy, Bhaskar & Ghosh, 2014). Bazı yazarlar cam tavanı, üst düzey pozisyonlara ulaşmaya çalışmaya kadın çalışanların karşılaştığı çeşitli engelleri simgeleyen bir durum olarak ifade etmiştir (Akpınar-Sposito, 2013). Cam tavan metaforu, 'görünmez veya ince engellerin' mevcut olduğunu, ancak aşağıdan veya yukarıdan (erkekler veya kadınlar tarafından) görülemediğini ve tanınmadığını ima etmektedir (Ribeiras, 2021). Örgütler, finansal sağlıklarını açıklamak ve hissedarlarını mali açıdan motive etmek için bilançolarını yayımlarlar, ancak insan kaynaklarının görünmeyen bilançoları cinsiyet açısından uzun zamandan beri dengesizdir ve bu toplumumuzun ve kadınların cesaretini kırmakta olan bir durumdur (Nandy vd., 2014). Cam tavanın belirsiz doğası nedeniyle, genellikle varlığını belirlemenin tek yolu, etkilerinin analiz edilmesidir (Jackson vd., 2014).

Cam tavan engelleri 3 faktör altında ele alınmaktadır (Dreher, 2003):

Bireysel Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: Toplumun kadınlara yüklediği geleneksel rollerin yanında, iş yaşamında kariyer sahibi olmaya çalışan kadınların her iki rolü de gerçekleştirme gayretleri 'çoklu rol üstlenme' olarak ifade edilirken (Akyurt, 2018); toplumun kadınlardan beklediği roller gereği kadınların ev ve işleri arasındaki ikilemde kalıp, iş ve görevlendirmeleri kabul etmemeleri 'kişisel tercih ve algıları' olarak ifade edilmektedir. Fakat bazen kadınların bu engelleri kendilerinin de oluşturabildiği belirtilmektedir (Toprak, 2022).

Toplumsal Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: Kadınların aileleri veya toplumun kendilerine biçtiği rollere göre meslek seçmek zorunda bırakılması ya da kendi ilgi alanına göre meslek seçimi tercihi yapamamaları 'mesleki ayırım' olarak ifade edilirken (Yolcu, 2021); cinsiyet ile ilişkilendirilen kalıplaşmış önyargılar ise

'stereotipler' olarak ifade edilmektedir. Basmakalıplılık olarak da ifade edilebilen stereotipler, bireyleri ve nesnelere gruplandırırken belleğimizde yarattığımız şahsi çatışmalar olarak da ifade edilmektedir. Yani bireyleri meslek, soy, cinsiyet gibi özelliklerine göre sınıflandırırken önyargılı davranmak yanılığlara sebebiyet verebilmektedir (Eren, 2010).

Örgütsel Etkenlerden Kaynaklanan Engeller: "Örgütlerin kültür ve politikaları" kadınların kariyer basamaklarını çıkarken karşılaştıkları bir problem olabilmektedir. Erkek egemen bir örgüt içerisinde kadın çalışanlar görev olarak fırsatlara daha az sahip olup, terfi durumlarında erkek çalışanlara kıyasla daha az şansa sahip olabilmektedir (Oakley, 2000). Bireylerin sahip oldukları güçlerini fark etmelerini sağlayan, zayıf ve güçlü taraflarını keşfettiren, kişisel gelişimine yardımcı olan ve risklerden koruyan yönetim anlayışı 'mentorluk' olarak ifade edilmektedir. Burada objektiflik, güven, dürüstlük, paylaşma gibi kritik derecede önemli bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlar söz konusu bu desteği alamaması durumunda mentor eksikliği oluşmaktadır (Yolcu, 2021). İçinde bulunduğu örgütün üyeleri tarafından şekillendirilen arkadaşlık ve ilgi toplulukları 'gayriresmi gruplar' olarak tanımlanmaktadır (Özkalp & Kirel, 2018). Kadınlar 'gayriresmi iletişim ağlarına' dâhil olamadıkları için güç kaybetmekte, yükselme durumlarında ayrımcılığa maruz kalmakta ve işyerinde mentordan yoksun kalabilmektedirler (Anafarta, Sarvan & Yapıcı, 2008).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın devamlı olarak işten ayrılma fikrinde olması veya diğer iş imkânlarına yönelme olasılığı, işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Tepper, vd. 2009). İşten ayrılma niyeti diğer bir tanımda, bir bireyin iş koşullarından memnun olmadığı durumlarda sergilemiş olduğu hareketler neticesinde yıkıcı davranışların sonucu şeklinde ifade edilmiştir (Sağır, 2020).

Çalışanın işten ayrılma düşüncesinde olması kesin olarak işten ayrılması ile neticelenirse de işten ayrılma davranışı için önemli bir gösterge olarak kabul edilmekte ve daha eyleme geçmemiş olması nedeniyle gerekli önlemler için olanak sağlamakta olduğu belirtilmektedir (Tetth & Meyer, 1993; Beğenirbaş & Çalışkan, 2014).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde olan artışın örgütün performansını negatif yönde etkilediği belirtilmektedir. Yani işten ayrılma niyetini etkileyen etmenlerin önceden fark edilmesi konusu yöneticileri birtakım tedbirler almaya zorlamaktadır (Sağır, 2020).

İşten ayrılma niyeti, örgütler için yalnızca işten ayrılma davranışına neden olan bir durum olması sebebiyle değil bunun yanında örgütsel ve bireysel negatif etkileri nedeniyle de önemli bir olgudur (Yürür & Ünlü, 2011).

Sonuç olarak iş hayatında üst düzey pozisyonlarda çalışan kadın sayısının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebeplerinden biri olarak 'sosyal rol ve kimlik teorisi' gösterilmektedir (Ertaş, Çiftçi Kıraç ve Kıraç, 2018). Kadınlara ve erkeklere atfedilen toplumsal rolleri, değerleri ve normları açıklayan bu teoriye göre kadından beklenen geleneksel roller gereği, kadın psikolojik anlamda kariyeri ve ailesi arasında kalmakta ve bu durumda onu kariyeri açısından zor durumda bırakabilmektedir (Korkmaz, 2016). Cam tavan algısı nedeniyle kariyer ilerlemesi zorlaşan kadınların işten ayrılma niyetlerinde de bir artış söz konusu olabilmektedir (Sağır, 2020). Çalışmamızda kamu sektöründe çalışan kadınların cam tavan sendromu algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmesi amaçlanmıştır.

Cam Tavan Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. Cam tavan sendromu ile alakalı yazında pek çok araştırma bulunmakla beraber cam tavanla ilgili farklı görüşler mevcuttur. Bazı çalışmalar varlığını doğrulamaya çalışırken, diğerleri nedenini belirlemeye çalışmaktadır (Jackson vd., 2014). Joseph & Shaji (2020) yapmış oldukları çalışmalarında cam tavan ve kadınların kariyer gelişimi üzerine kapsamlı bir literatür incelemesi yapmış ve kadınların kariyer ilerlemesini engelleyen çeşitli faktörleri tespit etmişlerdir. Cam tavan sendromuna ilişkin tanımlanan başlıca engeller aile sorumlulukları, kurumsal uygulamalar, mentorluk, ağ oluşturma, toplumsal cinsiyet klişeleri, kurum kültürü ve bireyden kaynaklanan nedenler olarak sıralanmıştır. Dimovski vd. (2010) yapmış oldukları çalışmada cam tavanın kadınların kariyer gelişimine etkisinin mesleğin niteliğine göre değişebileceği ve ülkelere göre de farklılık gösterdiği tespit etmişlerdir. Afza & Nawaz (2008) çalışmalarında kadınların kariyer fırsatlarını ve belirli bir aşamada ilerlemesini kısıtlayan cam tavan etkilerinden sorumlu beş faktörü belirlemişlerdir. Belirlenen faktörler yönetim algısı, çalışma ortamı, iş hayatı çatışması, cinsel taciz ve örgütsel politikadır. Cam tavan oluşturmada en önemli faktör yönetim algısı ve çalışma ortamı iken, örgütsel politika ve iş hayatı çatışması ikinci en önemli faktör olarak bulgulanmıştır. Chenevert & Tremblay (2002), kadın yöneticilerin yüksek bir eğitime ve kariyerlerinde yükselme isteğinde olsalar bile, pek azının erkek meslektaşlarıyla aynı statüye veya maaşa sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Sharma & Kaur (2019) çalışmalarında kadın yöneticilerin kurumsal ve toplumsal açıdan ortalamasının üzerinde bir cam tavanla karşı karşıya kaldıkları tespit etmişlerdir. Tlaiss & Kauser (2010) çalışmalarında, kadın yöneticilerin kariyer ilerlemelerinin daha çok kurumsal kültür, uygulamalar ve ağlardan etkilendiğini, mentorluk ve tokenizm (yapmacıklık)'den ise daha az etkilendiğini tespit etmişlerdir. Fapohunda (2018) yapmış olduğu çalışmada cam tavan ve kadınların kariyer gelişimi arasında orta derecede olumsuz bir ilişki olduğunu ve ayrıca kişisel dinamiklerin, örgütsel dinamiklerin ve kültürel dinamiklerin kadınların kariyer ilerlemesini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Anafarta vd. (2008) yapmış oldukları çalışmalarında konaklama işletmelerinde görev yapan kadınların, eğitim, maaş ve yükselme imkânları bakımından daha çok ayrımcılığa maruz kaldıkları algısına sahip oldukları ortaya koymuştur. Ayrıca kadınların, işyeri ve ailelerindeki rollerine uymak zorunda olmaları (çoklu rol üstlenme) ve bir rehber (mentor) sahip olamamaları neticesinde daha yoğun cam tavan algısına sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Derin (2020) yapmış olduğu çalışmada cam tavan sendromunun, kıta, ülke, sektör, kurum gözetmeksizin her yerde vuku bulduğunu ve genel itibarıyla benzer sebeplerle bağlantılı olarak meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır. Örucü, Kılıç & Kılıç (2007) yapmış oldukları çalışmalarında, kadın çalışanların önderlik ve yöneticilik vasıflarının kısıtlı oluşu, ailevi mesuliyetlerinin çok oluşu ve 'kraliçe arı' sendromunun (kadın çalışanların birbirlerini çekmemesi) kadınların üst düzey yönetici konumuna çıkamamalarının ana sebepleri olduğunu bulgulamışlardır. Şener, Erdilek Karabay & Arıkan Tezergil (2018) yapmış oldukları çalışmalarında kadınların cam tavanın varlığına ait algılarının, kendi tecrübelerine kıyasla daha yüksek seviyede bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Özyer & Azizoğlu (2014) yapmış oldukları çalışmalarında cam tavan sendromu ile örgütsel adalet arasında bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Aydağ (2012) Adana ve Hatay vilayetleri seyahat ve konaklama işletmeleri yöneticileri özelinde yapmış olduğu çalışmada, cam tavan sendromuna sebebiyet veren etmenleri algılamalarının demografik değişkenlere göre farklılaştığını tespit etmiştir. Pelit, Gucer & Demirdağ (2016) yapmış olduğu çalışmada, 'ücret, ek ödemeler, daha iyi bir iş bulabilme düşüncesi, cinsiyet ayrımcılıkları, çalışma şartlarının ağırlığı ve çalışma şartlarının uzunluğu' gibi sorunların kadın çalışanların işten ayrılmaya yönelmesinde başlıca sorunlar olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunlarla işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Sağır (2020) yapmış olduğu çalışmada bankacılık sektöründe çalışan

kadınlarda cam tavan sendromu algısının varlığını ve cam tavan sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Pelit vd. (2016) ve Sağır (2020)'m işten ayrılma niyeti algısı üzerinde cam tavan sendromu algısının ne derece önemli olduğu ile ilgili yapmış olduğu çalışmada aralarında bir etki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bulgular doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1a: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'çoklu rol üstlenme algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır..

H1b: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'kadınların kişisel tercih algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1c: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'örgüt kültürü ve politikaları algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1ç: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'gayriresmi iletişim ağları algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1d: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'mentorluk algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

H1e: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'mesleki ayrım algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

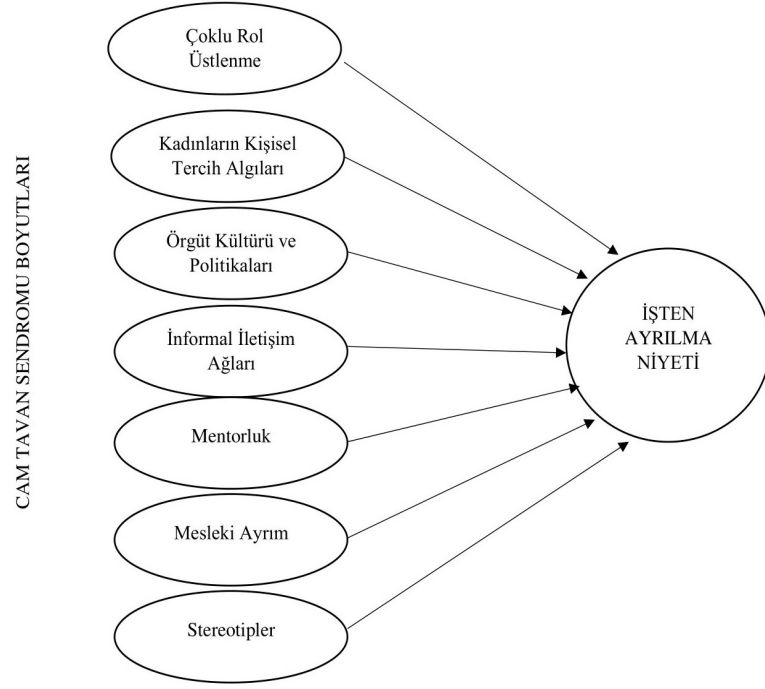
H1f: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından 'stereotipler algısının', 'işten ayrılma niyeti' üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Yazında (ULAKBİM, Scopus, Web Of Science veri tabanları) cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti ilişkisini genel olarak kamu sektöründe ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda cam tavan sendromu ve işten ayrılma niyeti etkileşimini inceleyen bu çalışmanın ana amacı, kamuda çalışan kadınların cam tavan sendromu algılarıyla işten ayrılma niyetleri ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Şekil 1'de cam tavan sendromu alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde ilişkisi olup olmayacağına dair kavramsal model geliştirilmiştir.

Çalışma nicel araştırma desenleri kapsamında ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüştür. İlişkisel tarama araştırmalarında daha çok iki veya



Şekil 1: Kavramsal Model

daha çok değişkenler arası ilişkiler araştırılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'de kamu sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Türkiye'de kamu sektöründe çalışan 440 kadın çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veriler, amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemine uygun olarak toplanmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacının kendi bireysel gözlemleri doğrultusunda, araştırmanın amacına uygun, belirlenen özelliklere göre yapılan bir seçim vardır (Gürbüz & Şahin, 2018). Cam tavan sendromu, kadınlar arasında gözlenebildiğinden amaçlı örnekleme uygunluk göstermektedir. Kartopu örnekleme ise, farklı sektörlerde çalışan kadınların kendi çalışma ortamları içinde bulunan kadınlara erişim sağlayarak kartopu büyümesine benzer bir biçimde örnekleme sayısını artırması veri toplama metodu olarak görülmektedir. Çalışmanın verileri anket formu ile toplanmıştır. Google Form aracılığıyla oluşturulmuş olan anket formu katılımcılara elektronik ortamda iletilmiştir (<https://tinyurl.com/yckv87j>). Katılımcıların kurumsal web sayfalarındaki bilgilerden mail adreslerine ulaşılmıştır.

3.3. Ölçüm Araçları

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için gerek duyulan veriler için oluşturulan anket formunda çalışmanın modeline uygun iki ölçüm

kullanılmıştır. İlk ölçüm aracı çalışan kadınların cam tavan sendromu algısına yönelik ifadeler yer alırken, diğer ölçüm aracı olarak çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik ifadeler yer almaktadır.

3.3.1. Cam Tavan Ölçeği. Katılımcıların cam tavan algısını ölçmek için Karaca (2007) tarafından geliştirilen 38 ifade ve yedi boyuttan (Çoklu Rol Üstlenme-ÇRÜ, Kadınların Kişisel Tercih Algıları-KKTA, Örgüt Kültürü ve Politikaları-ÖKP, İnfomal İletişim Ağları-İİA, Mentorluk-MENT, Mesleki Ayrım-MA, Stereotipler-STER) oluşan ölçek kullanılmıştır. Birinci Alt Boyut (Çoklu Rol Üstlenme): 1,2,3,4 ve 5. maddelerden; İkinci Alt Boyut (Kadınların Kişisel Tercih Algıları): 6,7,8,9,10,11 ve 12. maddelerden; Üçüncü Alt Boyut (Örgüt Kültürü ve Politikaları): 13,14,15,16,17,18,19 ve 20. maddelerden; Dördüncü Alt Boyut (İnfomal İletişim Ağları): 21,22 ve 23. maddelerden; Beşinci Alt Boyut (Mentorluk): 24 ve 25. maddelerden; Altıncı Alt Boyut (Mesleki Ayrım): 26,27,28,29,30 ve 31. maddelerden; Yedinci Alt Boyut (Stereotipler): 32,33,34,35,36,37 ve 38. maddelerden oluşmaktadır.

1,3,4,5,9,10,12,13,14,15,18,20,22,23,24,26,27,28,30,31,32,33,35,36,37 ve 38. maddeler olumsuz bir tutumu nitelediği için ters olarak kodlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde yapılandırılmıştır. Karacan (2007), cam tavan ölçeği için gerçekleştirdiği güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısının 0,94 olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin geçerliliği içinse Kaiser

Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin 0.811 olduğu ifade edilmektedir.

3.3.2. *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği-(İAN)*. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ölçümünde Cammann, Fishman ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroğlu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu ve üç maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert ölçeği ($1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum$) olarak yapılandırılmıştır. Mimaroğlu (2008), işten ayrılma niyeti ölçeği için gerçekleştirdiği güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısının 0,67 olduğunu belirtmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği kabul edilebilir alfa değeri olan 0,60'tan yüksek olması nedeniyle çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir (Kayış, 2009). Ölçeğin geçerliliği içinse Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiğinin 0.884 olduğu ifade edilmektedir.

Örnekleme dair tüm veriler toplanmadan önce 50 kamu çalışanı kadın üzerinde pilot çalışma yapılmıştır. Toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapıp, yanlış anlamaya sebebiyet verecek sorular gözden geçirilerek anket formuna son hali verilmiştir. Çalışmaya katılan 440 kadın katılımcıya ait demografik veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

faktör analizi için uygunluğu Kaiser – Meier – Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörlenebilirlik (Factorability) için KMO'nun 0,60'tan yüksek çıkması beklenir. Bartlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını korelasyonlar temelinde inceler. Aynı zamanda, açıklanan varyans değerinin %50'den büyük olması ve ortak yük değerlerinin 0,40'den büyük olması da aranan kriterlerdir (Akyol, 2017). Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) yeterliliği için ise kabul edilen değerler 0,60'm üzerindekilerdir. 0,70 iyi derece, 0,80 çok iyi derece, 0,90 ve üstü mükemmel derecelerdir (Kaiser, 1974).

Cam tavan sendromu için KMO örneklem yeterliliği 0,881 yani çok iyi derecede bulunmuştur. Faktör analizi sonrası elde edilen faktör yükleri incelendiğinde her bir maddenin 0,40'dan büyük olma şartını sağladığı görülmüştür. Cam tavan sendromu ölçeği boyutlarının Tablo 2'de görüldüğü gibi cronbach alfa güvenilirlik değeri, kritik oran değeri ve açıklanan varyans değerleri verilmiştir. Açıklanan varyans değerinin %50'den fazla olması modelin uyum geçerliliğini sağladığı söylenebilir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		f	%
Yaş	21-30	48	10,9
	31-40	196	44,5
	41 ve Üzeri	196	44,5
Medeni Durum	Evli	329	74,8
	Bekar	111	25,2
Eğitim Durumu	Lise	17	3,90
	Ön Lisans	22	5,00
	Lisans	214	48,6
	Yüksek Lisans	94	21,4
	Doktora	93	21,1
Meslek	Akademisyen	113	25,7
	Arkeolog	2	0,50
	Avukat	1	0,20
	Doktor	24	5,50
	Memur	132	30,0
	Mimar	1	0,20
	Mühendis	12	2,70
	Öğretmen	75	17,0
	Sağlık Çalışanı	29	6,60
	Sözleşmeli Personel	14	3,20
	Yönetici	37	8,40
	Toplam	440	100,00

3.4. Ölçeklere Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Uygulaması

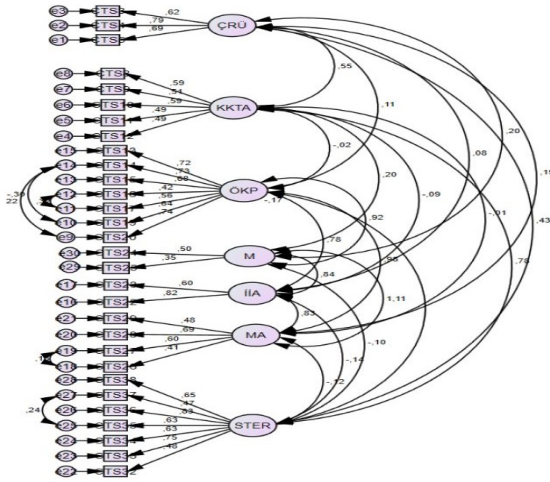
Model test edilmeden önce ölçekler üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışma SPSS 22.0 yazılımı ile yapılmıştır. Faktör analizi, tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin,

Ayrıca ölçek geçerliliğini sağlamak adına doğrulayıcı faktör analizi de (DFA) kullanılmıştır. DFA, bir teorik modelin geçerliliğini test etmek için kullanıldığında, uyum iyiliği analizi, bu modelin veri setiyle ne kadar uygun olduğunu değerlendirir. Yani, DFA ile belirlenen teorik yapı, uyum iyiliği analizi aracılığıyla gözlemlenen verilerin geçerliliği

Tablo 2: Cam Tavan Sendromu Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa (CA), Kritik Oran (CR) ve Açıklanan Varyans Değerleri

Boyutlar	CA	CR	Açıklanan Varyans
Çoklu Rol Üstlenme	,736	,747	17,682
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	,672	,713	4,090
Örgüt Kültürü ve Politikaları	,834	,834	15,154
Gayriresmi İletişim Ağları	,662	,736	3,416
Mesleki Ayrım	,642	,726	4,550
Moderatör	,605	,701	3,152
Stereotipler	,818	,830	2,908
		Toplam Açıklanan Varyans	50,952

konusunda fikir verir. Eğer bir modelin uyum iyiliği düşükse, bu modelin gözlemlenen verilere uymadığı ve teorik modelin revize edilmesi veya değiştirilmesi gerekebileceği düşünülebilir.



Şekil 2: Cam Tavan Ölçeğine İlişkin Model

Şekil 2’de cam tavan sendromu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi hali gösterilmiştir. Temel amacı en uygun uyum indeksi sonuçlarını sağlamak olan bu analiz DFA türlerinin her biriyle test edilmiştir. Kestirim yöntemi tercihi olarak, maksimum olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi örneklem sayısının 200’den fazla olmasından kaynaklanmaktadır (Uyumaz & Sırgancı, 2020).

Tablo 3’te DFA’nın uyum iyiliği endeksi sonuçlarına yer verilmiştir. Ki kare’nin serbestlik değerine bölünmesi sonucunda elde edilen 1,938 değeri, mükemmel uyum aralığı şartı olan 3 ten küçüklük (<3) aralığındadır. GFI değeri, kabul edilebilir uyum aralığı olan 0,85-0,89 aralığında olup 0,896 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015; Schumacker ve Lomax, 2004). AGFI değeri de kabul edilebilir uyum aralığı olarak kabul edilen aralık içinde olup 0,872 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015). RMSEA değeri, kabul edilebilir uyum aralığı olan 0,08’den küçüklük sınırında olup 0,046 değerindedir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar & Sanisoğlu, 2013; Hu ve Bentler, 1999). RMR değeri ise, kabul edilen uyum aralığında olup 0,055 değerindedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000).

Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonrası, cam tavan sendromu ölçeği boyutları içinde yer alan maddelerin hiçbiri modelden çıkarılmamıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için geçerlik ve güvenilirlik incelendiğinde KMO örneklem yeterliliği 0,723 iyi derece bulunmuştur. Faktör analizi sonrası elde edilen faktör yükleri incelendiğinde her bir maddenin 0,40’dan büyük olma şartını sağladığı görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ölçeği boyutlarının Tablo 4’de görüldüğü gibi cronbach alfa güvenilirlik değeri, kritik oran değeri ve açıklanan varyans değerleri verilmiştir.

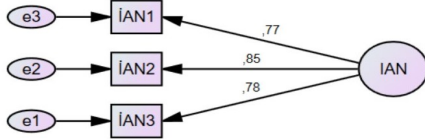
Tablo 3: Cam Tavan Sendromu - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları

Uyum İndexleri	Mükemmel uyum aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2/sd$	≤ 3	≤ 5	1,938	Mükemmel uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,896	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,872	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,046	Mükemmel uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,051-0,080	0,055	Kabul edilebilir uyum

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	CA	CR	Toplam Açıklanan Varyans
İşten Ayrılma Niyeti	0,835	0,843	75,977

Açıklanan varyans değerinin %50'den fazla olması modelin uyum geçerliliğini sağladığı söylenebilir. İşten ayrılma niyetine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizine görseli aşağıda verilmiştir.

**Şekil 3:** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Model

Maksimum olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi ile analiz edilen çalışmada DFA ile hem faktör yüklerinin 0,4 üzerinde olması hem de Tablo 5'de görüldüğü gibi uyum indekslerinin standart değerler dahilinde olması ile işten ayrılma niyeti ölçeği de model için uygunluk aranmıştır.

Cam tavan sendromu alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkilerin kuvvetini ve yönünü araştırmak için yapılan korelasyon analizinin bulguları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7'ye göre katılımcıların cam tavan sendromu boyutlarından kadınların kişisel tercih algıları boyutu ortalaması 4,14 (ss=0,858) ile stereotipler boyutu ortalamasının 4,24 (ss=0,596) yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Aynı tablodan işten ayrılma değişkeni ortalamasının 2,15 (ss=1,066) olarak bulunmuştur.

Tabloda görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti değişkeni ile cam tavan sendromu boyutları arasında stereotipler boyutu hariç diğer tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyeti değişkeninin korelasyon değeri üzerinden yapılan değerlendirmesinde cam tavan sendromu tüm boyutları için düşük ve ters yönlü bir

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları

Uyum İndexleri	Mükemmel uyum aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2/sd$	≤ 3	≤ 5	4,350	Kabul edilebilir uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,820	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,890	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,066	Kabul edilebilir uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,051-0,080	0,067	Kabul edilebilir uyum

Tablo 5'de görülen uyum iyiliği değerleri standart değerler içerisinde kabul edilebilir uyum değerleri olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda ele alındığında işten ayrılma niyeti ölçeği içinde de herhangi bir madde modelden çıkartılmamıştır.

Modelimizin tahmin gücü (Q2) ve bağımlı değişkendeki değişimi açıklama düzeyi (R2) hesaplanarak Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6 dikkate alındığında, Q2 değerinin sıfırdan büyük olması (Hair, Tomas, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014), ayrıca bağımlı değişkenlerimize ait R2 değerlerinin 0,10 ve üzerinde olması, modelimizin geçerli olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Falk & Miller, 1992; Hair vd., 2014; Çolakoğlu, Dikili & Aslan, 2021: 107). Q2 değerinin sıfırdan büyük ve R2 değerinin 0,091 çıkması Cohen (1988)'e göre bağımlı değişkeni açıklama anlamında orta düzey bir etkisi ($\geq 0,09$) olduğunu göstermektedir.

ilişkisi olduğu ifade edilebilir. Cam tavan sendromu boyutları arasındaki korelasyona baktığımızda örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki ayırım ($r=0,693$; $p<0,01$) boyutları arasında orta üstü düzey ve pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Benzer ilişki mesleki ayırım ve gayriresmi iletişim ağları ($r=0,539$; $p<0,01$) boyutları arasında da görülmektedir. Kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler boyutları arasında da ($r=0,583$; $p<0,01$) aynı yönlü orta şiddette bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Orta şiddette ve pozitif yönlü ilişkiye sahip boyutlardan ikisi olarak örgüt kültürü politikaları ve gayriresmi iletişim ağları ($r=0,585$; $p<0,01$) boyutları arasında da görülmektedir.

Tablo 6: Modele Ait Q² ve R² Değerleri

	Q ²	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	1,192	0,091

Bağımsız değişken: Cam tavan sendromu

Tablo 7: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

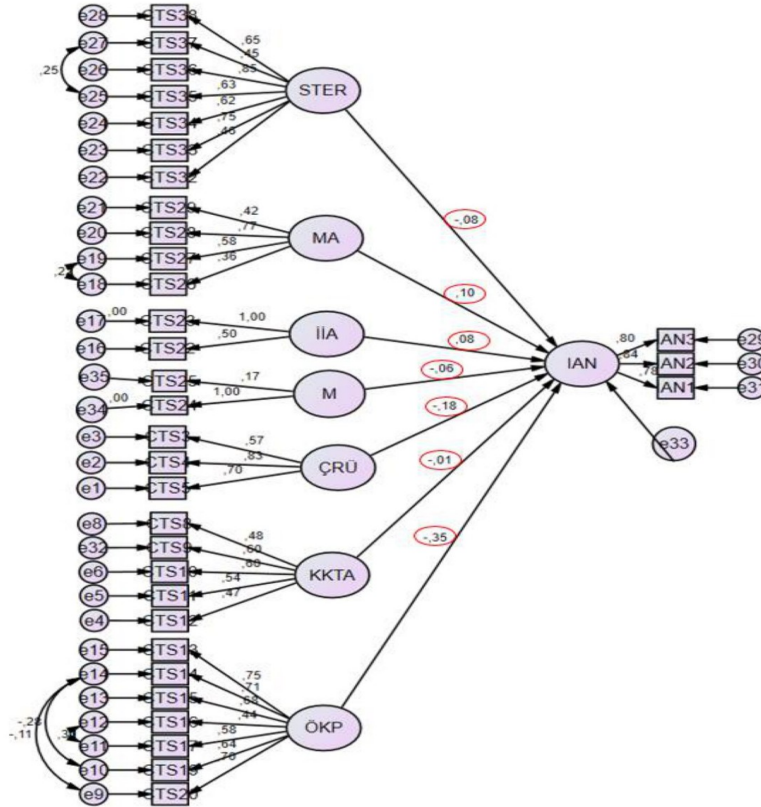
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Çoklu Rol Üstlenme	1							
2. Kadınların Kişisel Tercih Algıları	0,407**	1						
3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	0,092	0,006	1					
4. Gayriresmi İletişim Ağları	0,081	-0,010	0,585**	1				
5. Mesleki Ayrım	0,181**	0,036	0,693**	0,539**	1			
6. Moderatör	0,105*	0,108*	0,473**	0,384**	0,501**	1		
7. Stereotipler	0,367**	0,583**	-0,139**	-0,101*	-0,057	-0,051	1	
8. İşten Ayrılma Niyeti	-0,197**	-0,104*	-0,239**	-0,112*	-0,179**	-0,119*	-0,066	1
Ortalama	3,84	4,14	2,83	2,70	2,61	2,77	4,24	2,15
Standart Sapma	0,858	0,577	0,796	0,908	0,751	0,814	0,596	1,066

N=440; *p<0,05; **p<0,01

3.5. Bulgular

Araştırma modeli yapısal eşitlik modeli – YEM ile analiz edilmiştir. SPSS Amos istatistik programı kullanılarak yapılan çözümlemede modele ilişkin görsel Şekil 4'deki gibidir. Modele ilişkin uyum iyiliği ölçütleri şeklin altında verilmiştir. Uyum iyiliği ölçütlerinin standart değerler içerisinde yer

alması modelin verilere iyi bir uyum sağladığını gösterir. Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin verilerle tutarlı olduğu ve modelin gözlenen değişkenlerdeki varyansın önemli bir miktarını açıkladığı anlamına gelir (Çolakoğlu vd., 2021: 106).



CMIN/DF: 1,913; CFI: 0,890; GFI: 0,901; RMR:0,043 ; RMSEA: 0,046

Şekil 4: Cam Tavan Sendromu Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti (IAN) Ölçeği İlişkisi

Tablo 8: Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Hipotez	β	Standart Hata	C.R.	P
H_{1a}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘çoklu rol üstlenme algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,177	,076	-3,168	,002
H_{1b}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘kadınların kişisel tercih algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,010	,178	-,176	,860
H_{1c}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘örgüt kültürü ve politikaları algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,348	,075	-6,125	,000
H_{1ç}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘gayriresmi iletişim ağları algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	,076	,108	1,549	,121
H_{1d}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘mentorluk algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,056	,048	-1,163	,245
H_{1e}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘mesleki ayrım algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	,096	,179	1,595	,111
H_{1f}: Çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından ‘stereotipler algısının’, ‘işten ayrılma niyeti’ üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.	-,079	,157	-1,491	,136

Yapısal eşitlik modellemesinde gösterilen değişkenler arasındaki her bir ilişki bir hipotezi belirtmektedir (Şimşek, 2007). Bu bağlamda yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi aracılığı ile meydana getirilen modele göre, değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, C.R. ve p değerleri ile elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir. Hipotezlerin geçerliliği test edilirken α anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırma modeline ait hipotezler incelendiğinde H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri anlamlı bulunmuştur. Buna göre, çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ($\beta = -,348$) ters yönlü ve orta üstü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Kadın çalışanlarda örgüt kültürü ve politika algısı arttıkça işten ayrılma niyetinde azalma, örgüt kültürü ve politika algısı azaldıkça işten ayrılma niyetinde artma görülebilir. Benzer şekilde çoklu rol üstlenme algısında $\beta = -,177$ olduğundan, işten ayrılma değişkeni ile arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Diğer hipotezlerde $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmamıştır. Bu hipotezlerde β katsayılarının 0’a yakın olması da ilgili boyutların işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmadığını da ortaya koymaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sosyal hizmet anlayışı için var olan kamu sektöründe temel amaç özel sektörde olduğu gibi kar elde etmek değildir. Yani kamu sektörünün hizmet etmek amacıyla faaliyette bulunduğunu ifade edebiliriz (Özer, 2016). Devletin vatandaşına sunduğu temel hizmetler kamu sektöründeki kurumlar vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Kadın çalışanların üst yönetim kadrolarına yükselmesinde görünmez bir kariyer engeli olarak belirtilen cam tavan sendromu, her sektör ve örgüt için önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunun nedeni cam tavan sendromu algısının örgütler için istenmeyen bir durum olan negatif örgütsel çıktılara neden oluyor olmasıdır. Nitekim yazın incelendiğinde cam tavan sendromu algısının, işten ayrılma niyeti (Sağır, 2020; Pelit vd., 2016; Yolcu & Kutluk Bozkurt, 2021; Toprak, 2022), güç mesafesi (Can, Kaptanoğlu & Halo, 2018) gibi negatif örgütsel çıktılarla pozitif yönlü; örgütsel bağlılık (Erdirençelebi & Karakuş, 2018), örgütsel adalet (Özyer & Azizoğlu, 2014), iş tatmini (Sökmen & Akar Şahingöz, 2017; Erdirençelebi & Karakuş, 2018) gibi pozitif çıktılarla ise negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Yani örgütlerde cam tavan sendromu algısı arttıkça bahsedilen negatif örgütsel çıktılarda da bir artış söz konusu olmaktadır. Cam tavan sendromunu işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçen sınırlı sayıda çalışmalara bakıldığında bu iki değişkenin pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili çalışmaların ağırlıklı olarak özel sektör üzerinde

yapıldığı görülmektedir (Tiwari, Mathur & Awasthi, 2019; Pelit vd., 2016; Yolcu & Kutluk Bozkurt, 2021).

Bu çalışma Türkiye'nin birçok farklı bölge ve şehrinde kamu hizmeti veren kurum ve kuruluşlardaki farklı unvanlarda çalışanları kapsayan örneklerden oluşmaktadır. Bu çalışmada cam tavan sendromunun alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi genel olarak kamu sektörü özelinde araştırılmış ve literatürün aksine negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışanların cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme algısı ile örgüt kültürü ve politikaları algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Örgüt kültürü ve politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve orta üstü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kamu görev yapan kadınların, cam tavan sendromunun alt boyutu olan örgüt kültürü ve politikaları algılarının işten ayrılma niyetlerini azalttığı saptanmıştır. Küreselleşen dünyada örgütlerin en önemli kaynağı insandır. İnsana dair, kamu sektöründeki kurum ve kuruluşların, örgüt kültür ve politikalarında (maaş, prim, yükselme olanakları, eşitlik vb.) adil bir yönetim sergilemesi durumunda nitelikli personel kaybının önüne geçilebileceği ve çalışan verimliliklerini arttırabilecekleri ifade edilebilir. Benzer şekilde cam tavan sendromunun alt boyutu olan çoklu rol üstlenme algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kamuda çalışan kadınların çoklu rol üstlenme algısının işten ayrılma niyetleri üzerinde düşük düzeyde negatif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Yazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ruderman, Ohloth, Panzer ve King (2002) yönetici pozisyonundaki kadınlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çoklu rol üstlenmenin olumsuz çıktılardan ziyade pozitif çıktılara neden olduğunu ortaya koymuştur.

Yönetim biliminin önemli konu başlıklarından biri olan kariyer olgusunun, kamu sektöründeki karşılığı genel itibarıyla görevde yükselme kavramı olarak ifade edilebilir. Kamu sektöründe de görevde yükselme mevzuata göre yapılmaktadır. Ulusal yazında kamu sektöründe yapılmış tek çalışma olan Sağır (2020)'in çalışmasında sadece Konya ili kamu bankası çalışanları üzerinde cam tavan sendromu algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiş ve literatüre benzer şekilde cam tavan sendromu ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya konmuştur. Bu çalışmada her ne kadar kamu sektörünü temsil etse de bu bankaların özel sektör bankaları gibi yoğun bir şekilde çalışmalarını yürüttüğü düşünülmektedir.

Sonuç olarak kamu sektörünün özel sektöre kıyasla; daha az rekabetçi yapıda olması, iş garantisinin olması, çalışma saatlerinin düzenli olması, çatışma ve stresin daha az olması, işgücü fazlalığının olması, mesai saatlerinin kısa oluşu, yükselmelerin seçimle değil ağırlıklı olarak mevzuatta belirtilen görevde yükselme sınavı ile yapılıyor olması bu sektörde çalışan kadınların cam tavan sendromu algısını düşük düzeyde hissetmesine ve bu durumunda olanların işten ayrılma gibi negatif örgütsel çıktı üzerinde düşük düzeyde bir etki yaratmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda elde edilen bulguların kamu sektörünün tamamına genelleştirilmesi bakımından, çalışmamız bazı sınırlılıkları içermektedir. Farklı sektörlerden oluşturulacak, nicelik ve nitelik açısından farklı örneklemeleri kapsayacak çalışmalarla daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilecektir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 08.08.2022 tarih 121 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Afza, S. R. & Newaz, M. K. (2008). Factors determining the presence of glass ceiling and influencing women career advancement in Bangladesh. *Brac University Journal*, 5(1), 85-92.
- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Akyol, A., (2017). Amaca yönelik pazarlama değerlendirmesi ve bir ölçek geliştirme denemesi. (Yayımlanmış doktora tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri: radyoloji çalışanları örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 85-107.
- Ambri, S., Tahir, L. M. & Alias, R. A. (2019). An overview of glass ceiling, tiara, imposter, and queen bee barrier syndromes on women in the upper echelons. *Asian Social Science*, 15(1), 8-13.
- Anafarta, N., Sarvan, F. & Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (15), 111-137.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Aydağ, P. (2012). *Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Baumgartner, M. S. & Schneider, D. E. (2010). Perceptions of women in management: a thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.
- Beğenirbaş, M. & Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bibby, C. L. (2008). Should i stay or should i leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice, and employee attitudes on intentions to leave. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2). 63-86.
- Cammann, C., Fishman, M. & Klesh, J. R. (1983). *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. Seashore Assessing Organizational Change*, Wiley, New York.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. & Halo, L. M. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.
- Chenevert, D. & Tremblay, M. (2002). Managerial career success in canadian organizations: Is gender a determinant? *The International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920-941.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 6(66), 837-849.
- Çolakoğlu, N., Dikili, E. & Aslan, M. (2021). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: özel bir işletmenin satış personeli üzerinde bir araştırma. *Journal of life Economics*, 101-109.
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 137-154.
- Dimovski, V., Škerlavaj, M. & Man, M. M. K. (2010). Is there a 'glass ceiling' for female managers in Singapore organizations? *Management*, 5(4), 307-329.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: the effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Durrah, O. & Chaudhary, M. (2020). Negative behaviors among employees: the impact on the intention to leave work. *WJEMSD*, 17(1), 106-124.
- Erdirençelebi, M. & Karakuş, G. (2018). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3, 95-119.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Ertaş, H., Kırac, F. Ç., & Kırac, R. (2018). Cam tavan sendromu (özel hastane uygulaması). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 85, 446-455.
- Ezzedeen, S. R., Budworth, M. H. & Baker, S. D. (2015). The glass ceiling and executive careers: still an issue

- for pre-career women. *Journal of Career Development*, 42(5), 355-369.
- Falk, R. F. & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron: University of Akron Press.
- Fapohunda, T. M. (2018). The glass ceiling and women's career advancement. *BVIMSR's Journal Of Management Research*, 10(1), 21-30.
- Göktaş Kulualp, H. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminde cam tavan sendromu engellerini aşmak. *Kamu-İş*, 14(1), 99-123.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *SÜİİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jackson, J. F. L., O'callaghan, E. M. & Adseries, R. P. (2014). "Chapter 3" *Measuring Glass Ceiling Effects in Higher Education : Opportunities and Challenges*. San Francisco.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
- Joseph, J. K. & Shaji, J. P. (2020). Career barriers for women executives in India and the glass ceiling syndrome. *Journal of The Social Sciences*, 23(2), 552-562.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karcioğlu, F. & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kayış, A., (2009). *Güvenirlilik Analizi*. Ş. Kalaycı (Ed), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. *Alternatif Politika*, 8 (Special), 95-112.
- Kottis, A. P. (1993). The glass ceiling and how to break it. *Women In Management Review*, 8(4), 9-15.
- Linehan, M. (2002). Senior female international managers: Empirical evidence from Western Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 13(5): 802-814.
- Madichie, N. O. (2009). Breaking the glass ceiling in Nigeria: a review of women's entrepreneurship. *Journal of African Business*, 10, 51-66.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2.Baskı.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Nandy, S., Bhaskar, A. & Ghosh, S. (2014). Corporate glass ceiling: an impact on Indian women employees. *International Journal of Management and International Business Studies*, 4(2), 135-140.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özer, M. A. (2016). Sağlık sektöründe yeni bir hizmet sunum modeli: Kamu özel ortaklığı. SGD. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 9-38.
- Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özyer, K. & Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların öndeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 100(1), 95-106.
- Pelit, E., Gucer, E. & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65.
- Ribeiras, R. (2021). Women in cardiology: between the glass ceiling and the sticky floor. *Revista Portuguesa De Cardiologia*, 40, 505-508.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy Of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Sağır, M. (2020). Cam tavan sendromunun bankacılık sektöründe çalışan kadınlarda işten ayrılma niyetine

- etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 91-102.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Sharma, S. & Kaur, R. (2019). Glass ceiling for women and work engagement: the moderating effect of marital status. *FIIB Business Review*, 8(2) 132-146.
- Sökmen, A. & Akar Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Sümer, N. (2000). *Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar*. Türk Psikoloji Yazıları.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şener, İ., Erdilek Karabay, M. & Arıkan Tezergil, S. (2018). Kadın yöneticilerin cam tavan algıları ve kadın yöneticilere karşı tutum: finansal hizmetler sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 78-98.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees workplace deviance: a power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156-167.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Tiwari, M., Mathur, G. & Awasthi, S. (2019). A study on the effects of glass ceiling & organizational commitment on corporate women's turnover intentions. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-10.
- Tlaiss, H. & Kauser, S. (2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender In Management*, 25(6), 462-496.
- Toprak, B. (2022). *Sağlık kurumlarında kadın çalışanların cam tavan algı düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Turgut, A. Ş. (2019). Türkiye'deki gelir eşitsizliğinin toplumsal cinsiyet, kadının istihdamı ve kadın yoksulluğu açısından değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 315-329.
- Uyumaz, G. & Sırgancı, G. (2020). Doğrulayıcı faktör analizi için gerekli örneklem büyüklüğü kaç kişidir?: Bayes Yaklaşımı ve maksimum olabilirlik kestirimi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(32), 5302-5340.
- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: can we remove the barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 381-397.
- Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Yolcu, N. & Kutluk Bozkurt, A. (2021). Otel işletmelerinde cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 2, 151-163.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 83-104.