



İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi Istanbul University Journal of Women's Studies

Araştırma Makalesi | Reserach Article

Açık Erişim | Open Access

Cam Tavanın Gölgesinde: Öz Yeterlik İnancı ve İş Tatmini

In the Shadow of the Glass Ceiling: Self-efficacy Beliefs and Job Satisfaction



Betül Altan ¹ & Özlem Oktal ²

¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bölümü Ankara, Türkiye

² Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, Türkiye

Öz

İş dünyasında sayısal olarak kadın ve erkek oranı hemen hemen aynıyken, üst pozisyon görevlerde erkeklerin temsil oranı artmaktadır. Bu durum olası bir cam tavan varlığına işaret etmektedir. Bu çalışma, iş dünyasında var olan cam tavan algısı ile problemleri çözmeye destek sunan öz yeterlik inancı arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak ve iş tatminine etkilerini analiz etmek amacıyla ele alınmıştır. Çalışmaya Ankara ili, Çankaya, Ulus ve Yenimahalle ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan 210 kişi katılmıştır. Verileri analiz etmek için Lisrel 8.80 ve SPSS-28 paket programları, bağımsız gruplar için ise T testi ve ANOVA yöntemi ile non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öz yeterlik ve cam tavan algısı alt boyutlarından bireysel ve toplumsal faktörler arasında ilişki saptanırken, örgütsel faktörler ve öz yeterlik arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş tatmini ile öz yeterlik arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Abstract

While the numerical ratio of women and men in the business world is almost the same, the representation rate of men in high-level positions is increasing. This situation indicates a possible glass ceiling. This study was conducted to determine whether there is a relationship between the glass ceiling perception in the business world and the self-efficacy belief that supports solving problems and to analyse the effects on job satisfaction. The study was analysed according to the survey responses received from 210 people working in public and private banks operating in Çankaya, Ulus and Yenimahalle districts of Ankara. The Lisrel 8.80 and SPSS-28 package program, T-test and ANOVA method for independent groups and non-parametric Kruskal Wallis-H analysis were used to analyse the data. As a result of the research, a relationship was found between individual and social factors from the sub-dimensions of self-efficacy and glass ceiling perception, while no relationship was found between organisational factors and self-efficacy. A significant relationship was found between job satisfaction and self-efficacy.

Anahtar Kelimeler Kadın çalışanlar • iş tatmini • öz yeterlik • cam tavan • ayrımcılık

Keywords Female Employees • Job Satisfaction • Self-Efficacy • Glass Ceiling • Discrimination



“ Atıf | Citation: Altan, B. & Oktal, Ö. (2025). Cam tavanın gölgesinde: Öz yeterlik inancı ve iş tatmini. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi-Istanbul University Journal of Women's Studies*, (30), 27-46. <https://doi.org/10.26650/iukad.2024.1566459>

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

2025. Altan, B. & Oktal, Ö.

Sorumlu Yazar | Corresponding author: Betül Altan betul.altan@hotmail.com



Giriş

İşletmelerde operasyonel, yönetsel ve stratejik seviyelerde çalışan kadın ve erkeklerin dağılımı, örgütsel yapılar ve işe alım politikaları açısından önemli bir gösterge sunmaktadır (Eagly & Carli, 2007). Alan yazında, cinsiyet eşitliği temelinde oluşturulan işe alım politikalarının operasyonel ve yönetsel kontrol seviyelerinde kadın ve erkek çalışan sayısının birbirine yakın olmasını sağladığı belirtilmektedir (Smith, 2012). Ancak, üst yönetim kademesine geçildiğinde bu dengenin bozulduğu ve erkek yöneticilerin sayısının belirgin şekilde arttığı gözlemlenmektedir (Morrison et al., 1987). Bu durum, literatürde "cam tavan sendromu" olarak adlandırılan olgunun bir yansımasıdır.

Cam tavan sendromu, kadınların kariyer basamaklarında belirli bir seviyeye ulaştıktan sonra görünmez engellerle karşılaşarak üst yönetim pozisyonlarına erişimlerinin kısıtlanmasını ifade etmektedir (Cotter et al., 2001). Bu olgu, cinsiyete dayalı ayrımcılık, kurumsal kültür ve toplumsal normlar gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır (Ryan & Haslam, 2005; Fitzsimmons, Callan, & Paulsen, 2020). Bununla birlikte, bireysel düzeyde bazı psikolojik faktörlerin de cam tavan algısı üzerindeki etkisi dikkate değerdir. Bu bağlamda, öz yeterlik inancı, bireylerin karşılaştıkları engelleri aşma konusundaki motivasyonlarını ve stratejik karar alma süreçlerindeki rollerini şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Bandura, 1997; Begeny, Ryan, Moss-Racusin, & Ravetz, 2022). Ayrıca, son yıllarda yapılan araştırmalar, kadın liderlerin öz yeterlik algısının artırılmasının cam tavanı kırmada etkili olabileceğini ve kurumların bu yönde yapılandırılmış destek programları geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Kulich, Ryan, & Haslam, 2021). Toplumda cinsiyet eşitliğine duyulan ihtiyaç, cinsiyet çeşitliliğine yönelik baskıyı artırmaktadır. Kadınların gün geçtikçe artan oranda örgütsel sorumlulukları üstlenebilecek yüksek eğitim düzeyine erişmesi, onları örgütün üst kademelerindeki pozisyonlar için erkeklerle eşit derecede yetkin ve nitelikli kılmaktadır. Kadın yöneticilerin sayısındaki istikrarlı artışa rağmen, yönetici pozisyonlarında genel olarak yetersiz temsil edilmeye devam etmektedir. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün (EIGE) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Veri tabanı (GSD), bir dizi farklı yaşam alanında kilit karar alma pozisyonlarındaki kadın ve erkek sayılarına ilişkin verileri içermektedir. Veriler hali hazırda 38 Avrupa ülkesindeki siyaset, kamu yönetimi, yargı, iş dünyası ve finans, sosyal ortaklar ve STK'lar, çevre, medya, bilim ve araştırma, spor ve ulaşım alanlarını kapsamaktadır. Buna göre, 2024 yılında AB ülkelerindeki kadın yöneticilerin oranı; ortalama %21,55 dir. Bu kadın CEO'ların oranı ise %7,9'dur. 2023 itibarıyla Türkiye'de kadın yöneticilerin oranı %12,1'dir (Garcia vd., 2024; Ferray, 2024; <https://eige.europa.eu/>; Mukherjee ve Krammer, 2024).

Bu çalışmada, öz yeterlik inancının iş tatmini ve cam tavan algısı üzerindeki etkisi incelenerek, kadın çalışanların üst yönetim pozisyonlarına erişim sürecinde karşılaştıkları engelleri aşmalarında nasıl bir stratejik araç olarak kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bankacılık sektöründe çalışan kadınların kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını nasıl algıladıklarını, bu durumun iş tatminini nasıl etkilediğini, örgütlerin kadınların iş hayatında ilerlemelerini desteklemek için neler yaptıklarını düşündüklerini ele almaktadır. Çalışma, kadınların ilerlemesini engelleyen cam tavan ve iş tatmini kavramının tanıtılmasıyla başlamakta, daha sonra örgütsel uygulamalara yönelik diğer çalışmalara vurgu yapmaktadır. Daha sonra Ankara ili Ulus, Çankaya ve Yenimahalle ilçelerinde faaliyet gösteren bankalardaki kadın çalışanlardan elde edilen örneklem doğrultusunda gerçekleştirilen istatistiksel veri analizi ile devam etmektedir. Çalışmanın amacı, cam tavan olgusunu ve iş tatminine etkisini incelemek ve alan yazındaki çalışmalarda öne sürülen farklı argümanlar ile karşılaştırmayı yapmaktır. Aynı zamanda ilgili alan yazını çerçevesinde kavramsal bir temel oluşturmayı ve bu ilişkinin örgütsel yapılar üzerindeki etkilerini tartışmayı amaçlamaktadır.

Kavramlar Arasındaki İlişki

Cam tavan kavramı “Women in the Workplace (İş Dünyasında Kadın) isimli makale ile ortaya çıkmıştır. Kavram, 1986 tarihinde Hymowitz ve Scheelhardt tarafından kadın çalışanların, toplumsal değer ve yargılar ile iş ortamının ataerkil kültürünün birleşimi neticesinde yaşadıkları görünmez engeller yüzünden iş hayatlarındaki ilerleyişlerinin sekteye uğraması olarak tanımlanmıştır (Hymowitz ve Scheelhardt, 1986 aktaran Jackson, 2001, s.1). *Tavan* kelimesi, kadın çalışanların en üst basamaklara gelmeleri, *cam* kelimesi ise bu engellerin somut olmayışı, belirsiz nedenlerle engellerin konulması ve ortaya çıkan görünmezliği ifade etmektedir (Chisholm, vd. 2017, s. 312).

Alan yazında cam tavanı oluşturan engellere dair birden fazla görüş dikkat çekmektedir. Bazı araştırmacılar cam tavanı oluşturan engellerin bireysel, toplumsal ve örgütsel unsurlar olduğunu öne sürmektedir (Glick, vd., 2000, s.763-766; 2001; Ryan, vd., 2016, s.446). Çalışmalarda ise cam tavan algısının; *kişilerin kendi kendilerine yaratmış olduğu sorunlar, üst yönetimde bulunan erkek yöneticilerin yarattığı engeller ve üst düzey yönetimde var olan kadın yöneticilerin yaratmış olduğu engeller* olarak belirtmiştir. Bu engeller; genel olarak erkek liderlerin, kadınları liderlik pozisyonu için yetersiz görmesi, kadın liderlerin kendilerinden daha başarılı olan kadınları istememeleri veya “ben bu basamağa zor geldim karşımdaki de öyle gelmeli” algısı ile engeller yaratmaları olarak tanımlanabilmektedir (Örücü vd., 2007, 119-120). Oakley (2000, s. 323) ise cam tavana sebep olan engelleri örgütsel (işe alım, işte tutundurma ve terfi etme), kültürel (basmakalıp yargılar ve liderlik tarzı) olarak açıklamaktadır.

Cam tavan algısı üzerine yapılan çalışmalar genellikle cam tavandan etkilenen veya cam tavanı etkileyen örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve iş tatmini konularını oluşturmaktadır (Okpara, vd. 2005; Downes, vd. 2014). Cam tavandan etkilenen konulardan biri olan örgütsel bağlılıkla ilgili Abulbaqi vd. (2019, s.1159-1164)’nin devlet ve özel sektörde birçok farklı örgütten 800 kadın çalışan ile yapmış olduğu araştırmada; kadınların iş dünyasında toplumsal algılar yüzünden üst yönetimde yer edinemedikleri ve erkeklerin kadınları, karşılarına çıkabilecek güçlü bir rakip olarak görmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle kadın çalışanların iş performansı, örgüte karşı güveni ve bağlılığı azalmakta, aynı zamanda psikolojik olarak da tükenmiş, stresli, düşük özgüveni olan çalışanlar haline gelmektedirler. Fong ve Mahfar (2013, s.36-38) tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre ise stresli ve zor şartlar altında çalışmak zorunda olan kişilerin mutlaka iş hayatının bir döneminde işten ayrılma niyetine girecekleri belirtilmiştir. Cam tavan engellerini aşmaya çalışırken yaşanacak stres ve yıpranma neticesinde kişiler, çalıştıkları iş ortamından uzaklaşmak veya ayrılmak isteyeceklerdir. Cam tavan algısının etkilediği diğer bir konu da işe yabancılaşma düzeyidir. Settless vd. (2013, s. 183-186)’nin 353 akademisyenin katıldığı araştırmasında, cinsiyete dayalı eşitsizlik karşısında yaşanan sorunlar nedeniyle çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinde artış olacağını saptamıştır.

Cam tavan algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki de bir diğer araştırma konusunu oluşturmakla beraber bu ikili ilişki ile ilgili çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Hoppock, (1938, s.637-640) iş tatmininin sadece kişinin içsel faktörleri ile şekillenmediğini kişiyi iş tatminine ve tatminsizliğe iten birçok dış unsurun da bulunabileceğini ifade etmektedir. İş tatmini kavramının ortaya çıkışında Elton Mayo ve meslektaşlarının yürüttüğü Hawthorne araştırmaları etkili olmuştur. Araştırma 1924 yılından itibaren 8 yıl boyunca sürmüş ve çalışanların mevcut fiziksel koşullarının (ışık, ses, mola vb.) değiştirilmesi iş veriminde ne yönde bir etki yaratacağı ile çalışan performansı üzerindeki etkisi incelemeye konu olmuştur. Ancak fiziksel koşullardaki hiçbir değişikliğin çalışanlar üzerinde kalıcı ve verimli etkiler yaratmadığı gözlemlenmiştir (Kaur, 2012, s.37). Araştırma neticesinde insanların sosyal varlıklar olduğu ve bir grubun parçası olarak hareket ettiklerinin saptanmasıyla örgütsel davranış konuları daha çok incelenmeye başlanmış, bu konulardan biri de iş tatmini olmuştur.

İş tatminine ilişkin pek çok araştırmacı farklı tanımlamalar yapmışlardır. Bu tanımlamalar ise **Tablo 1. 1**'de yer almaktadır.

Tablo 1. 1

İş tatmini kavramı üzerine yapılan tanımlar (Locke, 1976, s.2; Oshagbemi, 1999, Knoop, 1995, s.643; Spector, 1997, s.2; Vroom, 1964'ten aktaran Aziri, 2011, s.77).

Araştırmacı	Tanımlamalar
Edwin Locke (1976)	İş tatminini, bireysel unsurlarla ilişkilendirmiştir. Bunların yapı taşları ise kişinin değerleridir: Bireyin çalıştığı ortamda sahip olduğu değerlerinden feragat etmeden işini yapabiliyorsa işten alacakları zevk ve duyacakları tatmin de artacaktır.
Titus Oshagbemi (1999)	Bireyin görevine karşı pozitif hislerle yaklaştığını ifade eder. Bireyin beklentileri, istedikleri ve hak etmiş olduğunu düşündüğü bir işte bulunması sonucunda işinden tatmin olacaktır.
Robert Knoop (1995)	Bireyin tutumları, çalıştıkları işe, ortama ve diğerlerine karşı olumlu/olumsuz tepki verme eğilimlerine yansımaktadır. İşte bu, iş tatminidir. Aynı zamanda bireyin, tüm iş süreçlerinde olmasa bile iş sürecindeki basamaklardan birisinde bile mutlu bir duygu beslemesi bütün iş sürecine yansımaktadır.
Paul E. Spector (1997)	Bireyin işlerine ve işin farklı yönlerine karşı ne hissettiğiyle alakalıdır.
Victor H. Vroom (1964'ten aktaran Aziri, 2011, s.77)	Bireyin işyerindeki üstlendikleri görevler neticesinde yaşadıkları duygu durumu şeklinde ifade edilmektedir.

İş tatminini etkileyen unsurlar alan yazınında üç başlık etrafında şekillenmiştir. Bu üç başlık ise içsel unsurlar, dışsal unsurlar ve bireysel unsurlardır.

Tablo 1. 2

İş tatmini Unsurları (Oshagbemi,2000; Huang ve Gamble, 2015; Kounenou vd., 2011, Koçel, 2010, s.734).

Bireysel Unsurlar	İçsel Unsurlar	Dışsal Unsurlar
Cinsiyet	Beklentiler	Ücret
Yaş	Değerler	İş yerindeki düzen, yer, koşul
Medeni Hali	İhtiyaçlar	Örgütün benimsemiş olduğu kültür
Eğitim Seviyesi		

İş tatminini etkileyen unsurlar dışında iş tatmini veya tatminsizliği sonucu oluşan bireysel ve örgütsel sonuçlar vardır. Alan yazında sıklıkla araştırma konusu olan iş tatmini, genellikle, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile ilişkilendirilmiştir. İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar çok olsa da cam tavan algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların nadir olduğu dikkat çekmektedir. Bunlardan biri; Çakır vd. (2022, s. 377)'nin 386 yönetici ve sağlık çalışanı ile yapmış oldukları araştırmadır.

Cam tavan ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu, cam tavan engelleri ile karşılaşan çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin ve iş tatmininin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Ancak erkek çalışanlar üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen verilere göre cam tavan engellerine sahip erkeklerin iş tatminlerinde bir değişiklik olmadığı saptanmıştır. Eğitim sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda 68 kadın ve erkek liderle yapılan nitel çalışmaya göre ise kadın ve erkeklerin cam tavanı algılayış biçimlerinin farklı olduğu tespit edilmiştir. Cam tavanı aşan veya bu engellere direnç gösterebilen kadınların üst düzey iş imkânı bulduğu belirtilmiştir. Bununla beraber kadın çalışanların cam tavan engellerini kırabilmeleri durumunda işlerinden tatmin olabilecekleri de yapılan araştırma neticesinde saptanmıştır (Bush, 2020, s.7-12).

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmakta olan kadınların cinsiyete dayalı engeller ile karşılaşması onların işlerine karşı duydukları memnuniyeti, güveni azaltacaktır. İçinde bulundukları örgüte karşı daha fazla çaba sarf etme, emek harcama konusunda geri durabileceklerdir. Bununla beraber bireylerin işlerine karşı

duydukları memnuniyet azalmaya başladıkça içsel ve dışsal tatminleri de azalış gösterecektir. Artık örgüt ne değer, beklenti ve isteklerini karşılayabilecek ne de var olan engeller iyi bir örgüt ortamı, kültürü, şartları sunabileceği için dışsal tatmin sağlayacaktır.

Cam tavan ve iş tatminine etki eden, onları düzenleyen bir güç var mı? Çalışanlar, cam tavan engellerini kırmaya yarayacak bir güç veya inanca sahip olabilir mi? İş dünyasında birçok sorunla ve engelle karşılaşan bireylerin iş tatminlerinin azalmaması için nasıl bir çalışma inancına sahip olmalıdır? Bireydeki hangi özellik cam tavanı kırma gücünü elde etmeye imkân verir? Bu özellik, cam tavan ve iş tatmininin azalmasını engelleyebilir mi? gibi sorular ele alındığında öz yeterlik inancının tüm bu soruları cevaplamamızı sağlayacak bir güç olup olmadığı, araştırmamızın konularından bir diğerini oluşturmaktadır.

Öz yeterlik İnancı Psikolog Albert Bandura tarafından Sosyal Bilişsel Kuram temelinde ortaya çıkmıştır. Bandura (1989), Sosyal Bilişsel Kuram ile öğrenme sürecinin detaylarını incelemiş ve öğrenme sürecinde rol alma, gözlem yapma, analiz etme gibi aşamaların, bireyi öğrenmeye itip itmediği üzerinde durmuştur. Sosyal Bilişsel Kuramda öğrenmeye dair ortaya çıkan analiz etme, rol model alma, modelleme yapma gibi kazanımları bireyin kullanabilmesi, bu kazanımlara sahip olduğunu düşünerek hareket etmesi ise bireyin öz yeterliğini oluşturmaktadır. Öz yeterlik, bireyin kendisinde var olan bilgi, beceri, öğrenimi hayata geçirebilmek için tetikleyici bir güçtür (Bandura, 1989, s. 1170-1175; Luszczynska ve Schwarzer, 2015, s.128-130). Öz yeterlik, bireyin kendi beceri ve donanımından endişe etmesi veya kendi kapasitesinden emin olup olumamasıyla ilgili değildir. Kişi kendinde belirli bir görevi veya işi yapabilecek özelliklerin olduğunun farkındadır ancak herhangi bir zor görev veya durumda bu özelliklerini hayata geçirebilecek mi? Geçiremeyecek mi? noktasında öz yeterlik devreye girmektedir. Bir çalışanın öz yeterlik inancı yeterli düzeydeyse, zor şartlar ve durumlarla mücadele etmesi kolaylaşacaktır (Bandura, 1994, s.4; Cervone vd., 1991, s. 256-257).

Yapılan araştırmalar, sağlıklı bir psikolojinin varlığından söz edilebilmesi için öz yeterlik inancının kişide olması gerektiğini vurgulayarak öz yeterliği, insan psikolojisi temelinde incelenmesine dair bir bakış açısı kazandırmıştır. Öz yeterlik anlaşıldığı üzere bireylerin zorlu görevler, ağır işler altında kendi yeterliklerine güvenerek o işin üstesinden gelebilecek inanca sahip olmasıdır. Örgütlerde daima rutin akışta çalışanlar iş hayatlarında birçok kez inişli çıkışlı süreçler yaşayabilecekler, zorluk ve engellerle karşılaşabileceklerdir. Bu engelleri yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olan çalışanlar kolay aşabilirken, düşük öz yeterliğe sahip olanların bu engellere takılıp kalmasına sebep olabilecektir. Bu bakımdan öz yeterliği, çalışanların iş dünyasında maksimum iş tatmini elde etmesinde ve cam tavan engelini aşmada önemli bir stratejik değer olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Dolayısıyla öz yeterlik, zor şartlar altında kişilerin bir şeyleri başatabileceklerine dair inancı olarak ele alındığında, örgüt içinde yaşanan ve alan yazınında sıkça incelenen cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak ortaya çıkan cam tavan algısının aşılmasında ve iş tatmininin artmasında da rol oynamasından söz etmek mümkün olabilir.

Hem örgütlerin çalışanlarından üst düzey verim sağlaması hem de çalışanların cam tavan engellerini aşabilmesi adına öz yeterliği arttırmak önem taşımaktadır: Öz yeterliği yüksek kişiler zorluklarla karşılaştıklarında onları aşma noktasında daha istekli olacaktır. Dolayısıyla bu da öz yeterliğin cam tavanı kırmada bir çekiç etkisi yaratabileceğini akla getirmektedir. Öz yeterliği yüksek kadın çalışanlar örgütte daha fazla emek sarf edecek ve problemlerin üstesinden daha kolay gelecektir. Öz yeterliği yüksek çalışanların cam tavan algısını aşabileceklerine dair alan yazında bazı çalışmalar bulunsa da öz yeterlik ile cam tavan arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engellerini aşmada ne tür stratejiler kullanabileceklerini belirlemek amacıyla sanayi alanında faaliyet gösteren bir örgütte 500 kişi ile gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde öz yeterlik inancının cam tavan engellerini yıkmada önemli bir etkisi olduğunu saptamıştır (Barutçu ve Kaçar, 2017, s.79-86).

Öz yeterlik inancı küçük düzeyde bile olsa cam tavan algıları güçlenmekte ve sorunlarla başa çıkma, çalışanların kendi potansiyelinin farkında olarak zorlukları aşma düzeylerinin de artacağı belirtilmiştir. Firdausia vd. (2020, s.58-60) tarafından bir örgütte çalışan 60 memur ile anket çalışması yapılmıştır ve bu çalışmaya göre öz yeterlik arttıkça kişilerin cam tavanın yarattığı engellerle baş etme gücünün de arttığı saptanmıştır. Karadirek (2023, s.504-509) kamu sektöründe çalışan 324 çalışandan toplanan veriler ışığında cam tavanın kadın çalışanları olumsuz etkilediğini bulmuştur. Buna karşılık öz yeterlik inancı yüksek çalışanların belirledikleri hedefe ilerlerken cam tavan engellerini aşmada daha başarılı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaların aksine Kılıç (2017, s. 85-86) cam tavan ve öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Çalışma sağlık sektöründeki 100 yönetici, 100 yeni mezun ve 100 çalışan olmak üzere toplam 300 kişi üzerinde yapılmıştır. Yapılan anket çalışması neticesinde çalışanların öz yeterlik inancı artış gösterme eğiliminde bile olsa bu onların cam tavan engellerine takılıp kalmaması için pozitif bir etki yaratmamaktadır. Bu çalışma kapsamında sağlık sektöründe öz yeterlik inancının cam tavan algısını kırmada etkin bir güç olmadığı görülmektedir.

Kişiler öz yeterlik inancını yükselterek, cam tavan engellerini aşsalar dahi örgüt içerisinde bulunma ve örgüte katkı sağlama noktasında iş tatminsizliği yaşayabileceklerdir. Bu doğrultuda öz yeterliği yüksek çalışanların iş tatmininin de yüksek olması mümkün müdür? sorusu önem kazanmaktadır.

Metodoloji

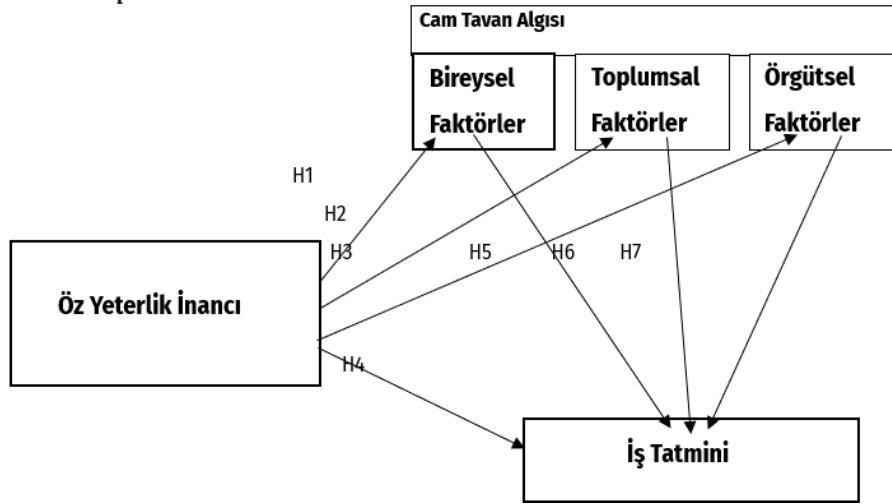
Araştırmanın amacı, öz yeterlik inancının çalışanlar üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğu ve cam tavan algısı ile iş tatmini üzerindeki etkisinin düzeyini saptamaktır. Bu kapsamda araştırma verileri kadın iş gücü ile erkek iş gücünün oransal olarak birbiriyle aynı düzeyde olduğu kamu ve özel bankacılık sektöründe toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki bankalar oluşturmaktadır. Ancak zaman, maliyet ve izin sınırlıkları dolayısı ile Ankara ilinde bulunan üç büyük ilçe olan Yenimahalle, Ulus ve Çankaya'daki banka şubelerinde çalışan 210 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Alan yazını incelendiğinde çalışmamızın amacını ölçümleyebileceğimiz etkili, güvenilir ve alt boyutları analiz eden 3 ölçek saptanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen Öz Yeterlik Ölçeği, Karaca (2007) tarafından geliştirilen Cam Tavan Algısı Ölçeği kullanılmıştır.

Veriler Lisrel 8.80 ve SPSS-28 paket programı aracılığıyla analize dahil edilmiştir. Ölçeklerin normal dağılımı saptamak amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu değerler +1 ile -1 arasında bir noktadaysa ölçeklerin puan dağılımının normal olduğundan bahsetmek mümkündür (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.78-80). Her üç ölçek içinde normal dağılım saptandığı için demografik değişkenler analiz edilirken parametrik yöntemler kullanılmıştır. Bağımsız gruplar için T testi, ikiden çok kategori bulunan değişkenleri analiz etmek amacıyla ANOVA yöntemi kullanılmış ve gerekli analizler yapılmıştır.

Ayrıca öz yeterliğin, cam tavana ve iş tatminine etkisini saptamak adına doğrusal regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem için bağımlı değişken sürekli ve normal dağılımalı, sürekli olan bağımsız değişkenler de normal dağılımalıdır (Pallant, 2007).

Model ve Hipotezler

Şekil 1. 1
Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri:

H₁: Çalışanların öz yeterlik inancı düzeyleri ile cam tavan algıları alt boyutundan bireysel unsurlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların öz yeterlik inancı düzeyleri ile cam tavan algıları alt boyutundan toplumsal unsurlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların öz yeterlik inancı düzeyleri ile cam tavan algıları alt boyutundan örgütsel unsurlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Çalışanların öz yeterlik inancı düzeyleri ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Çalışanların bireysel unsurlar boyutu ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Çalışanların toplumsal unsurlar boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Çalışanların örgütsel unsurlar boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Veri Analizi

Veriler SPSS-28 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Faktörlerin uyum iyiliğini ölçmek için AMOS-22 kullanılmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Demografik özellikler için frekans tablolarından yararlanılmış ve gruplar arası farkları hesaplayabilmek için bağımsız örneklem T testi ile non-parametrik Kruskal Wallis- H analizi kullanılmıştır.

Veri analizinde öncelikle çalışmanın doğruluğu ve uygunluğunun saptanması için ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi yapılması önem taşımaktadır (Hogorney ve Parsons, 2000, s.92). Bir ölçeğin iç tutarlılık ölçümünü saptamaya yarayan Cronbach Alpha değeridir. Ölçek maddelerinin birbiri ile ilişkisinin nasıl olduğunu görmeye ve açıklamaya yarar. Bu değer genel olarak 0 ile 1 arasında hesaplanmaktadır ve 1 değerine yaklaştıkça güvenirlik ile iç tutarlılık artar. Eğer 0 ve 0.40 arasındaysa ölçeğin güvenilir olmadığını; 0.41 ile 0.60 aralığındaysa ölçeğin düşük güvenilir olduğunu; 0,61 ile 0,80 arasında ise ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğunu ifade eder (Tavakol ve Dennick, 2011, s.53-55). Bu bilgiler doğrultusunda yapılan istatistiksel analizinde öz yeterlik, cam tavan ve iş tatmini ölçekleri hesaplanmıştır.

Tablo 1. 3*Güvenirlilik Tablosu*

Ölçek	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Öz yeterlik	0,935	10
Dışsal Tatmin	0,935	8
İçsel tatmin	0,915	12
İs Tatmini	0,939	20
Çoklu Rol Üstlenme	0,771	5
Kadınların Kişisel Tercih Algısı	0,72	7
Örgüt Kültürü/İklimi	0,719	8
Formal Olmayan İletişim	0,795	3
Mentörlük	0,715	2
Mesleki Ayrım	0,781	4
Stereotipler	0,843	7

Öz yeterlik, cam tavan algısı ve iş tatmini ölçeklerinin Cronbach Alpha değeri 0,80 (Öz yeterlik değeri 0,93, İş Tatmini değeri 0,93 ve cam tavan algısı değeri 0,80) üzerinde değerler olarak hesaplandığından yüksek güvenilir olduğu saptanmıştır.

Ölçeklerin güvenirlik analizi yapıldıktan sonra genellikle ölçek geliştirirken kullanılan ancak var olan ölçeklerde de maddeler arasındaki uyum ve uygunluğun boyutunu görmemizi sağlayan faktör analizi KMO VE Bartlett testi yapılmıştır (Gorsuch, 2013, s.143).

Tablo 1. 4*Öz Yeterlik Ölçeği, KMO ve Bartlett Testi*

KMO ÖLÇÜMÜ (Kaiser-Meyer-Olkin)	BARTLETT TESTİ ÖLÇÜMÜ	Df	Sig.
,893	368,891	45	,000

Tablo 1. 5*İş Tatmini Ölçeği, KMO ve Bartlett Testi*

KMO ÖLÇÜMÜ (Kaiser-Meyer-Olkin)	BARTLETT TESTİ ÖLÇÜMÜ	Df	Sig.
,758	798,604	190	,000

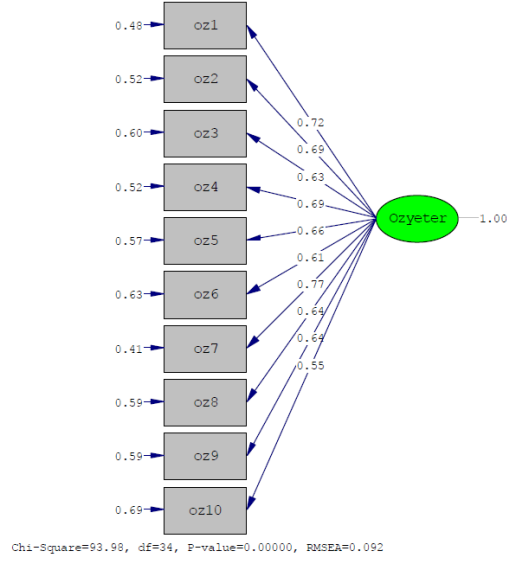
Tablo 1. 6*Cam Tavan Algısı Ölçeği, KMO ve Bartlett Testi*

KMO ÖLÇÜMÜ (Kaiser-Meyer-Olkin)	BARTLETT TESTİ ÖLÇÜMÜ	df	Sig.
,675	1753,941	703	,000

KMO değeri ölçmek istediğimiz örneklemin homojen dağılımını ve çalışmayı küresel bir boyuta taşırsak her defasında aynı sonucun saptanma olasılığını hesaplamaya yararmaktadır. KMO ve Bartlett değerinin 0.50'den büyük olması gerekmektedir (Williams, vd., 2010, s.5). Öz yeterlik inancı 0,893, İş Tatmini Ölçeği 0,758 ve Cam Tavan Ölçeği 0,675 KMO değeri ile genellenebilir ve homojen bir örneklem üzerinde çalıştığımızı göstermektedir.

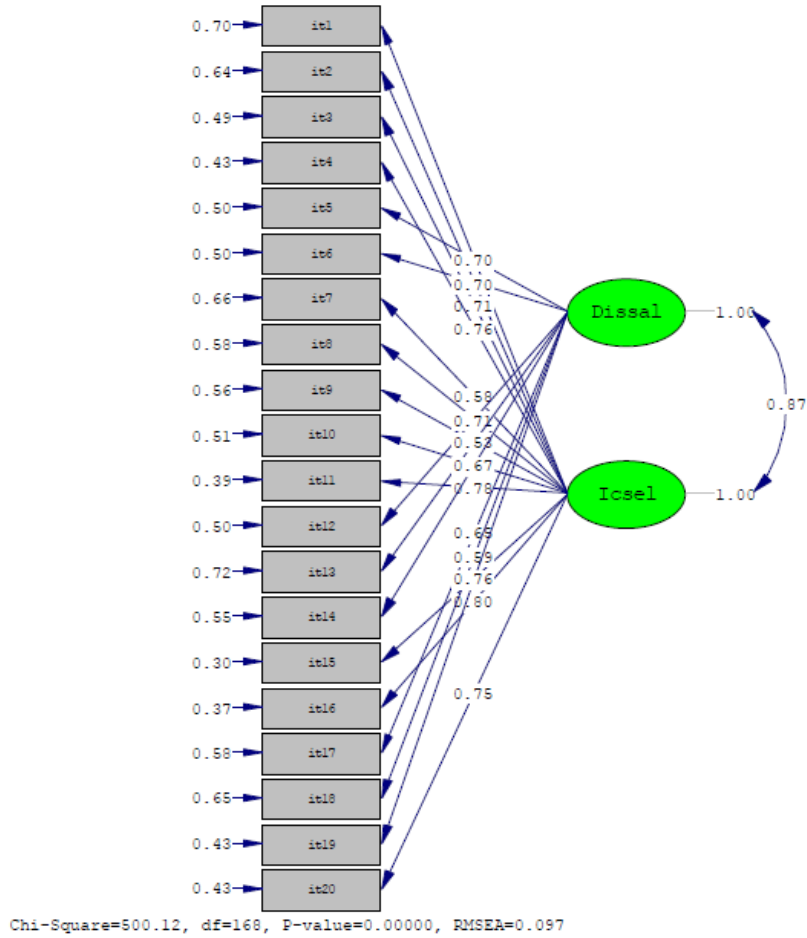
Faktör analizinin ardından ölçeklerin yapısal geçerliği ve doğruluğunun saptanabilmesi adına çok değişkenli yapısal model olan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analize geçebilmek için ölçek madde ve boyutlarını faktör yüklerinin anlamlı çıkması gerekmektedir. Bu anlamlılığı saptamak için maddelerin T değerlerinin hesaplanarak 0.04 hata düzeyinde ve $\pm 1,96$ aralığı içerisinde olup olmadığına bakılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s.275; Kline, 2011, s. 188-190).

Şekil 1.2
Öz yeterlik ölçeği faktör yükleri



Öz yeterlik ölçeğinin bütün maddeleri referans sınırının içerisinde olduğu için tüm maddeler anlamlı bir şekilde çalışmaktadır (0,55-0,77).

Şekil 1.3
İş Tatmini Ölçeği Faktör Yükleri

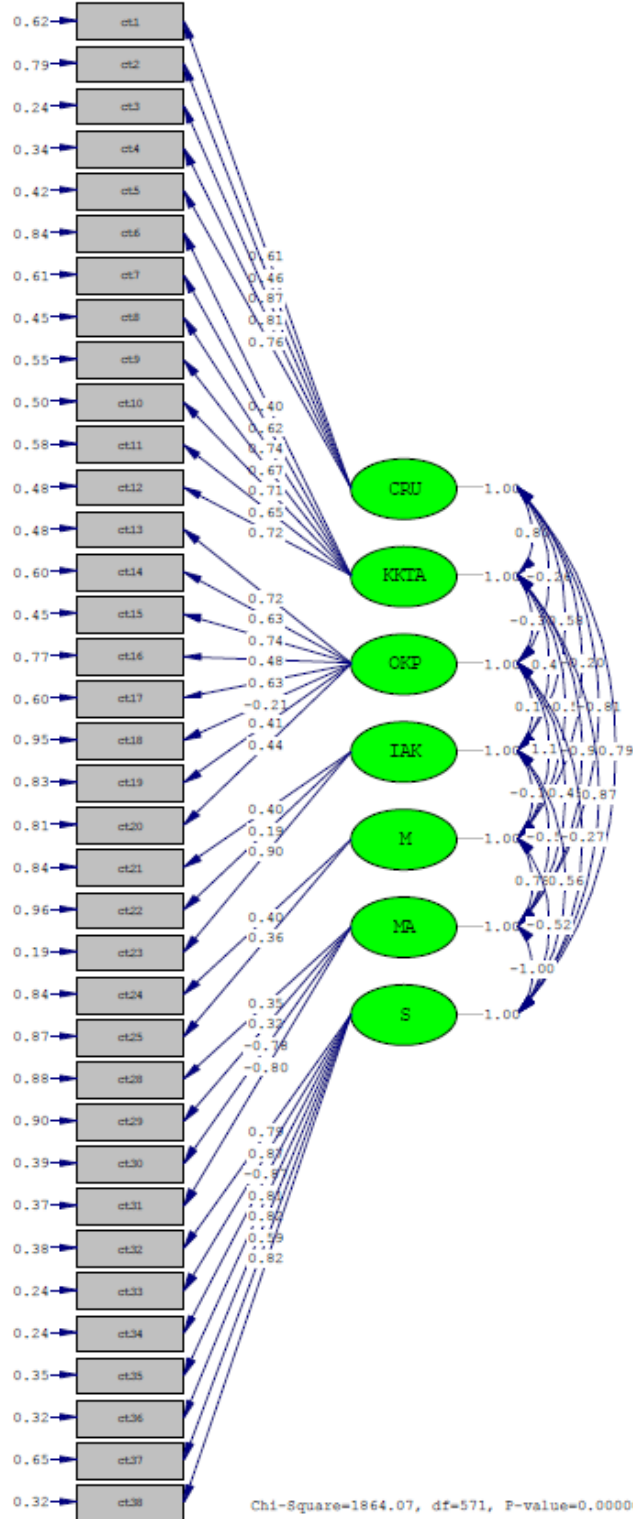


İş tatmini ölçen maddeleri incelendiğinde her bir maddenin T değerinin “1,96’dan büyük olduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda ilgili ölçekte bulunan maddelerin anlamlı olduğunu ifade edebiliriz.

Bu ölçeğin standart faktör yükleri şekil 4.2’de görülmektedir. İş tatmini alt boyutlarından dışsal tatminin faktör yükü, 53-,76 aralığında ve içsel tatminin faktör yükü, 54-,84 aralığında olarak analiz edilmiştir.

Şekil 1. 4

Cam Tavan Algısı Ölçeği Faktör Yükleri



Cam Tavan Algısı ölçeğinden 26 ve 27. Maddeler T değerleri 1,96'dan küçük olduğu için anlamlı değildir ve analizden çıkarılmıştır.

Tüm bu analizlerin ardından demografik değişkenlere göre ölçekler analiz edilerek raporlanmıştır. Araştırmaya katılanların %53,8'i kadın çalışanlardan, %46,2'si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. 30 yaş altı katılımcı oranı %39,5, 31-40 yaş arası katılımcı oranı %35,7 ve 40 yaş üzerindeki katılımcı oranı ise %24,8'dir. Araştırmaya katılanların %49,2'si evli, %41,4'ü bekar ve %9,5'i ise boşanmıştır.

Demografik Özellikler

Çalışmaya katılanların demografik özellikleri **Tablo 1. 7'** de verilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların %46,2'si erkek çalışanlardan oluşurken %53,8'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu %39,5 oranla 30 yaş altı katılımcılardan oluşurken, ikinci sırada %35,7 oran ile 31-40 yaş arası katılımcılar ve ardından %24,8 oranıyla 40 yaş üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar içerisinde %49 oran ile medeni durumu evli olan çalışanlar çoğunlukta, bekarlar %41,4 ve boşanmış çalışanlar %9,5 oranındadır. Çalışanların eğitim düzeyi en çok lisans mezunlarından oluşmaktadır. Lisans mezunu çalışanların oranı %72,9 iken lise mezunu çalışan oranı %15,7 ve Lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcı oranı %11,4'tür.

Tablo 1. 7

Demografik Değişkenlerin Analizi

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	97	46,2
	Kadın	113	53,8
Yaş	30 yaş altı	83	39,5
	31-40 yaş	75	35,7
	40 yaş üzeri	52	24,8
Medeni Durumunuz	Bekar	87	41,4
	Evli	103	49
	Boşanmış	20	9,5
Eğitim Düzeyi	Lise	33	15,7
	Lisans	153	72,9
	Lisansüstü	24	11,4
Süre	0-5 yıl	92	43,8
	6-10 yıl	58	27,6
	11 yıl ve üzeri	60	28,6
Hangi Pozisyonda Çalışmaktasınız?	Alt	45	21,8
	Orta	135	64,3
	Üst	30	14,3

Demografik özellikler ile iş tatmini, öz yeterlik ve cam tavan algısı arasında bir farklılaşma olup olmadığını analiz etmek için bağımsız gruplar T değeri yöntemi kullanılmıştır. Demografik değişkenlerden cinsiyete göre farklılık gösteren boyutlar ve alt boyutlar aşağıdaki **Tablo 1. 8'**de gösterilmiştir.

Tablo 1. 8*Cinsiyet Değişkenine Göre İstatiksel Analiz*

Ölçek Puanları	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	$t_{(208)}$	p
Öz yeterlik	Erkek	97	38,33	5,93	-0,064	0,949
	Kadın	113	38,38	5,47		
Dışsal Tatmin	Erkek	97	26,90	6,46	-1,32	0,188
	Kadın	113	27,99	5,55		
İçsel tatmin	Erkek	97	43,24	9,27	-2,593	0,01
	Kadın	113	46,22	7,40		
İş Tatmin	Erkek	97	70,13	14,87	-2,196	0,029
	Kadın	113	74,21	12,04		
Çoklu Rol Üstlenme	Erkek	97	2,19	0,83	-6,039	,000
	Kadın	113	2,88	0,84		
Kadınların Kişisel Tercih Algısı	Erkek	97	2,55	0,65	-5,154	,000
	Kadın	113	3,03	0,68		
Örgüt iklimi	Erkek	97	2,30	0,65	6,048	,000
	Kadın	113	1,80	0,57		
İnformal iletişim	Erkek	97	2,15	0,77	0,244	0,808
	Kadın	113	2,12	0,65		
Mentörlük	Erkek	97	2,07	0,70	5,336	,000
	Kadın	113	1,51	0,80		
Mesleki Ayrım	Erkek	97	2,08	0,72	-1,857	0,065
	Kadın	113	2,24	0,51		
Stereotipler	Erkek	97	2,20	0,63	-5,522	,000
	Kadın	113	2,70	0,68		

Cinsiyet demografik değişkeni ile anlamlı bir farklılık oluşturan boyutlar içsel tatmin ($t_{(208)} = -2,593$, $p < .05$), iş tatmini ($t_{(208)} = -2,196$, $p < .05$), çoklu rol üstlenme ($t_{(208)} = -6,039$, $p < .05$), kadınların kişisel tercih algısı ($t_{(208)} = -5,154$, $p < .05$), örgüt iklimi ($t_{(208)} = 6,048$, $p < .05$), mentörlük ($t_{(208)} = 5,336$, $p < .05$) ve stereotipler ($t_{(208)} = -5,222$, $p < .05$)'dir.

Tablo 1. 9*Yaş Değişkenine Göre İstatiksel Analiz*

Ölçek Puanları	Yaş	N	Ortalama	ss	$F_{(2,207)}$	p	Fark
Öz yeterlik	30 yaş altı	83	37,43	5,84	7,306	0,001	C>A,B
	31-40 yaş	75	37,63	5,20			
	40 yaş üzeri	52	40,88	5,38			
Dışsal Tatmin	30 yaş altı	83	27,01	5,95	6,842	0,001	C>A,B
	31-40 yaş	75	26,25	6,19			
	40 yaş üzeri	52	30,02	5,07			
İçsel Tatmin	30 yaş altı	83	44,42	7,81	6,588	0,002	C>A,B
	31-40 yaş	75	42,95	8,84			
	40 yaş üzeri	52	48,25	7,89			
İş Tatmin	30 yaş altı	83	71,43	13,05	7,643	0,001	C>A,B
	31-40 yaş	75	69,20	13,98			

Ölçek Puanları	Yaş	N	Ortalama	ss	$F_{(2,207)}$	p	Fark
Çoklu Rol Üstlenme	40 yaş üzeri	52	78,27	11,95	4,185	0,017	A>B
	30 yaş altı	83	2,73	0,96			
	31-40 yaş	75	2,33	0,76			
Kadınların Kişisel Tercih Algısı	40 yaş üzeri	52	2,63	0,92	2,018	0,135	
	30 yaş altı	83	2,92	0,70			
	31-40 yaş	75	2,69	0,64			
Örgüt İklimi	40 yaş üzeri	52	2,81	0,78	0,559	0,573	
	30 yaş altı	83	2,09	0,67			
	31-40 yaş	75	1,99	0,67			
İnformel İletişim	40 yaş üzeri	52	2,00	0,62	0,029	0,971	
	30 yaş altı	83	2,12	0,74			
	31-40 yaş	75	2,15	0,68			
Mentörlük	40 yaş üzeri	52	2,14	0,70	3,8	0,024	A>C
	30 yaş altı	83	1,92	0,79			
	31-40 yaş	75	1,77	0,82			
Mesleki Ayrım	40 yaş üzeri	52	1,53	0,77	2,132	0,121	
	30 yaş altı	83	2,27	0,64			
	31-40 yaş	75	2,10	0,56			
Stereotipler	40 yaş üzeri	52	2,08	0,66	1,563	0,212	
	30 yaş altı	83	2,55	0,76			
	31-40 yaş	75	2,36	0,61			
	40 yaş üzeri	52	2,52	0,71			

Yaş demografik değişkeni ile anlamlı bir farklılık oluşturan boyutlar içsel tatmin ($F_{(2,207)}=6,588$, $p<.05$), iş tatmini ($F_{(2,207)}=7,643$, $p<.05$), dışsal tatmin ($F_{(2,207)}=6,842$, $p<.05$), öz yeterlik ($F_{(2,207)}=7,306$, $p<.05$), çoklu rol üstlenme ($F_{(2,207)}=4,185$, $p<.05$) ve mentörlük ($F_{(2,207)}=3,8$, $p<.05$ 'tür. Yaş arttıkça içsel tatmin, dışsal tatmin ve öz yeterlik inancı artış göstermiştir ancak cam tavan algısı boyutlarında yaş azaldıkça cam tavan algısından mentorluk ve çoklu rol üstlenme algısına maruz kalma daha yüksek orandadır.

Tablo 1. 10

Deneyim Değişkenine Göre İstatistiksel Analiz

Ölçek Puanları	Deneyim	N	Ortalama	Ss	$F_{(2,207)}$	p	Fark
Öz yeterlik	0-5 yıl	92	37,37	5,25	7,868	0,001	C>A,B
	6-10 yıl	58	37,47	6,25			
	11 yıl ve üzeri	60	40,73	5,05			
Dışsal Tatmin	0-5 yıl	92	26,50	6,27	3,829	0,023	C>A,B
	6-10 yıl	58	27,28	5,53			
	11 yıl ve üzeri	60	29,20	5,72			
İçsel Tatmin	0-5 yıl	92	43,61	8,50	5,848	0,003	C>A,B
	6-10 yıl	58	43,62	7,92			
	11 yıl ve üzeri	60	47,92	8,12			
İş Tatmin	0-5 yıl	92	70,11	14,06	5,541	0,005	C>A,B
	6-10 yıl	58	70,90	12,41			

Ölçek Puanları	Deneyim	N	Ortalama	Ss	F _(2,207)	p	Fark
	11 yıl ve üzeri	60	77,12	12,77			

A:0-5 yıl; B: 6-10 yıl; C: 11 yıl ve üzeri; Fark: LSD çoklu karşılaştırma anlamlılık sonucu

Deneyime göre boyutların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde sadece 4 boyut ile denetim arasında anlamlı bir farklılık elde edilirken, cam tavan algısı ile deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Tablo 1. 11

Değişkenler Arası Korelasyon

	1	2	3	4	5
1. Öz yeterlik	1				
2. İş Tatmini	,612**	1			
3. Bireysel Faktör	-,482**	-,492**	1		
4. Örgütsel Faktör	0,007	-0,04	-0,009	1	
5. Toplumsal Faktör	-,379**	-,312**	-,781**	-,241**	1

**p<.01; *p<.05

İş tatmini puanları ile bireysel faktör ($r=-0,492$, $p<.01$) arasında orta düzeyde; toplumsal faktör ($r=-0,312$, $p<.01$) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki vardır. İş tatmini puanları arttıkça bireysel ve toplumsal faktörlere ilişkin puanları azalmakta ya da tam tersidir. İş tatmini puanları ile örgütsel faktör arasında anlamlı ilişki yoktur ($p>.05$).

Tablo 1. 12

Değişkenler Arası Korelasyon

	1	2	3	4	5
1. Öz yeterlik İnancı	1				
2. İş Tatmini	,612**	1			
3. Bireysel Faktörler	-,482**	-,492**	1		
4. Örgütsel Faktörler	0,007	-0,04	-0,009	1	
5. Toplumsal Faktörler	-,379**	-,312**	-,781**	-,241**	1

**p<.01; *p<.05

Değişkenler arası korelasyon analiz edildiğinde cam tavanın alt boyutlarından bireysel unsurlar ve iş tatmini arasındaki ilişkinin orta düzeyde, cam tavan algısı alt boyutundan toplumsal faktörler işe iş tatmini arasındaki ilişki düşük seviyede ve negatif yönlü olduğu analiz edilmiştir. Çalışanların iş tatmini puanı arttığında cam tavan algısı alt boyutlarından toplumsal ve bireysel faktörlerin puanı azalmaktadır. Bunun tersi olarak iş tatmini puanları azaldığında ise toplumsal ve bireysel faktörlerin puanı artmaktadır. Cam tavan algısı alt boyutlarından örgütsel faktörler ve iş tatmini arasında ise bir ilişkiye rastlanmamıştır ($>.05$).

Hipotezlerin ölçümü

Cam tavan algısı ve öz yeterlik inancı alt boyutlarının iş tatmini düzeylerine etkisi var mıdır?

Bağımsız değişkenler arasında var olan yüksek düzeydeki ($r>0.90$) ilişki bu problemin varlığını gösterir. VIF değeri 10'dan küçük ve tolerans değeri 0.10'dan büyük ise istatistiksel olarak çoklu bağlantı yoktur (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1. 13*Çoklu Bağlantı Problemi Tablosu*

	Tolerans	VIF
Bireysel Faktör	0,315	3,172
Örgütsel Faktör	0,842	1,188
Toplumsal Faktör	0,328	3,045
Özyeterlik	0,768	1,302

Bağımsız değişkenler için VIF değerleri 1.188-3.172 arasında olup 0.10'dan az ve tolerans değeri 0.315-0.842 arasında olup 0.10'dan fazladır. Bundan dolayı çoklu bir bağlantı saptanmamıştır.

Tablo 1. 14*İş Tatmini İçin Regresyon Tablosu*

	β	T	P	Model İstatistikleri
Bireysel Faktör	-0,407	4,366	,000	F=40.018; p<.001; R ² =0.124
Örgütsel Faktör	0,007	0,123	0,902	
Toplumsal Faktör	-0,192	-2,107	0,036	
Öz yeterlik	0,488	8,174	,000	

Öz yeterlik ve cam tavan algısı alt boyutlarının iş tatmin düzeylerine olan etkisine göre kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlıdır (F=40.018, p<.001). R² değeri bağımlı değişkendeki olan farkın bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranını gösterir (Pallant, 2007). İş tatmini puanlarında olan değişkenliğin %12,4'ü öz yeterlik ve cam tavan algısı alt boyut puanlarıyla açıklanır. Bireysel faktör (β =0.407, t=4.366, p<.05) iş tatminini negatif yönde anlamlı ve öz yeterlik (β =0.488, t=8.174, p<.05) katılımcıların iş tatmini düzeyleri için pozitif yönde ve anlamlı yordayıcılar olarak saptanmış olup toplumsal faktör (β =-0,192, t=-2,107, p<.05) alt boyutu ise iş tatmini düzeyleri için negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır. Bireysel faktör ve öz yeterlik puanları ayrı ayrı 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların iş tatmini puanlarında ayrı ayrı -0,407 ve 0,488 birimlik artış olmaktadır. Ancak toplumsal faktör puanlarında 1 birim artış olduğunda iş tatmini puanlarında -0,192 birimlik azalış olur. Standart regresyon katsayısı olan β değeri modelde yer alan bağımsız değişkenlerin önem düzeyini gösterir. Bu bağlamda iş tatmini düzeylerine etkisi en fazla olan öz yeterlik iken en az olan ise toplumsal faktörler olarak elde edilmiştir. Örgütsel faktörlerin katılımcıların iş tatmini düzeylerine olan etkisi ise anlamlı değildir (p>.05).

Öz yeterlik düzeylerinin cam tavan algısı alt boyutlarının her birine etkisi var mıdır?

Öz yeterlik düzeylerinin katılımcıların cam tavan algısı alt boyutlarının her birine ayrı ayrı etkisinde kullanılan basit doğrusal regresyon analiz yöntemine göre bağımlı ve bağımsız değişken 1 tane olup her iki değişkende normal dağılması gerekir.

Tablo 1. 15*Cam Tavan Algısı Alt Boyutları İçin Regresyon Tablosu*

Bağımlı	Bağımsız	β	T	P	Model İstatistikleri
Bireysel Faktör	Öz yeterlik	-0,482	-7,929	,000	F=62.874; p<.001; R ² =0.232
Örgütsel Faktör	Öz yeterlik	-0,007	-0,094	0,925	F=0.009; p=0.925; R ² =0.001
Toplumsal Faktör	Öz yeterlik	-0,379	-5,899	,000	F=34.802; p<.001; R ² =0.143

Öz yeterlik düzeylerinin katılımcıların cam tavan algısı bireysel faktör düzeylerine olan etkisine göre kurulan basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($F=62,874$, $p<.001$). Bireysel faktör puanlarında olan değişkenliğin %23,2'si öz yeterlik puanlarıyla açıklanır. Öz yeterlik ($\beta=-0,482$, $t=-7,929$, $p<.05$) katılımcıların cam tavan algısı bireysel faktör düzeyleri için negatif yönde ve anlamlı yordayıcıdır. Öz yeterlik puanlarında 1 birim artış olduğunda bireysel faktör puanlarında $-0,482$ birimlik azalış olur.

Öz yeterlik düzeylerinin katılımcıların cam tavan algısı toplumsal faktör düzeylerine olan etkisine göre kurulan basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($F=34,802$, $p<.001$). Toplumsal faktör puanlarında olan değişkenliğin %14,3'ü öz yeterlik puanlarıyla açıklanır. Öz yeterlik ($\beta=-0,379$, $t=-5,899$, $p<.05$) katılımcıların cam tavan algısı toplumsal faktör düzeyleri için negatif yönde ve anlamlı yordayıcıdır. Öz yeterlik puanlarında 1 birim artış olduğunda toplumsal faktör puanlarında $-0,379$ birimlik azalış olur.

Öz yeterlik düzeylerinin katılımcıların cam tavan algısı örgütsel faktör düzeylerine olan etkisine göre kurulan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı değildir ($F=0,009$, $p>.05$). Örgütsel faktör puanlarında olan değişkenliğin %0,1'i öz yeterlik puanlarıyla açıklanır.

Sonuçlar ve Öneriler

Çalışmanın amacını, öz yeterlik, cam tavan ve iş tatmini arasındaki ilişkinin biçimini analiz etmek oluşturmaktadır. Öz yeterlik ve iş tatmininin artmasıyla cam tavan algısının azalması arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak önemlidir. Öz yeterlik inancı ve iş tatmini yüksek çalışanların önlerine çıkan problemleri aşmada daha mücadeleci olma olasılığı yüksektir. Bu bakımdan bu çalışanlar önlerine çıkan görünmez engellerle mücadele ederken iş tatmini ve öz yeterlik inancı yardımcı bir etmen olabilecektir.

Yapılan araştırmada çıkan bulgular neticesinde öz yeterliğin, bireysel faktörler ile toplumsal faktörler arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanırken, öz yeterlik ile örgütsel faktörler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öz yeterlikte ortaya çıkan bir birim artış çalışanların toplumsal faktör (stereotipler, mesleki ayırım) ve bireysel faktör (çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar) algılarına takılmalarını azaltmıştır. Bununla beraber cam tavan algısının varlığı, iş tatminini etkiler mi? hipotezi incelendiğinde ise bireysel ve toplumsal faktörlerin iş tatminini negatif yönde anlamlı etkilerken, örgütsel faktörlerin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği ortaya çıkmıştır. Öz yeterlik inancı ise iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu bakımdan hipotezlerin kabul ve ret durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. 16

Hipotezlerin İstatiksel Olarak Sonucu

H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
KABUL	KABUL	RET	KABUL	KABUL	KABUL	RET

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öz yeterlik ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Daha önce alan yazında yapılan çalışmalarda da öz yeterlik inancı arttıkça bireylerin işlerinden memnun olacakları ve bu doğrultuda da tatmin duygularının artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda işlerinden memnuniyet duyan çalışanlar, çalıştıkları işletmede daha fazla verim sağlayacaktır (Klassen ve Chiu, 2010, s.747; Canrinus, vd., 2012, s.124; Rahayu, vd., 2018, s. 47; Nielsen, vd., 2009, s.1242).

Literatürdeki çalışmalar hipotez sonucumuzu desteklemektedir. Bu sonuçlar ışığında çalışanların öz yeterlik inançlarının artması işlerine karşı doyumlarının da artmasına neden olacağını göstermektedir. Çalışanlar bir şeyi yapabileceklerine dair inanç gösterdikçe hem içsel tatmin hem dışsal tatminleri artacak ve örgüte katkıda bulunma konusunda daha çok azim göstereceklerdir.

Öz yeterlik ile cam tavan algısının alt boyutlarını inceleyen çalışmalara alan yazında rastlanmamıştır. Öz yeterlik ile alt boyutlara indirgenmeyen ancak genel cam tavan algısını inceleyen çalışma bulgularındaki sonuçlar ise öz yeterlik inancı azaldıkça cam tavan engellerine takılma olasılığının artacağını göstermektedir. (Wilson vd. 2007, s. 390-400; McCormick 2002, s.40-44). Bu sonuç ise cam tavan algısı ile öz yeterlik inancı arasında bulunan negatif yönde anlamlı ilişkiyi desteklemektedir. Çalışmamızın istatistiksel olarak irdelediği ve alan yazından farklı olarak ortaya koyduğu kısım olan cam tavanın alt boyutlarıyla incelenmesi neticesinde elde edilen bulgulardır ki bunlar; mesleki ayırım ve stereotipler gibi toplumsal faktörler, kişisel tercihler ve çoklu rol üstlenme gibi bireysel faktörler ve örgüt kültürü, politikaları, mentorluk, informal iletişim ağlarına katılamama gibi örgütsel faktörlerdir. İstatistiksel olarak öz yeterlik ile bireysel faktörler (β , -0,482) ve toplumsal faktörler arasında (β , 0,379) anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Yani bir birimlik öz yeterlik arttığında 0,379 birimlik toplumsal faktörlerde azalma olurken, 0,482 birimlik bireysel faktörlerde azalma olmaktadır.

Sınırlı çalışmada ortaya çıkan genel sonuç, öz yeterliğin cam tavanı aşmada bir strateji olarak kullanılabileceği noktasında durmaktadır. Bu bakımdan öz yeterliğin çalışanların iş yerinde karşılarına çıkan engelleri aşmada ne derece etkili olduğunun araştırmacılar tarafından farklı sektörler ve iş grupları üzerinde çalışılması önem taşımaktadır. Ancak öz yeterliğin cam tavanın alt boyutlarından örgütsel faktörler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bunun sebebi çalışanlar kendilerine ne derece inanırlarsa inansınlar, iş yerinde var olan engelleri aşamadıkları bir yerde yeterince çaba sarf etmeye meyilli olamayacakları şeklinde açıklanabilir. Ancak bu hipotez sonucunu destekleyici bir çalışma alan yazında bulunmamaktadır. Bu literatür boşluğunun gelecek çalışmalarda incelenmesi önerilmektedir.

İş tatmini alt boyutları ve cam tavan alt boyutları incelendiğinde çalışmamızda çıkan sonuçlara göre cam tavan algısının bireysel boyutları ve toplumsal faktörlerle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Cam tavanın alt boyutlarından örgütsel boyutlar ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Alan yazındaki çalışmalar cam tavan algısı ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki bulgumuzu destekler niteliktedir (Pasha, vd, 2020, s.935; Babic ve Hansez, 2021, s.8).

Genel olarak tüm bu bilgiler ışığında cam tavan algısı alt boyutları ile iş tatmini ve öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki saptandığını ve cam tavanın öz yeterlik boyutu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmadığı ortaya çıkmaktadır. Ancak araştırma hipotezleri analiz edilirken ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri öz yeterlik inancındaki bir birim artışın cam tavan algısını azaltmakta olduğudur. Eğer çalışanların öz yeterlik inançları arttırılabilirse işlerinde önlerine çıkan engeller olduğunda pes etmek yerine mücadele edeceklerdir. Bu bakımdan işletmeler çalışan iş gücünü ellerinde bulundurmak ve insan gücünü stratejik olarak kullanmak istiyorlarsa çalışanlarının iş tatminini yüksek tutmaları gerekmektedir. Ancak iş yerinde engellerle karşılaşan çalışanlar mevcutken bu durumun gerçekleşmesi güçtür. Bu noktada öz yeterlik inancını bir sihirli değnek gibi kullanmada örgütlere çok iş düşmektedir. İleride daha fazla öz yeterlik ile ilgili araştırma yapılması örgütler için fayda sağlayacaktır.

Çalışanın içindeki potansiyeline güvenmesini sağlamak domino etkisi oluşturur mu? Çalışanın öz yeterlik inancı artarsa olası iş zorluklar ve engelleri aşabilir mi? Olası engelleri aşan çalışanın iş tatmini artar mı? İş tatmini artan çalışanlar örgüte üst düzey katkı sağlar mı? gibi örgütsel anlamda önemli soruların cevabını vermeye çalışan bu çalışmada, öz yeterliğin tüm bu işlevleri gerçekleştirme gücü olduğu buzdağının görünen kısmını oluşturmaya yetmiştir. Gelecekteki çalışmalarla tüm soruların aydınlatılıp buzdağının görünmeyen kısmının ortaya çıkması örgüt çalışmalarına katkı sağlayacaktır.



Etik Kurul Onayı	Çalışmanın etik izni Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (Protokol numarası: 516123, Onay Tarihi: 02.05.2023) alınmıştır.
Bilgilendirilmiş Onam Hakem Değerlendirmesi	Çalışma için tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.
Yazar Katkısı	Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması	Çalışma Konsepti/Tasarım- B.A., Ö.O.; Veri Toplama- B.A., Ö.O.; Veri Analizi/Yorumlama- B.A., Ö.O.; Yazı Taslağı- B.A., Ö.O.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- B.A., Ö.O.; Son Onay ve Sorumluluk- B.A., Ö.O.
Finansal Destek	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval	Ethical permission for the study was received from Anadolu University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee (Protocol number: 516123, Approval Date: 02.05.2023).
Informed Consent	Informed consent was obtained from all participants for the study.
Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of Study- B.A., Ö.O.; Data Acquisition- B.A., Ö.O.; Data Analysis/Interpretation- B.A., Ö.O.; Drafting Manuscript- B.A., Ö.O.; Critical Revision of Manuscript- B.A., Ö.O.; Final Approval and Accountability- B.A., Ö.O.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declare that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri Author Details

Betül Altan (Doktora Öğrencisi)

¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bölümü Ankara, Türkiye

0000-0002-1780-6866 betul.altan@hotmail.com

Özlem Oktal (Prof. Dr.)

² Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, Türkiye

0000-0003-2232-8464

Kaynakça | References

- Abulbaqi, A., Upadhyay, M. ve Tyagi, N. (2019). Impact of Glass Ceiling on stress, well being, self-esteem, effective Organizational commitment and job satisfaciton Among workin women. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 11158-11165.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). Kadın yöneticiler için cam tavan: İş-aile etkileşimi ve işyerinde refah için öncüller ve sonuçlar. *Psikolojideki Sınırlar*, 12, 618-250.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, v.s. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* 4, 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health San Diego*: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Barutçu, E. ve Kaçar, Z. K. (2017). Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ve cam tavan sendromunu aşma stratejileri arasındaki ilişki: Denizli örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 79-86.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2022). In the eye of the beholder? A social psychological perspective on how gender stereotypes may give rise to the glass cliff. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(2), 283-305.
- Bush, A. P. (2020). The moderating role of gender on the relationship of Glass Ceiling beliefs and career satisfaction. *Doktora Tezi, Capella Üniversitesi*.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J. ve Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European journal of psychology of education*, 27, 115-132.



- Chisholm, B. M., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. (2017). Women in leadership and the bewildering Glass Ceiling. *Am J Health Syst Pharm*.
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Çakır, E., Benk, O., & Sökmen, A. (2022). Cam tavan algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık sektörü örneği. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 368-380.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Cervone, D., Jiwani, N., & Wood, R. (1991). Goal setting and the differential influence of self-regulatory processes on complex decision-making performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 257.
- Downes, M., Hemmasi, M., & Eshghi, G. (2014). When a perceived glass ceiling impacts organizational commitment and turnover intent: The mediating role of distributive justice. *Journal of Diversity Management (Online)*, 9(2), 131.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Gender Statistics Database*. Retrieved April 4, 2025, from <https://eige.europa.eu/>
- Ferray, N. (2024). *Gender disparities in organizational leadership across Europe*. *European Management Review*, 21(1), 34-52.
- Firdausia, S., Yusuf, M., & Anggarani, F. K. (2020). Gender stereotypes and self-efficacy as determinants of the glass ceiling effect: A study of female civil servants in Central Java. *Journal Psikologi*, 47(1), 56-63.
- Fitzsimmons, T. W., Callan, V. J., & Paulsen, N. (2020). Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top? *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101379.
- Fong, L. F. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in furniture manufacturing company in Selangor. *Journal Technology*, 64(1), 33-39.
- Garcia, L., Müller, S., & Novak, D. (2024). *Women in leadership: Trends and challenges in EU countries*. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 123-140.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B., & Lopez, W. L. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775.
- Gorsuch, R. L. (2013). *Factor analysis*. London: Lawrence Erlbaum Associates. (2)
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). Job satisfaction. *Occupation: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643.
- Huang, Q. ve Gamble, J. (2015). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector. *Human resource management journal*, 25(3), 331-347.
- Jackson, J. (2001). Women middle managers' perception of the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Jairath, N., Hogerney, M. ve Parsons, C. (2000). The role of the pilot study: A case illustration from cardiac nursing research. *Applied Nursing Research*, 13(2), 92-96.
- Karaca, A. (2009). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Can tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadirek, G. (2023). Kadınların Kariyer Gelişiminde Cam Tavan, Mesleki Öz Yeterlik, Rol Model ve Güç Mesafesinin Rolü: Ordu İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(38), 496-515.
- Kaur, R. (2012). The role of factors on job satisfaction of employees: An empirical study. *Journal of Business and Management*, 2(4), 49-52.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul. 15. Baskı.
- Kounenou, K., Aikaterini, K. ve Georgia, K. (2011). Nurses' communication skills: Exploring their relationship with demographic variables and job satisfaction in a Greek sample. *ProcediSocial and Behavioral Sciences*, 30, 2230-2234.
- Kılıç, T. (2017). Relationship between Glass Ceiling syndrome and self-efficacy: In health sector. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(3), 84-87.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. Guilford Press.
- Knoop, R. (1995). Relations Among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses, *Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Kulich, C., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2021). The political glass cliff: Understanding how seat characteristics affect the emergence and success of women political candidates. *Sex Roles*, 84(3-4), 127-145.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2015). Social Cognitive Theory. *Fac Health Sci Publ*, 225-251.

- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?*. Addison-Wesley.
- Mukherjee, R., & Krammer, S. M. S. (2024). *Glass ceilings in emerging markets: The case of Turkey*. *International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 77-95.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R. ve Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46(9), 1236-1244.
- Oakley, J. G. (2010). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondur, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Rahayu, M., Rasid, F. ve Tannady, H. (2018). Effects of self efficacy, job satisfaction, and work culture toward performance of telemarketing staff in banking sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47-52.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Ryan, M.K., Haslam, S.A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J. ve Peter, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 446-455.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 35-37.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T., ve Miner, K. N. (2013). Derogation, discrimination, and dissatisfaction with jobs in science: A gendered analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 179-191.
- Smith, N. (2012). Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden. *American Economic Review*, 102(3), 220-225.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes, and consequences*.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tavakol M, Dennick R. (2011) .Making sense of Cronbach's alpha. *Int J Med Educ*. 27 (2), 53 55.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows (3rd ed.)*. Open University Press.
- Pasha, A. T., Ali, S. W., & Malik, S. (2020). Connection between Glass Ceiling beliefs of female employees and their commitment towards organization: Mediation of job satisfaction. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 40(2), 925-936.
- Williams, B., Onsman, A. ve Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8, 1-13.
- Wilson, F., Küçük, J., ve Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial career intention: Implication for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.

