



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2019, 3(3):38-54.

DOI: [10.29226/TR1001.2019.127](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.127)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı Kadınlar Üzerine Bir Çalışma*

Ceyda ABACI, AHBV Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara, abaciceyda17@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2368-7880>

Prof. Alptekin SÖKMEN İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, asokmen@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5162-0918>

Öz

Bu çalışmanın temel amacı: kadınların kariyerleri üzerinde görünmez engellerini temsil eden cam tavan algısının; etik iklimin iş tatminine etkisinde ve etik iklimin işten ayrılma niyetine etkisinde aracılık rolünün bulunup bulunmadığının tespit edilmesi, ayrıca etik iklim değişkeninin diğer değişkenler üzerinde etkisinin olup olmadığının da araştırılmasıdır. Nicel yöntem kullanılan bu çalışmada; Ankara ilinde çeşitli kamu kurumları ile özel sektörde görev yapmakta olan beyaz yakalı olarak tabir edilen 234 adet çalışana uygulanan anket neticesinde elde edilen veriler kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış, sonrasında da hipotezleri test edebilmek için regresyon ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde ise, cam tavan değişkeninin aracılık rolü araştırılmıştır. Verilerin analiz edilmesi sonucunda etik iklim değişkeninin, cam tavan, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini anlamlı olarak etkilediği bununla birlikte cam tavan değişkeninin, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini değişkenlerini anlamlı olarak etkilemediği görülmüştür. Cam tavan değişkeninin aracılık etkisinin saptanması açısından Baron ve Kenny'nin "Aracılık Modeli" uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, İş Tatmini, Beyaz Yakalı, İşten Ayrılma Niyeti, Cam Tavan.

Makale Gönderme Tarihi: 09.05.2019

Makale Kabul Tarihi: 24.05.2019

Önerilen Atıf: Abacı, C. ve Sökmen, A. (2019). Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı Kadınlar Üzerine Bir Çalışma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(3):38-54.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

* Bu çalışma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir



Journal of Management, Economic and Marketing
Research

2019, 3(3):38-54.

DOI: [10.29226/TR1001.2019.127](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.127)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Mediation Role of the Glass Ceiling, on the Ethical Climate's Effect to Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study on White Collar Women

Ceyda ABACI, AHBV Üniversitesi, AHBV University, Institute of Graduate, Department of Business, Ankara, e-mail: abaciceyda17@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2368-7880>

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, AHBV University, Ankara, Faculty of Economics And Administrative Sciences, e-mail: asokmen@gazi.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5162-0918>

Abstract

The main purpose of this study is: the perception of glass ceilings representing invisible career barriers on women's careers; to determine whether there is an intermediary role in the effect of ethical climate on job satisfaction and ethical climate's intention to quit, and also to investigate whether the ethical climate variable has an effect on other variables. In this research using quantitative method; In the province of Ankara, data obtained from the questionnaire applied to 234 employees who were employed in various public institutions and in the private sector were used. Reliability analyzes of the scales used in the study were performed and regression and correlation analyzes were performed to test the hypotheses. Finally, the mediating role of the glass ceiling variable was investigated. As a result of the analysis of the data, it was found that the ethical climate variable significantly affected the variables of glass ceiling, job satisfaction and intention to leave. Baron and Kenny's Mediation Model was applied to determine the mediating effect of the glass ceiling variable.

Keywords: Ethical Climate, Job Satisfaction, White Collar, Intention to Leave, Glass Ceiling

Received: 09.05.2019

Accepted: 24.05.2019

Suggested Citation: Abacı, C. and Sökmen, A. (2019). The Mediation Role of the Glass Ceiling, on the Ethical Climate's Effect to Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study on White Collar Women, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 3(3):38-54.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte emek piyasasında yerini alan kadının bu varlığını sağlamlaştırması çok da kolay olmamıştır. Süreç içinde emeğine değer gören kadın piyasa da yer almakla kalmamış aynı zamanda kariyer adımlarını da atmaya başlamıştır. Toplumdaki statüleri büyük çoğunlukla geleneksel rollere uyumlu olarak belirlenen kadınların, kariyer ilerlemelerinde önlerine geçen, görünmez olan ancak varlığını hissettiren engeller cam tavan olarak adlandırılır. Cam tavana neden olan birçok sebep vardır ve bunlardan bazıları da örgüt kaynaklıdır. Eğer örgütlerde kadınların kariyer ilerlemelerine olanak sağlayan ya da cinsiyet eşitsizliğini giderecek uygulamalara olanak veren etik iklimler olursa, bu kadının kariyer gelişimini destekleyerek nihayetinde örgütün amaçlarına da katkı sağlayacaktır. Örgütte mevcut olan özellikle yardımsever etik iklim, çalışanların iş tatminlerini artırarak, işten ayrılma niyetlerinin oluşmamasını sağlayacaktır. İş bu çalışmada yer verilen ve birbirleri ile olan etkileşimlerine bakılan tüm değişkenlerin esasında birbiri ile bağlantılı olduğu görülmüştür.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 Etik İklim Kavramı

Etik: duyguların dışavurumları olan davranışlar, ahlakla ilgili kabulleri, kişisel olarak kabul görmüş olan prensip ve ilkeler sistemidir (Kozak ve Nergis, 2009:32). Etik; insan davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı konusunda kurallar dizinini oluşturur. Etik dışı davranışların varlığının kabul edilerek nesnel şekilde değerlendirilmeleri ile bu tür davranışların çözümünde oluşturulan etik ilke ve kurallar yön gösterici olacaktır (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013:97-98). Kurumsal bir bakış ile etik: kurumda çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla karar vermek zorunda kaldıklarında hangi seçeneğin doğru ya da yanlış olduğuna ilişkin düşüncelerini yansıtmaktadır (Victor ve Cullen, 1988:102). İklim ise çalışılan iş yerine ait psikolojik özellikleri ve iş yerinde çalışan işgörenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin durumunu ortaya çıkaran bir tanımdır (Büte, 2011:172). Her iki kavramla da ilintili olarak etik iklim kavramı kurum içinde uygulanan ve alışlagelmiş pratiklerin ne derecede doğru ya da yanlış olduğunun ortaya çıkarılması konusunda yardımcı olan bir kurum içi uygulamadır. Yani örgütlerdeki etik iklim davranışların hangilerinin doğru ya da yanlış olduğuna karar verilmesinde ve etik sorunların ele alınışında nasıl bir yöntem izlenmesi gerektiği şeklinde bir sınırın çizilmesine yardımcı olur (Parboteeah vd., 2005:461, Victor ve Cullen, 1988:102). Etik iklim, belirli durumlarda ahlaki bir çerçeve içerisinde karar verilmesi gerektiği hallerde doğru olanın yapılmasına yönelten ilke, standart kurallar ve prensipler bütünüdür (Victor ve Cullen, 1987:51-52). Etik iklim, işgörenlerin iş yerlerinde hâlihazırda mevcut olduğuna dair bir kanı oluşturdukları etik ile ilgili politika ve prosedürlere ilişkin işgören algılamalarını ifade etmektedir. Çalışanların bu ortak algılamaları kişisel düşünce ve tutumlarla yoğrulmamış, aksine kurum içinde gözlemlenen zaman içinde yerleşen düşünceler ile temel edinmişlerdir. Çalışanların bu gözlemleri parçası oldukları yapıda karşılaştıkları etik dışı bir davranış ya da durum neticesinde ortaya koyacakları tepkinin/çözümün yönünü ve şiddetini belirleyecektir. Yazarlara göre etik iklim, çalışanların kurum içinde var olduğuna inandıkları etik politikalarla ilgili belli ve anlamlı psikolojik algılamalarını ifade etmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994:638-640). Etik iklim: örgüt kültürünün parçalarından biri olarak etiği yönlendirme biçimi ve bireysel davranış bazlı psikolojik ortamlardır, aynı zamanda doğru ya da yanlışın anlaşılması noktasında karar aşamasında iken karar almaya yardımcı örgütsel değerler ve ortak algılardır (Cullen vd., 1989,51-62; Deshpande, 1996: 655; Buchan, 2005:167).

Etik iklim esasında bir rehberlik görevi üstlenmektedir. İşgörenler karşılaştıkları problemleri değerlendirerek, nasıl bir tavır takınmalarının gerekliliği konusunda onlara yardımcı olurken, aynı zamanda kurum içi kabul edilebilir ya da kabul edilemez davranışların ortak algı boyutunda sınırlarının çizilmesinde yönlendirme sağlamaktadır. (Barnett ve Schubert, 2002:281; Agarwal ve Malloy, 2001:195). Etik iklim, çalışanlar için etik ile ilgili sorunların tespitinde ortak algısal özelliği olan bir yol gösterici ve çalışanın çevre bileşenleridir. Böylelikle bireyler etik normlara ilişkin tutumlarını kişisel algıları çerçevesinde belirlerler (Cullen vd., 2003:129; Rothwell ve Baldwin, 2006:219). Etik iklim teorisi alan yazında Victor ve Cullen (1988) tarafından temelleri atılmış ve geliştirilmiş olan bir yapıdır. Etik iklim iki boyutlu bir yapıya sahip olmakla beraber, birinci boyutunda örgütsel karar verme eyleminde kullanılan etik kriterler (egoizm, yardımseverlik, ilkeli olmak) yer alırken diğer boyutunda etik kararların alınmasında referans yani çıkış noktası olarak alınan analiz odakları (bireysel, yerel (örgüt) ve evrensel (örgüt dışı)) yer almaktadır. Bu iki boyut çapraz şekilde karşılaştırılıp bir araya getirildiğinde dokuz adet etik iklim türü ortaya çıkmaktadır. Üç etik standardın üç referans ile çapraz sınıflandırılması neticesinde, bu etik referans kaynağından ulaşılan etik iklim tipleri her kurumda ve hatta her kurumun alt birimlerinde farklılıklar gösterecektir (Victor ve Cullen, 1988:104; Rothwell ve Baldwin, 2006:219).

Matriste yer alan tüm etik iklim tipleri kurum yapısına uygun olarak, etik kararların alınması konusunda başvurulacak ve nasıl davranılması gerektiği konusunda yönlendirme sağlayacak bir rehber niteliği taşımaktadırlar (Cullen vd., 2003:129).

Tablo 1. Etik İklim Matrisi

Etik Ölçütler	Analiz Düzeyi			
		Bireysel	Örgütsel/yerel	Evrensel
Egoizm	Bireysel/ Kişisel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Yeterlilik	
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Ekip Ruhu	Sosyal Sorumluluk	
İlkeli olmak	Kişisel Ahlak	Örgüt Kuralları	Yasalar ve Mesleki İlkeler	

(Victor ve Cullen, 1988:104).

Etik iklimin birinci boyutu, “egoizm”, “yardımseverlik” ve “ilkeli olmak” kapsayan etik kriterleri ifade etmektedir. Egoizm: Karar alıcının öncelikli olarak kendi çıkarlarını maksimize etmesi düşüncesine sahip olmasını kişisel haz ve tatminini en üst düzeyde tutmasını ifade eder, karar alıcı diğerlerinin ihtiyaç ve isteklerini görmezden gelen bir tutum sergilemektedir (Elçi ve Alpkan, 2006:143). Yardımseverlik: egoizm kriterinin aksine salt kişisel çıkarın değil, birçoklarının çıkar ve tatmininin maksimizasyonu düşüncesi üzerine kurulmuştur. Karar alıcı kendi kişisel tatminin de bir azalma meydana geleceği sonucunu öngörmesine rağmen yine de diğerlerine en fazla tatmini sağlayacak seçenekler üzerine yönelecektir. Bu kriter, etik olmayan bir davranışın ortaya çıktığı noktada çözüm ararken diğerlerinin de bu çözümden etkilenirken hoşnut olması gerektiğini varsayar (Weber, 1995:513; Wimbush ve Shepard, 1994: 638). Matrisin etik kriter alt boyutunun sonucusu olan ilkeli olmak kriterinde ise: önceden belli olan sonuç ya da tutumlar dikkate alınmaksızın hem ihtiyaçların karşılanmasına hem de doğru olan ne ise onun uygulanmasına ve yapılmasına odaklanılır. Bu tür bir kriter uygulanırken genellikle evrensel boyuttaki kabul edilmişler, herkes tarafından kabul edilen standartlar ile karar alma yoluna gidilir (Weber ve Seger, 2002:73; Elçi ve Alpkan, 2006:143). Etik iklimin ikinci boyutu olan analiz odağı etik kararların alınmasında referans yani çıkış noktası olarak alınan analiz odaklarıdır (bireysel,

yerel (örgüt) ve evrensel (örgüt dışı)). Analiz odağı örgütsel kararlarda etik kriterlerin uygulamaya konulması amacıyla kullanılacak ahlaki düşünce kaynağına işaret eder (Victor ve Cullen, 1988:105-106). Ahlaki düşünceye kişisel düzeyde bireysel doğrular, yerel düzeyde ortak örgütsel çıkarlar ve evrensel düzeyde evrensel doğru kabulleri rehberlik eder (Enron vd., 2004:350). Bireysel odak; bireyin karar alması sırasında, kendisine “*Düşündüğüm şey doğru mu?*” sorusunu yöneltmesine neden olur. Yerel/ Örgütsel odak: örgütte yer alan diğer bireylerle birlikte “*Bizim düşündüğümüz şey doğru mu?*” sorusunun sorulmasını sağlar. Kararlar örgüt içinde belirlenen politika ve prosedürlere bağlı kalınarak alınır. Evrensel/ Örgüt dışı odak ise: örgüt dışı daha geniş bir perspektifte kabul gören ilke ve prensipler doğrultusunda, “*Onların düşündüğü şey doğru mu?*” sorusunun sorulmasını sağlar (Weber ve Seger 2002:72).

2.2 Cam Tavan

Çalışanlar kabiliyetleri ile ahenk içerisinde olabilecekleri bir meslekte çalışmak ve zamanla da kariyer gelişimi açısından ileri doğru adım atmak isterler. Bu durum kuşkusuz kadın çalışanlar için de geçerlidir. (Bingöl, 2014:328). Cam tavan kavramından yazılı basında ilk defa 1986 senesinde yayınlanan Wall Street Journal’ın “İş Yaşamında Kadın” konulu ve Hymovitz ve Schellhard tarafından hazırlanan bir haberde bahsedilmiştir (Jackson, 2001: 30). Cam tavan; devlet, eğitim kurumu gibi kar amacı gütmeyen kurumlar ile özel şirketlerde üst pozisyonlara tırmanmayı hayal eden ve bunun için de çaba gösteren kadınların kariyer yollarında önlerine çıkan engeller olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2004:2). Bu kavram öncesinde 1970’li yıllarda Amerika’da kadınların üst yönetim kadrolarında yer almasına mani görünmez engeller olarak kullanılmaya başlanmıştır. Cam tavanın uygulandığı her alan, farkı olmaksızın ekonomik ve sosyal cinsiyet eşitsizliğinin oluştuğu bir alan olarak tasvir edilmiştir (Wirth, 2001:1). Cam tavan kavramı salt hiyerarşik yükselmenin önünde duran engelleri tanımlamakla kalmayıp aynı zamanda cinsiyete dayalı ücret verme, eğitimden ve mentorluktan geri kalma, erkek egemen iletişim ağlarına katılamama gibi yanlış uygulamaları da içine alan konuları da kapsamaktadır (Sökmen ve Akar Şahingöz 2017:115).

Hoffarth (1996) tarafından yapılan bir çalışmada cam tavan kaynaklı engellerin sebeplerine yönelik üçlü bir ayrımın olduğuna vurgu yapılmıştır. Buna göre kadınların tepe yönetiminde erkeklere kıyasla daha az yer bulmasının bireysel, örgütsel ve toplumsal sebepleri söz konusudur (Hoffarth, 1996:23):

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Çoklu Rol Üstlenme (Barutçugil, 2002:23) ve Kadınların Kişisel Tercihleri ve Algıları (Taşkın ve Çetin, 2012:21; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014:6) olarak iki kısımda ele alınır.

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Örgüt Kültürü (Ergeneli ve Akçamete, 2004:89), Örgüt Politikaları (Glass Ceiling Commission, 1995), Mentor Eksikliği (Higgins ve Kram, 2001:1; Ataay, 1998) ve Enformal İletişim Ağlarına Katılamama (Deemer ve Fredericks 2006:183; Palmer ve Hyman, 1993:20).

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Mesleki Ayrım (Öğüt, 2006:58-59; Lockwood, 2004:3; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014:7; Kocacık ve Gökkaya, 2005:206-207) ve Önyargılar (Anafarta vd., 2008:115-116). Kariyer yönelimi olan kadın çalışanların bu konuda teşviki, erkeklere tanınmış olan eğitim ve mesleki eğitim fırsatlarının kadınlar içinde eşit olarak uygulanması, kadınların enformal iletişim ağlarına alınması ve fırsatlardan haberdar edilmesi, kadınların erkeklerde aynı çalışma ortamında daha fazla strese maruz kaldığının kabul edilerek stres seviyelerinin

düşürülmesi için adımların atılması, kadınların kariyer basamaklarını ilerlemeleri için yarar sağlayacaktır (Schwartz, 2001:124).

2.3 İş Tatmini

Tatmin kelimesi; istenilen ve arzu edilen şeyin gerçekleşmesi, ihtiyaç duyulan şeylerin karşılanması sonucunda hissedilen hazzı tanımlamaktadır (Halsey, 1988: 884). İş tatmini, çalışanın yaptığı işin sonuçlarına ilişkin olarak hissettiği olumlu duygulardır ve davranışlar dışında tutumlarla da ifade edilmektedir (Sökmen, 2013). İş tatmin düzeyinde meydana gelen artışlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan ihtiyaçlardan biri olan güven kavramı ile yakından ilgilidir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:48). Yani iş tatmini bireysel normlar, değerler ve bireysel beklentiler süreçlerinden işlenerek geçen ve sonucunda ortaya çıkan işe karşı bir tepki ve tutumdur (Schneider ve Snyder, 1975:31). İş tatmini dendiğinde, işin görülmesi sonucunda sağlanan maddi çıkarlar ile işgörenin birlikte iş icra ettiği meslek arkadaşları ve nihayetinde ortaya çıkan emek ürünlerinden hissedilen mutluluğu tanımlanır (Bingöl, 1997:270). Kişinin mesleğine ve meslek çevresine ilişkin beklentileri ve eğilimleri ile sonuç olarak gerçekleşenin arasındaki karşılaştırma sonrasında mesleğine karşı takındığı pozitif tavrıdır (Özdevecioğlu, 2003:695). Ayrıca çalışanların işleri karşısında duydukları memnuniyet onların iş tatmini düzeylerini göstermektedir (Spector, 1997:2). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş tatmini en genel anlamı ile çalışanın işine karşı verdiği olumlu tepkidir (Berry, 1997). İş tatmininin yeterli olmadığı durumlarda yani iş tatminsizliğinin ortaya çıktığı hallerde, çalışanların tepkileri farklı olacaktır. Bireyler bu duruma karşı negatif ve yıkıcı bir davranış olan işten ayrılma şeklinde tepki verebilecekleri gibi pozitif ve yapıcı bir davranış olan sorunların çözümü noktasında anlaşmaya varma seçeneğini tercih etme gibi de tepki verebileceklerdir (Rusbelt vd., 1988:599). İş tatminsizliğinin sonuçlarından olan, kişinin içine düştüğü boşluk ve iş yerinden uzaklaşma ve olumsuz psikolojik durumlar salt bireye zarar vermekle kalmayacak aynı zamanda toplumda da olumsuz yansımalar doğuracaktır. Çalışanın iş tatminsizliği yaşamaması durumunda işe gitmede isteksizlik duyacak, iş yerindeki performansında düşüş meydana gelecek ve neticede işten ayrılmaya kadar giden sonuçları olacaktır. İş tatmininin sağlandığı örgütlerde başarı da sürekli olacaktır (Vecchio, 1988:117). Çalışanların iş tatminlerinin bulunması ve işten ayrılmaya ilişkin niyetleri, kurumların verimli çalışmaları açısından büyük önem arz etmektedir (Sökmen ve Sezgin, 2017:238).

2.4 İşten Ayrılma Niyeti

Rusbelt vd.'ne (1988) göre işten ayrılma niyeti; işgörenlerin halihazırda istihdam edildikleri mevcut işlerindeki çalışma koşullarından memnuniyet duymamaları, iş tatminlerinin düşük olduğunu hissetmeleri halinde çalışmış oldukları örgütten ayrılma ve geleceğe yönelik iş arama faaliyetlerine girişerek, aktif olarak sergiledikleri negatif ve yıkıcı davranışlardır (Rusbelt vd., 1988:599). Barlett'a göre işten ayrılma niyeti, çalışanın kurumundan ayrılıp ayrılmama konusunda dikkatli ve temkinli şekilde düşünerek bilinçli şekilde bu kararını vermesidir (Bartlett, 1999:70). Tett ve Meyer'e (1993) göre; işten ayrılma niyeti: öncesinde örgüt ile bağlarını koparmayı tasarlamış ve bunu bilinçli şekilde isteyen çalışanın hissettikleridir. Burada önemli olan önceden karar vermek ve bunu çalışanın kendi isteği ve arzusu ile hayata geçirmesidir. İşten ayrılma bilinçli bir karar seti elemanıdır. Bu koşullarda çalışan yalnızca işten ayrılmak konusunda planlar yapmaz aynı zamanda işten ayrılması halinde çalışabileceği yeni iş olanaklarını da araştırmaktadır. Bilinçli bir düşünce olarak bu kadar önemle vurgulanmasının nedeni, çalışanın işinden ayrılması halinde tekrar çalışabileceği alternatifleri, iş olanaklarını

gözden geçirmesi ve yeni bir iş bulmayı kendisine amaç edinmesidir. Çalışan kurumdan ayrılma, mevcut işini terk etme ve yeni bir iş bulma konusunda istekliliğinin farkına varmıştır. Bu farkındalık ile birlikte bilinçli bir eylem sergiler. Yazarlar işten ayrılma niyetini işten ayrılma davranışının en önemli belirleyicisi olarak görmüşlerdir (Tett ve Meyer, 1993:259). Mobley tarafından yapılan çalışmada (1982) işten ayrılma niyeti: çalışanın kurumunu terk etmesi, fiziksel varlığını buradan temelli olarak dışarı taşıyarak sonlandırmasıdır (Mobley, 1982:111). Çalışanların işten ayrılmaları kurumlara çeşitli maliyetler yükler. Bu maliyetler genel olarak, alternatif maliyet, işten ayrılanın yerine yeni çalışan bulunması maliyeti, yeni çalışanın eğitim maliyeti gibi çeşitli maliyetlerin toplamından oluşmaktadır. İşten ayrılma niyetinin azalması için iş tatmininin sağlanması ve bunun için de uygun ödüllendirme ve eşitliği temel alan ücretlendirme sisteminin oluşturulması uygun olacaktır (Sökmen ve Sökmen, 2014:21; Boylu ve Sökmen, 2006:56). Mobley'e göre (1982) işten ayrılma niyeti, işi bırakma eyleminin tetikleyicisidir. Alınan bu karar kısa bir süre içerisinde yürürlüğe koyulacaktır. Yazara göre bu süreç aşamalı bir yapıda seyreder. Yazar modelini iş tatminsizliği üzerinden şekillendirmiştir. Tatminsizlik duyan çalışan farklı bir iş arayışına gidecek ve sonrasında yaptığı değerlendirme ile nihayetinde çalıştığı kurumda kalıp kalmama konusunda nihai kararını verecektir (Mobley, 1982:10). İşten ayrılma niyeti eğer işten çıkma şeklinde son bulursa bu durum işletme için birtakım maliyetleri de beraberinde getirecektir (Hwang ve Kou, 2006:255). İşten ayrılma davranışlarının çalışanlar tarafından terk edilmesi için yöneticiler tarafından atılacak adımlar genel anlamda aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Sanderson, 2003:92): doğru insanın özenle seçilerek istihdam edileceği işe alım süreçleri ve prosedürleri geliştirmek, iş yerine ve çalışma arkadaşları arasındaki bağlılığı ve sosyal ilişkileri güçlendirecek ve uzun vadede iş barışını sağlayacak adımlar atılmalıdır, büyüme ve gelişmeye ilişkin fırsatlar sağlanmalıdır, büyüme olanaklarını hisseden çalışanların bu pozitif iklimi kaybetmemek adına örgütte kalmak üzere tutum sergilerler, çalışanların bireysel durumları, yetenekleri ve farklılıkları gözetilmelidir, ücret çalışan için en önemli motivasyon kaynağı olmakla birlikte asla tek başına yeterli bir etken değildir, çalışanların motivasyonlarını arttırmak için çaba sarf edilmeli, yüksek performans gösteren bireyin bu davranışından ötürü ödüllendirilmesinin kişisel olması onun örgüte bağlılığını artıracaktır, problem çözümünde geniş bir katılımı çalışanların fikirlerine başvurulmalıdır, bu çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesine katkı sağlar, ortak değerler belirlenmelidir, verilen sözlerin tutulması gerekir ki bu karşılıklı güven ortamının oluşmasına katkı sağlar.

3. Metodoloji

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla, araştırmanın amacı hakkında açıklama yapılmış, veri toplama aracı olarak anket formunun nasıl oluşturulduğu, kaç soruya yer verildiği, hangi ölçeklerin kullanıldığı ve katılımcılara ne şekilde uygulandığına ilişkin bilgiler verilmiş, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmanın hipotezleri ve modeli tanıtılarak elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı cam tavan, etik iklim, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin araştırılması, ayrıca cam tavan algısının etik iklimin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracılık rolünü ortaya koymaktır.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Etik iklimin işten ayrılma niyeti ve iş tatminine etkisinde cam tavanın aracılık rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini lisans ve lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) eğitim seviyesine sahip, Ankara ilinde çeşitli kamu kurumları ve özel sektörde görev yapmakta olan beyaz yakalı olarak tabir edilen çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma 15.03.2019-30.03.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, kriterleri karşılayan 275 adet katılımcıya ulaşılmış, eksik ve/veya cevaplanmayan anketler neticesinde ulaşılan örneklem sayısı 234 olmuştur.

3.3 Veri Toplama Aracı

Etik iklim, iş tatmini, işten ayrılma niyeti cam tavan değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde demografik verilere yer verilmiştir. Burada katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu ve kurumlarındaki çalışma süresini belirlemek amaçlı sorular yer almıştır. Formun ikinci kısmında ise 36 adet soru bulunmaktadır. Anket formunda yer alan sorular, çalışmanın teorik çerçevesine ve amacına uygun olarak seçilmiştir. Demografik veriler haricinde tüm sorular: 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirmiştir

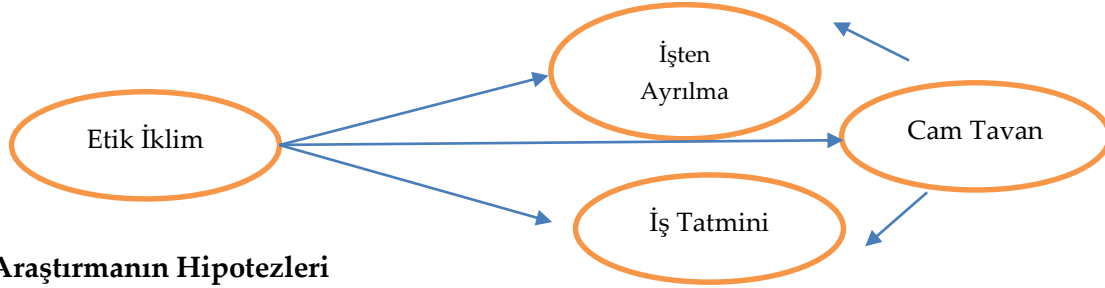
Etik iklim ile ilgili olarak Berghofer ve Schwartz (2008) tarafından geliştirilen "Etik İklim Ölçeği (Ethical Organization Scale)" kullanılmıştır. Çalışmada bu ölçeğin "Çalışanlarla İlişkiler" alt boyutuna yönelik 6 madde kullanılmıştır. Etik İklim ölçeğinin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri 0,921 olduğu görülmüş olup, bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışmada kullanılan "Cam Tavan Ölçeği" Dimovski vd., (2010) tarafından Singapur ve Malezyada'ki şirketlerde cam tavan algısının araştırılması amacıyla gerçekleştirilen "Comparative Analysis Of Mid-Level Women Manager Perception Of The Existence Of "Glass Ceiling" In Singaporean And Malaysian Organizations" adlı çalışmada kullanılmış olup Türkçe literatüre Sökmen ve Şahingöz (2017) tarafından kazandırılmıştır. Ölçek üç boyutlu olup, toplamda yirmi bir adet maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerinin 0,793 olduğu görülmüştür. İş Tatmini ile ilgili olarak Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçeğin, Türkçe 'ye 1995 yılında Bilgin tarafından uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmakta olup bunların ikisi ters puanlanmaktadır. Bu yüzden ölçeğin değerlendirilmesi için negatif maddeler ters kodlanarak ortalaması alınmıştır. Bu şekli ile ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksek olarak çıkmıştır. İş tatmini ölçeğinin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerinin 0,899 olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik olarak Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan tek boyutlu ve 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,915 olduğu tespit edilmiş olup, yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada etik iklimin, çalışanların cam tavan algıları ile iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Araştırmada hipotezlerin de yer aldığı ve aynı zamanda amaca da uygun değişkenler arasındaki ilişkileri de ifade edecek şekilde bir model kurgulanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın bağımlı değişkenleri; cam tavan algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleridir. Araştırmanın bağımsız değişkeni ise etik iklim değişkenidir. Çalışanların etik iklimi algılamalarına göre; cam tavan algıları, iş tatminleri ve işten ayrılma

niyetinin etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Nihayetinde de, etik iklimin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde cam tavanın aracılık rolünün bulunup bulunmadığına yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın teori kısmında araştırılan ve tartışılan literatür bilgilerinden yola çıkılarak, araştırma problemi ışığında modele temel oluşturacak aşağıda sunulmuş olan hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmanın temel hipotezleri ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir.

- H₁: Etik iklimin cam tavan algısı üzerine anlamlı etkisi vardır.
- H₂: Etik iklimin iş tatmini üzerine etkisi anlamlı etkisi vardır.
- H₃: Etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır.
- H₄: Cam tavan algısının iş tatmini üzerine anlamlı etkisi vardır.
- H₅: Cam tavan algısının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır.
- H₆: Etik iklimin iş tatmini üzerine etkisinde cam tavanın aracılık rolü vardır.
- H₇: Etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde cam tavanın aracılık rolü vardır.

4. Bulgular

4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasına cevap veren 234 katılımcıya ait cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresinden oluşan beş adet demografik özellik analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların 144'ü kadın (% 61,54), 90'ı erkek (% 38,46), 167'si evli (%71,37) ve 67'si bekârdır (%28,63). Araştırmaya katılanların eğitim durumuna ilişkin yapılan değerlendirmede, 105'inin lisans (% 44,87), 129'unun ise yüksek lisans ve üzerinde (% 55,13) bir eğitim derecesine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların yaşlarını tespit etmeye yönelik sorulardan katılımcılarının büyük çoğunluğunun (144) 36-55 yaş aralığında olduğu ve bununla doğru orantılı olarak da çalışma süresi olarak en fazla 16 yıl ve üzeri (% 58,55) tercih edildiği anlaşılmıştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Yazında cam tavan olgusu kadınların yanı sıra azınlıklar gibi toplulukların önünde de kariyer engeli oluştursa da, bu kavram anlamlı oranda kadınlarla anılır olmuştur. Bu nedenle anket formu ulaştıran katılımcılara yönelik kısa bir açıklamaya yer verilen cam tavan kavramına ilişkin bir araştırmanın kadınların daha fazla ilgisini çekmiş olduğu düşünülmektedir.

4.2 Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu ilişkilerin yönlerini ve derecelerini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Etik iklim, cam tavan, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle olan doğrusal ilişkileri Pearson korelasyon katsayısı yardımıyla ifade edilmiştir. Bir korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için p değerinin 0.05 den daha küçük olması gerekir. P değeri 0,05'in altında ise analiz sonucunda bulunan fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilir. P değeri analizlerin anlamlı olup olmadığını belirtmek için kullanılır. P değeri 0,05'ten küçük çıkan durumlarda anlamlı bir ilişki olduğu, büyük çıkan durumlarda ise anlamlı bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler		1	2	3	4
Cam Tavan	r	(0,793)			
	P				
Etik İklim	r	-,302**	(0,921)		
	P	,000			
	N	234	234	(0,899)	
İş Tatmini	r	-,146*	,371**		
	P	,025	,000		
	N	234	234	234	
İşten Ayrılma Niyeti	r	,113	-,378**	-,740**	(0,915)
	P	,084	,000	,000	
	N	234	234	234	234

**Korelasyon %1 düzeyinde anlamlıdır. (Çift Yönlü)

*Korelasyon %5 düzeyinde anlamlıdır. (Çift Yönlü)

(Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır).

Cam tavan, etik iklim, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayılarının değerlendirilmesi neticesinde; Cam tavan ve etik iklim arasında ($r=-0,302$, $p<0,01$) negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığı mevcuttur. Cam tavan ve iş tatmini arasında ($r=-0,146$, $p<0,01$) negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde bir ilişki görülmesine rağmen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir. Cam tavan ve işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,113$, $p>0,01$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki görülmesine rağmen değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir. Cam tavan algısının artması işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilerken anlamlı bir düzeyini etkilememektedir. Etik iklim ve iş tatmini arasında ($r=0,371$, $p<0,01$) pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki mevcuttur. Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,378$, $p<0,01$) negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki mevcuttur. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,740$, $p<0,01$) negatif yönde, anlamlı ve güçlü düzeyde bir ilişki mevcuttur. Cam tavan ve etik iklim değişkenleri arasında, etik iklim ve iş tatmini değişkenleri arasında, etik iklim ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Cam tavan ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.3 Değişkenlere Ait Regresyon Analizleri

Bilimsel çalışmalarda değişkenler arasında neden sonuç ilişkileri kurularak daha anlamlı sonuçların elde edilmesi sağlanabilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizleri ile sağlanmaktadır. Bu tür analizlerde bağımsız değişken üzerinde meydana gelecek bir birimlik değişiminin, bağımlı değişken üzerinde meydana getireceği etkinin derecesi bulunmaya çalışılır. Değişkenler üzerinde korelasyon analizi yapıldıktan sonra, aralarındaki ilişkinin neden sonuç düzeyinde ele alınması da regresyon analizleri ile mümkün olmaktadır. Bağımlı Değişken regresyon analizinde açıklanan değişken iken, bağımsız değişken ise bağımlı değişkenin değerini belirlemek/ tahmin etmek için kullanılır. Araştırmamız etik iklimin çalışanların cam tavan algısı üzerine etkisi, bununla birlikte hem etik iklim hem de cam tavan algısının çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri olduğu varsayımından hareket edilerek yapılmıştır. Etik iklim, cam tavan algısı ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki istatistiksel ilişkilerin ve etkilerinin ortaya konması amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Regresyon Analizleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	Cam Tavan		İş Tatmini		İşten ayrılma Niyeti	
Etik İklim	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	-0,302	0,000	0,371	0,000	-0,378	0,000
	R ² =0,091 F=23,230		R ² =0,137 F=36,975		R ² =0,143 F=38,746	
Cam Tavan	İş Tatmini		İşten ayrılma Niyeti			
	β	Sig	β	Sig		
	-0,146	0,250	0,113	0,084		
R ² =0,021 F=5,066		R ² =0,13 F=3,010				

Etik iklim değişkeninin, cam tavan değişkeni üzerine anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır denilebilir. ($\beta=-0,302$, $R^2=0,091$) Bu sonuçlara göre etik iklimin, cam tavan üzerindeki değişiminin % 9,1'sini açıklamaktadır. Etik iklimin değişkeninin, iş tatmini değişkeni üzerine anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir ($\beta=0,371$, $R^2=0,137$). Bu sonuçlara göre etik iklim, iş tatmini üzerindeki değişiminin % 13,7'sini açıklamaktadır. Etik iklim algısının, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerine anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu da görülmektedir ($\beta=-0,378$, $R^2=0,143$). Bu sonuçlara göre etik iklim, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişiminin % 14,3'ünü açıklamaktadır. Cam tavan algısının, iş tatmini değişkeni üzerine negatif yönlü bir etkisi bulursa da anlamlılık saptanmamıştır. Cam tavan algısı değişkeninin, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerine anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulursa da anlamlılık saptanmamıştır.

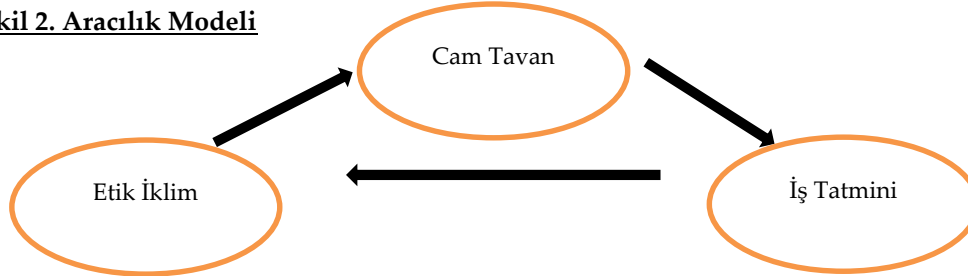
Bu sonuçlara göre H₁, H₂, H₃ Hipotezleri kabul edilmiş, H₄ ve H₅ Hipotezleri reddedilmiştir.

4.4 Etik İklimin, İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü

Cam tavan algısı değişkeninin aracı rolünün olduğunun tespiti için aşağıda sayılan koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir: 1.Etik iklimde meydana gelen değişim, cam tavanda değişiklik oluşmasına sebep olmalıdır. 2.Cam tavan değişkeninde meydana gelen değişim, iş tatmini değişkeninin de değişmeye neden olmalıdır. 3.Cam tavan değişkeninde meydana gelen değişim,

etik iklim değişkeninde de değişmeye neden olmalıdır. 4.Cam tavan ve etik iklim birlikte analize dahil edildiğinde, etik iklimin, iş tatmini üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır.

Şekil 2. Aracılık Modeli



Tablo 4. Cam Tavanın Aracılık Rolü 1

Değişkenler	B	S.H.	β	T	P	R ²	*
İş Tatmini							
Sbt	2,801	0,489	-	5,729	0,000		Aracılık Testi
Cam Tavan	-0,073	0,124	-0,038	-0,590	0,556		
Etik İklîm	0,375	0,067	0,359	5,611	0,000	0,139	

Etik iklimin, iş tatmini üzerindeki etkisinde cam tavanın aracılık rolünü belirlemek üzere bir model oluşturulmuştur. Bu model Baron ve Kenny (1988) tarafından belirtilen farklı aşamalara göre incelenmiş ve elde edilen bulgular yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Etik iklim bağımsız değişkeninin aracı değişken olan cam tavan üzerinde etkisinin anlamlı olduğuna karar verilmiştir ($\beta =0,302$, $p<0,05$). Etik iklim bağımsız değişkeninin, iş tatmini bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini belirleyen katsayı istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir ($\beta =0,371$, $p<0,05$). Ancak cam tavan değişkeninin, iş tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($\beta =-0,146$, $p>0,05$). Sonuç olarak, etik iklim ile iş tatmini arasında cam tavanın aracılık etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle H₆ reddedilmiştir.

4.5 Etik İklîmin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü

Cam tavan algısı değişkeninin aracı rolünün olduğunun tespiti için aşağıda sayılan koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir: 1.Etik iklimde meydana gelen değişme, cam tavanda değişiklik oluşmasına sebep olmalıdır. 2.Cam tavan değişkeninde meydana gelen değişme, işten ayrılma niyeti değişkenin de değişmeye neden olmalıdır. 3.Cam tavan değişkeninde meydana gelen değişme, etik iklim değişkeninde de değişmeye neden olmalıdır. 4.Cam tavan ve etik iklim birlikte analize dahil edildiğinde, etik iklimin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır.

Şekil 3. Aracılık Modeli 2





Etik iklimin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde cam tavanın aracılık rolünü belirlemek üzere bir model oluşturulmuştur. Bu model Baron ve Kenny (1988) tarafından belirtilen üç farklı aşamaya göre incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Etik iklim bağımsız değişkeninin aracı değişken olan cam tavan üzerinde etkisinin anlamlı olduğuna karar verilmiştir ($\beta = -0,302$, $p < 0,05$). Etik iklim bağımsız değişkeninin, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini belirleyen katsayı istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir ($\beta = -0,378$, $p < 0,05$). Ancak, cam tavan değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($\beta = 0,113$, $p > 0,05$, $p = 0,084$). Sonuç olarak, etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında cam tavanın aracılık etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle H_2 reddedilmiştir.

Tablo 5. Cam Tavanın Aracılık Rolü 2

Değişkenler	B	S.H.	β	T	P	R ²	*
İşten Ayrılma Niyeti							
Sbt	4,225	0,612	-	6,899	,000		Aracılık Testi
Cam Tavan	-0,003	0,155	-0,001	-0,017	,987		
Etik İklim	-0,496	0,084	-0,379	-5,927	,000	0,143	

5. Sonuç

Etik iklim, iş yerlerinde çalışanların etik ile ilgili algılarını ifade etmektedir. Bu tür davranışlar yalnızca kişisel düşünce ve tutumlarla meydana gelmez, zamanla kurum içinde yapılan gözlemler neticesinde çalışanların tavırlarına yerleşir. Çalışanların bu gözlemleri parçası oldukları yapıda karşılaştıkları etik dışı bir davranış ya da durum neticesinde ortaya koyacakları tepkinin/çözümün yönünü ve şiddetini belirleyecektir. Kadınların emek piyasasında ilerleme varoluşunun önüne geçen cam tavan devlet, eğitim kurumu gibi kar amacı gütmeyen kurumlar ile özel şirketlerde üst pozisyonlara tırmanmayı hayal eden ve bunun için de çaba gösteren kadınların kariyer yollarında önlerine çıkan engelleri tanımlamaktadır. Kurumlarda özellikle yardımsever/bencil olmayan bir etik iklimin hâkim olması halinde kadınların duygusal ve fiziksel farklılıkları daha görünür olacak, kadınlar kariyer fırsatlarının fısıldandığı enformal iletişim ağlarına daha fazla dâhil olacaklar ve bu sayede cinsiyet eşitsizlikleri ortadan kaldırma adına adım atılmış olacaktır. Cinsiyet eşitsizliğinin olmadığı örgütlerde özellikle kadın çalışanların işleri karşısında duydukları memnuniyet, onların iş tatmini düzeylerini ve dolaylı olarak da performanslarını artıracaktır. Bu araştırmada beyaz yakalılar üzerinde yapılan anket çalışması neticesinde etik iklimin cam tavan, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, etik iklimin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde cam tavanın aracılık rolü oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sökmen ve Akar Şahingöz'ün (2017) belirttiği gibi cam tavan engellerinin aşılmasında kadın çalışanlara kariyer ve gelişim fırsatlarını takip etmek adına önemli görevler düşmektedir. Kadın

çalışanın dışında tüm paydaşların da cam tavan engelini sorun olarak algılamaları, bu sorunun çözümü noktasında adım atılmasında önemli bir fark yaratacak ve başlangıç olacaktır. Çalışanların kariyerlerinin geleceğine yönelik algıları, onların iş tatminini olumlu yönde etkilerken, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Sökmen ve Aydın'ın (2016) çalışmalarında ifade ettikleri gibi sonuç itibarıyla iş yerlerinde idareciler tarafından kariyer geliştirme konusunda çalışanlara ve özellikle kadınlara olanak sağlanırsa, bu sayede hem cam tavan engellerinin aşılması konusunda adım atılmış olacak hem de çalışanların iş tatminlerinin artırılması sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Agarwal, J. and Malloy, D. C. (2001). Differential Association and Role-Set Configuration: The Impact of Significant Others Upon the Perception of Ethical Climate in a Sports Organization.

Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(15), 111-137.

Ataay, N., A. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmeleri, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed: Oya Çitci), TODAİE Yayınları, Yayın No: 285, Ankara.

Barnett T. and Schubert, E. (2002). Perception of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships, *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.

Barutçugil, İ. (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayıncılık.

Bartlett, K. R. (1999). The Relationship Between Training And Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree Of Doctor Of Philosophy, The University Of Illinois, Urbana.

Berghofer, D. and Schwartz G., (2008). The Ethical Leadership Scales (Ethical Competence Scale, Ethical Leadership Scale, Ethical Organization Scale), USA: Trafford Publishing.

Bingöl, D. (1997). Personel Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Bingöl, D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, 9. Baskı, Beta Basım AŞ, İstanbul.

Boylu, Y. ve Sökmen, A. (2006). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespit Edilmesi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 39-65.

Buchan, H.F. (2005). Ethical Decision Making in The Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior", *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165-181.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. and Victor, B. (2003). The Effect of the Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

Cullen, J. B., Victor, B. and Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate, *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.

Deemer, C. and Fredericks, N. (2006). Cam Tavan Üstünde Dans, (Çev: Sinem Özer), Optimist Yayınları, İstanbul.

Deshpande, S. P. 1996. The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of business ethics*, 15(6), 655-660.

Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(1), 141- 170.

Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 85-109.

Glass Ceiling Commission-A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital. Federal Publications, 120.

Halsey, W. (1988). Macmillan Contemporary Dictionary, ABC Tanıtım Basımevi, İstanbul, First Edition.

Higgins, M. C. and Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective, Academy Of Management Review, 6(2), 263-288.

Hoffarth, V. B., (1996). Perspectives on Career Development of Women in Management.

Hwang, I., and Kou, J. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations. Journal of American Academy of Business, 8(2), 254-259.

Jackson, J. C. (2001). Women Middle Managers' Perception of The Glass Ceiling. Women in Management Review, 16(1), 30-41.

Karacıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4), 1-20.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V., B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.Ü. İİBF Dergisi, Cilt: 6(1), 195-219.

Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1), 46-57.

Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2009). Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar, Ankara, Detay Yayıncılık.

Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, Society for Human Resource Management, 1-10.

Mobley, W.H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley.

Mobley, W.H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. Academy of Management Review, 7(1), 111-116.

Öğüt, A. (2006), Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(1), 56-78.

Özdevecioğlu, M. (2003), Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü Dergisi.

Palmer, M. and Hyman, Beverly. (1993). Yönetimde Kadınlar, (Çev: Vedat Üner), Rota Yayıncılık, İstanbul.

Parboteeah, K.P., Cullen J.B., Victor, B. and Sakano, T. (2005). National Culture And Ethical Climates: A Comparison of U.S. And Japanese Accounting Firms, Management International Review, 45 (4), 459-481.

Rothwell, G. R. and Baldwin, J. N. (2006). Ethical Climates And Contextual Predictors of Whistleblowing. Review of Public Personnel Administration, 26(3), 216-244.

- Rusbelt, C., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sanderson, P. (2003). *The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structural Environment: An Assesment of the Navy's Medical Service Corps*. School of Leadership Studies: Regent University.
- Schneider, B. and Snyder, R. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schwartz, F., N., (2001). Yönetici kadınlar ve yaşamın yeni olguları. D. Bingöl (Ed.), *İş ve yaşam dengesi: Harward business rewiev dergisinden seçmeler* (111-133), Mess, İstanbul.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana'da Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Sökmen, A. ve Sökmen, A. (2014). Katılımcı Liderliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 21-26.
- Sökmen, A. ve Aydınhan, B. (2016). Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma, *Journal of Business Research Turk*, 8(3), 251-263.
- Sökmen, A. ve Akar Şahingöz, S., (2017). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum ikliminin, iş Tatmini ve işten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel işletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-116.
- Sökmen, A. ve Sezgin, A. C. (2017). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birim, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks Cliff: Sage Publications, Inc.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 33, 49-66.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings. *Personal Psychology*, 46(2), 259-291.
- Vecchio, R. P. (1988). *Organizational Behavior*, The Dreyden Pres, Orlando Vroom, V. H. (1967) *Work And Motivation*, John Wiley and Sons Inc.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations, Edit. W. C. Fredrick ve L. Preston, *Research in Corporate Social Performance and Policy*, JAI, London, 51-71.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climate, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Weber, J. (1995). Influences upon Organizational Ethical Subclimates: A Multidepartmental Analysis of a Single Firm, *Organizational Science*, 6(5),509-523.

Weber, J. and Seger, J. E. (2002). Influences upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time, *Journal of Business Ethics*, 41(1-2), 69-84.

Wimbush, J.C. and Shepard, J.M., (1994). Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior And Supervisory Influence, *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.

Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management*, International Labour Office, Geneva.