



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2024, 8(2): 96-114.

DOI: [10.26677/TR1010.2024.1407](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1407)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Turizmde Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna Maruz Kalma Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör İşletmelerinde Bir Uygulama

Eylül DURUK, Yüksek Lisans Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, e-posta: eylul.duruk92@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5410-9074>

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Feyza İNCE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, e-posta: firdevs.ince@hbv.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1428-5484>

Öz

Bu çalışmada turizm sektöründe kadın işgörenlerin cam tavan algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmanın evrenini turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerden oluşturmaktadır. Ankara'da kamu ve özel sektörde çalışan çok sayıda kadın olması nedeniyle araştırma grubu T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB) ve akademisyenler, Türk Hava Yolları (THY), otel ve seyahat acentelerinde çalışan kadın iş görenlerden seçilerek oluşturulmuştur. 250 anket kamu sektörü çalışanlarına ve 250 anket özel sektör çalışanlarına olmak üzere, toplam 500 anket gönderilmiş ve geçerli kabul edilen 388 anket analiz edilmiştir. Anket formu, demografik özellikler, cam tavan sendromu ölçeği ve iş tatmini ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Verilerin analizi için SPSS (The Statistical Package for Social Science) istatistik programı kullanılmış ve analiz sırasında Pearson Korelasyonu, t-testi ve one way ANOVA testi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda cam tavan sendromunun, turizm sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların iş doyumunu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, İş Doyumu, Turizm Sektörü.



Makale Gönderme Tarihi: 29.01.2024

Makale Kabul Tarihi: 03.06.2024

Önerilen Atıf:

Duruk, E. ve İnce, F. F. (2024). Turizmde Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna Maruz Kalma Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör İşletmelerinde Bir Uygulama, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2): 96-114.

© 2024 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

	<p>Journal of Turkish Tourism Research 2024, 8(2): 96-114. DOI: 10.26677/TR1010.2024.1407 ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: https://www.tutad.org</p>	
---	--	---

RESEARCH PAPER

The Relationship Between the Levels of Glass Ceiling Syndrome and Job Satisfaction of Women Employees in Tourism: An Application in Public and Private Sector Enterprises

Eylül DURUK, MSc. Student, Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs, Ankara, e-mail: eylul.duruk92@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5410-9074>

Assistant Prof. Dr. Firdevs Feyza İNCE, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara, e-mail: firdevs.ince@hbv.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1428-5484>

Abstract

This study aims to determine the effect of glass ceiling perceptions of female employees in the tourism sector on job satisfaction. In this context, research was conducted on public and private sector employees. The population of the research consists of female employees working in the tourism sector. Due to the large number of women working in the public and private sectors in Ankara, the research group The Ministry of Culture and Tourism, Association of Turkish Travel Agencies (TÜRSAB) and academicians were selected from female employees working in Turkish Airlines (THY), hotels and travel agencies. A total of 500 surveys were sent, 250 to public sector employees and 250 to private sector employees, and 388 surveys that were considered valid were analyzed. The survey form consists of three parts: demographic characteristics, glass ceiling syndrome scale and job satisfaction scale. SPSS (The Statistical Package for Social Science) statistical program was used to analyze the data and Pearson Correlation, t-test and one way ANOVA test were performed during the analysis. As a result of the research, it was revealed that the glass ceiling syndrome had a negative and significant effect on the job satisfaction of female employees employed in the tourism sector.

Keywords: Glass Ceiling Syndrome, Job Satisfaction, Tourism Sector.

Received: 29.01.2024

Accepted: 03.06.2024

Suggested Citation:

Duruk, E. and İnce, F. F. (2024). The Relationship Between the Levels of Glass Ceiling Syndrome and Job Satisfaction of Women Employees in Tourism: An Application in Public and Private Sector Enterprises, *Journal of Turkish Tourism Research*, 8(2): 96-114.

© 2024 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Cam tavan algısı, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselirken karşılaştıkları engelleri ve bunun neden olduğu bir algıyı ifade ederken, iş doyumunu ise bireyin işiyle ilgili memnuniyetini ifade eder. Günümüz iş ortamı, hızlı bir değişim sürecinden geçmektedir. Yeni ve gelişmekte olan teknolojiler, pazarların genişlemesi ve rekabetin artması gibi faktörler, işletmelerin başarılı bir şekilde var olabilmesi için eşitlikçi bir yönetim anlayışı benimsemeleri ve çalışan memnuniyetini sağlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Turizm sektörü gibi kadın ağırlıklı hizmet sektörlerinde, kadınların potansiyel iş gücü olarak değerlendirilmesi ve iş doyumunun sağlanması, çalışanların kurumsal bağlılıklarını artırabilecektir. Ancak, öncelikle kadınların iş hayatındaki kariyer engellerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, mevcut çalışma, turizm sektöründeki kariyer engellerini hem yönetici hem de çalışan perspektifinden ele alarak, özellikle kamu ve özel sektördeki kadınların deneyimlerini karşılaştırarak, konuya daha geniş bir bakış açısı sunmak üzere oluşturulmuştur. Turizm sektöründe kadın liderlerin varlığı, işletmelerin değişen rekabet koşullarına uyum sağlamasını destekler ve sürdürülebilir başarı için kritik bir faktördür. Kadın liderler, çalışanlar için bir rol model olmanın yanı sıra diğer kadın çalışanlar için de ilham kaynağı olabilirler. Organizasyonlarda çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesinin benimsenmesi, iş gücünde farklı bakış açılarının ve deneyimlerin bir araya gelmesini sağlar. Bu da yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik ederken, işletmenin müşteri tabanına daha iyi hizmet sunmasına yardımcı olur. Aynı zamanda, turizm sektöründe yeni yöneticinin işletmeye uyarlanması sürecinde oluşacak bazı maliyetlerden tasarruf sağlanabilir. Yetenekli bir kadının terfi etmesiyle yönetici pozisyonuna gelmesi durumunda, işletme yeni bir yönetici arayışına girmek ve onu eğitmek için yaptığı harcamalardan kaçınabilir. Mevcut bir çalışanın işletmeye olan aşinalığı, kurumsal kültüre uyumu ve ilişkileri, yeni yöneticinin daha hızlı bir şekilde rolünü üstlenmesini sağlayabilir. Bu da zaman ve kaynak tasarrufu sağlar. Ancak, kadınların iş doyumuna yönelik engellerin varlığı, organizasyonların bu yetenekleri elde tutmalarını zorlaştırır. Bu nedenle, organizasyonların kadınların kariyer gelişimlerini destekleyerek ve iş doyumlarını artırarak örgütsel bağlılıklarını sağlamaları ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olacaktır. Özellikle turizm gibi kadın yoğun bir sektörde bu destek daha da önem kazanmaktadır.

Bu bağlamda, turizm sektöründe istihdam edilen kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşmaları önündeki engellerin ve iş doyumlarına etki eden faktörlerin tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör turizm çalışanlarının cam tavan sendromu algılarını belirlemek ve bu algıların iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Cam tavan sendromunun kadın çalışanların iş tatminlerini negatif yönde etkilemesi araştırmanın çıkış noktasını oluşturmakla birlikte, çalışmada cam tavan alt boyutlarının iş doyumunu düzeyine ne derece etkide buldukları hususu da ele alınacaktır. Turizm sektöründe yapılan çalışmaların çoğunluğu özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır. Bu çalışma ise Ankara'daki turizm işletmelerinde (kamu ve özel) çalışan kadınlar üzerinden yapılmıştır. Bu nedenle çalışma sonuçlarından elde edilen verilerin sektörel bazda değerlendirilmesinin önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cam Tavan Sendromu

"Cam tavan" kavramı, 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmış ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmıştır. Cam tavan metaforu, kadınların örgüt hiyerarşisi içinde dikey hareketliliğini

engelleyen bir bariyer olarak kullanılmaktadır. Kadınlar iş yaşamında adeta "cam tavan" ile karşı karşıya gelmekte, nereye gidebileceklerini görmelerine izin veren ancak oraya gitmelerini engelleyen bir engel ile karşılaşmaktadırlar. Morrison ve Von Glinow (1990), cam tavanı, şeffaf olacak kadar ince, ancak kadınların yönetim hiyerarşisinde yükselmelerini önleyecek kadar güçlü bir engel olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanıma ek olarak, diğer kaynaklar da bu kavramı desteklemektedir. White (1995), US Federal Cam Tavan Komisyonu Tavsiyeleri (1995), Baxter ve Wright (2000), Wirth (2001), Jackson (2001) ve Johns (2013) kaynakları da bu konudaki görüşleri desteklemektedir.

Kelly, Young ve Clark (1993: 23-29) tarafından ortaya konulan çalışmaya göre, cam tavan sendromunun oluşum nedenleri şunlardır:

- ✓ Kadınların işgücüne aralıklı olarak katılmaları (Insch, McIntyre ve Napier, 2008).
- ✓ Kadınların belirli alanlarda istihdam edilerek yükselme ihtimallerinin az olması (Mesleki ayırım) (Devanna, 1987:478).
- ✓ Üst yönetimin işe alma ve terfi süreçlerinde ayrımcılık yapması (Williams ve Enderson, 1991:254).
- ✓ Kadına biçilmiş toplumsal rol (Schneer ve Reitman, 2002).

Dreher (2003:542) ise bütüncül bir bakış açısıyla örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan unsurların bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Bu engeller, kadın yöneticilerin ilerlemesini ve cam tavanı aşmasını zorlaştırabilir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek için bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önlemler alınması önemlidir.

İş Doymu

İş doymu terimi, genellikle bireyin işiyle ilgili niteliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu bir hissi ifade etmektedir. Bu terim, ilk olarak 1920'lerin başlarında literatürde yerini almış ve 1930 ile 1950'li yıllar arasında belirgin bir önem kazanmıştır. O günden bugüne, iş doymu konusu literatürde en yoğun tartışılan ve araştırılan konular arasında yerini almıştır. Bu konunun büyük önemi, bireyin yaşam doymu ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Başka bir deyişle, iş doymu, bireyin yaşam doymunu etkileyerek psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Burt, 2015:1; Yıldırım, 2007:254).

Locke (1969:316), iş doymunu, "bir kişinin işi ve iş deneyimi sonucunda hissettiği duygusal durumların değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici bir durum" olarak tanımlamaktadır. Spector (1997) tarafından aktarılan Metle (2005), iş doymunu basitçe bir kişinin işiyle ilgili hissettikleri olarak tanımlamaktadır. Bu hisler, kişinin işini sevmeye (memnuniyet) veya sevmeme (memnuniyetsizlik) derecesini belirler.

İş yerindeki memnuniyetin etkileyen faktörler, içsel ve dışsal olmak üzere iki ana kategoride incelenir. İçsel faktörler, çalışanların iş deneyimleri ve duygusal durumlarıyla ilişkilidir. İşin doğası, karmaşıklığı ve tatmin düzeyi gibi unsurlar içsel faktörleri belirlerken, başarıların tanınması ve takdir edilmesi gibi faktörler de motivasyonu artırır. Ayrıca, iş ve kişisel yaşam dengesi de içsel bir faktördür ve çalışanların bu dengeyi kurabilmesi iş memnuniyetini etkileyebilir (Şenay, 2015:34; Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005:217; Crede, Chernyshenko, Stark, Dalal ve Bashshur, 2007:517).

Dışsal faktörler ise, iş dışındaki çevresel etkileri içerir. Ücret ve ödül sistemleri gibi dışsal faktörler, çalışanların memnuniyetini ve performansını doğrudan etkilerken, iş ortamı ve meslektaşlarla ilişkiler gibi unsurlar da önemlidir. Terfi olanakları, çalışanların ilerleme fırsatlarına erişimini sağlayarak motivasyonlarını artırabilir (Doğru, 2010:16, Stedham ve Yamamura, 2000:105).

Diğer faktörler arasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve deneyim süresi gibi kişisel özellikler bulunur. Bu faktörler, çalışanın iş performansını ve memnuniyetini etkileyebilir. Örneğin, bazı durumlarda cinsiyet, iş performansı ve memnuniyeti etkileyen bir faktör olabilirken, yaş ve eğitim düzeyi de bireyin iş memnuniyetini etkileyen kişisel tercihler ve ihtiyaçlar açısından önemlidir (Wanous, Reichers ve Hudy, 1997: 254; İnce, 2022:54).

İş ve çalışma hayatı oldukça karmaşık ve bireysel farklılıklar göz önüne alınarak değerlendirilmesi gereken bir konudur. Çalışanların motivasyonu, performansı ve memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörler kişisel ve organizasyonel düzeyde dikkate alınmalıdır.

Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu ile İş Doymu İlişkisi

Cam tavan sendromu, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık sonucu üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselirken engellerle karşılaşması durumunu ifade eder. Bu durumun sonucu olarak kadınlar, iş hayatında ilerleme konusunda dezavantajlı bir konumda yer alır ve bu durum iş doymu ile ilişkili olabilir. İş doymu ise çalışanların işlerinden ne kadar tatmin olduklarına dair bir kavramdır. Çalışanların iş doymu düzeyleri, iş performansı, iş devamlılık, işten ayrılma niyetleri ve psikolojik iyilik halleri gibi birçok faktöre etki eder. Bu nedenle, cam tavan sendromu gibi cinsiyet temelli ayrımcılıkların iş doymu üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Bu bağlamda, kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara yükselirken karşılaştıkları cam tavan sendromu, onların iş doymunu azaltabilir. Çünkü kadınlar bu durumda, iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmadıklarını hissederler ve yaptıkları çalışmanın karşılığını tam olarak alamadıklarını düşünebilirler. Bu da onların işten ayrılma niyetlerini artırabilir ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Turizm sektörü, kadınların kariyer engellerinin en yoğun yaşandığı sektörlerden biridir (Cohen vd., 1998). Kadınlar turizm sektöründe ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir, ancak yönetici pozisyonlarına erişimleri sınırlıdır (Richter, 1995; Skalpe, 2007). Aile dostu olmayan vardiya düzenleri, fırsat eşitliği politikalarının yetersizliği, erkek egemen kurum kültürü ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların düşük seviyeli pozisyonlarda istihdam edilmesine neden olmaktadır (Baum, 2002).

Kadınların turizm sektöründe düşük seviyeli pozisyonlarda istihdam edilmesi, işletmelerin maliyetlerini düşürme amaçlı bir yöntem olmasına rağmen, kadınların iş hayatındaki rollerini ve fırsatlarını sınırlamaktadır (Çakır, Barakazı ve Barakazı, 2017). Cam tavan sendromu, kadınların iş doymunu olumsuz etkileyen önemli bir yansıtıcıdır (Özenç ve Salepçioğlu, 2019:317).

Turizm sektöründe kadın liderlerin varlığı, sektörün dönüşümüne katkıda bulunabilir ve sürdürülebilir bir gelecek için önemli bir adım olabilir (Brown, 2010:470). Kadın liderler, iş birliğini ve performansı artırarak organizasyonlar için avantaj sağlayabilir. İstihdamda eşitlik anlayışının artırılması, kadınların yeteneklerini tam olarak ortaya koymalarını sağlar ve işletmelere rekabet avantajı kazandırır (Günlü, Aksaraylı, Perçin ve Şahin, 2010).

Turizm sektöründe kadınların iş hayatındaki konumlarını güçlendirmek ve iş doymularını artırmak için cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi ve kadınların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi gerekmektedir. Kadın liderlerin sektörde daha fazla rol alması ve çeşitliliğin teşvik edilmesi, sektörün başarısı ve sürdürülebilirliği için önemli bir adım olacaktır. Sharma ve Sehrawat'ın (2014) çalışması, cinsiyet eşitsizliği ve cam tavan sendromunun kadın çalışanların iş

doyumunu azaltabileceğini ve mesleki stres ve gerginliklere yol açabileceğini ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların örgütsel davranışlarına ve performanslarına olumsuz etki yapabilir. Jain ve Nair (2019) çalışmasında, iş-aile dengesinin uyumu, kadınların iş doyumunu artırırken, uyumsuzluk ise iş doyumunu azaltmaktadır. Ayrıca, çalışanların iş doyumunu eksikliği, örgütsel bağlılığı düşürebilir ve iş yerinde olumsuz sonuçlara neden olabilir (Sharma ve Sehwat, 2014; Jain ve Nair, 2019).

Özetle, cam tavan sendromu, kadınların iş yaşamında üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselirken karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık sonucu engellerle karşılaşması durumunu ifade eder. Bu durum, kadınların iş hayatında ilerlemelerini kısıtlayarak iş doyumunu azaltabilir. Turizm sektörü, kadınların kariyer engellerinin yoğun yaşandığı bir alandır. Kadınlar sektörde yaygın olarak istihdam edilirken, yönetici pozisyonlarına erişimleri sınırlıdır. Ancak, kadın liderlerin varlığı sektörde dönüşüme katkıda bulunabilir ve işletmelere rekabet avantajı sağlayabilir. Cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi ve kadın liderliğinin teşvik edilmesi, turizm sektöründe kadınların konumlarını güçlendirebilir ve iş doyumlarını artırabilir. Bu, sektörün sürdürülebilir başarısı için kritik öneme sahiptir.

METODOLOJİ

Bu araştırmanın evreni, Ankara'da turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerdir. Araştırma bütçe ve zaman kısıtları nedeniyle örnekleme dayalı olarak yapılmıştır. Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması'nın 2021 yılı sonuç raporuna göre Ankara'da turizm sektöründe 79,935 çalışan bulunmaktadır. Bu büyük evrenden temsil edilebilir bir örneklem seçmek için Yamane (2011) tarafından önerilen formül kullanılmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğüne göre 250 anket kamu sektörü çalışanlarına ve 250 anket özel sektör çalışanlarına gönderilmiş, toplam 500 anket dağıtılmıştır. Bu anketlerin 403'ü geri dönmüştür. Eksik veya hatalı doldurulan anketler elenmiş, analiz için aykırı değerler çıkarılmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğü çerçevesinde, Kültür ve Turizm Bakanlığı, TÜRSAB çalışanı ve akademisyenlerden 188, THY, otel ve seyahat acentelerinde çalışanlardan 200 anket uygun bulunmuş ve analiz için kullanılmıştır. Toplamda 388 anket analiz edilmeye uygun bulunmuştur. Bu durumda, araştırmanın bulguları %95 güven aralığında ve ± 5 örnekleme hatası ile genellenebilecek düzeyde kabul edilebilir (Yamane, 2001:116). Veriler, 2022-2023 tarihlerinde "Google Formlar" aracılığıyla online olarak elden teslim edilerek toplanmıştır.

Çalışmanın amacı kapsamında turizm sektöründe kadın çalışanların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeyleri ile işten elde ettikleri doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulanan soru formunun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin sorulara, ikinci bölümde iş görenlerin cam tavan sendromu düzeyini belirlemeye yönelik ifadelerle, üçüncü bölümde ise çalışanların işten duydukları doyum duygusunun düzeyini belirlemeye yönelik ifadelerle yer verilmiştir. Cam tavan sendromu düzeyinin belirlenmesi amacıyla (Karaca ve İraz, 2007) tarafından geliştirilen ve yedi boyuttan oluşan Cam Tavan Sendromu Ölçeği, iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ise Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan çalışmada, İş Doyumu Ölçeğinin kısa formunun (Judge vd., 2012) Türkiye'de çalışan bireylerin işten duyduğu memnuniyeti ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirtilmektedir Yavuzer ve Özkan (2020)'nin Cam Tavan Sendromu Ölçeğini geliştirmeye yönelik yaptıkları çalışmada ise (Karaca ve İraz, 2007) tarafından geliştirilen Cam Tavan Sendromu Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik bakımından uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada soru ölçeklerin güvenilirlik sonuçları Cronbach's alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Yapılan analize göre, Cam Tavan Sendromu ölçeği α : 0,778, İş Doyumu Ölçeği α : 0,894 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu değerlere

bakıldığında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları >0.60 – 0,90 arasında yer almaktadır ve bu değerler, ölçeğin tutarlılık ve güvenilirlik açısından kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu gösterir (Ahdika, 2017:178). Anketler aracılığı ile toplanan verilerin istatistiki analizleri için; örneklem grubunun özelliklerinin belirlenmesine ilişkin frekans ve yüzde hesaplamaları, kamu ve özel sektör farklılaşması için, t-testi ve Anova testi, cam tavan sendromu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin şiddetini belirlemek için ise korelasyon analizi yapılmıştır.

Bu kapsamda çalışmada, turizm sektöründe kadın çalışanların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, ilk olarak kadın çalışanların cam tavan sendromu deneyimine yönelik düzeylerin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Ardından, iş tatmininin cam tavan sendromu ile olan ilişkisinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Cam Tavan Sendromu ve İş Doyumu Arasındaki Etkileşimin Tespit Edilmesi başlıklı çalışmada ise, cam tavan sendromunun iş doyumunu nasıl etkilediğinin anlaşılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, iş doyumu üzerinde cam tavan sendromunun etkisinin çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmesi önem arz etmektedir.

Anket Görüşmelerinin Cam Tavan Sendromu Konusunda Kadın Çalışanların Bilgi ve Farkındalığını Artırmaya Yönelik Katkı Sağlaması amacıyla, ankette kullanılan soruların cam tavan sendromu hakkında kadın çalışanlara bilgi sağlamaya yönelik olması önceliklidir. Ayrıca, görüşmelerin katılımcıların cam tavan sendromu konusundaki farkındalığını artırmak için etkili bir araç olarak kullanılması amaçlanmaktadır.

Diğer hedefler arasında, kadınların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeylerinin ve iş doyumlarının demografik özelliklere göre değişiminin belirlenmesi yer almaktadır. Ayrıca, kadınları yönetim basamaklarını tırmanmaktan alıkoyan en önemli değişkenlerin anlaşılmasına çalışılması önemlidir. Son olarak, yöneticilik pozisyonundaki kadın turizm çalışanlarının konaklama işletmelerinin tepe yönetimlerindeki kadınlar hakkındaki algı ve düşüncelerinin anlaşılması da hedefler arasında yer almaktadır.

Literatürde cam tavan sendromu gibi cinsiyet temelli ayrımcılıkların iş doyumuna etkisinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Tang ve Gilbert, 1995; Mainiero ve Sullivan, 2005; Alkış ve Öztürk, 2009; Kara, Uysal ve Magnini, 2011; Linz ve Semykina, 2013; Sharma ve Sehrawat, 2014; Güleç, 2015; Fındık, 2016; Jain ve Nair, 2019; Akdağ ve Üçyıldız, 2020; Ünlü, 2022). Bu kapsamda, çalışmada aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiş olup, Grafik 1'de de özetlenmektedir.

H1: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1a: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları işletmenin yapısına (kamu veya özel sektör) göre farklılaşmaktadır.

H1b: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin yaşına göre farklılaşmaktadır.

H1c: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

H1d: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

H1e: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H1f: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin deneyimlerine (çalıştığı yıl) göre farklılaşmaktadır.

H1g: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları iş görenlerin çalıştığı pozisyona (göreve) göre farklılaşmaktadır.

H2: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2a: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri işletmenin yapısına (kamu veya özel sektör) göre farklılaşmaktadır.

H2b: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin yaşına göre farklılaşmaktadır.

H2c: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

H2d: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

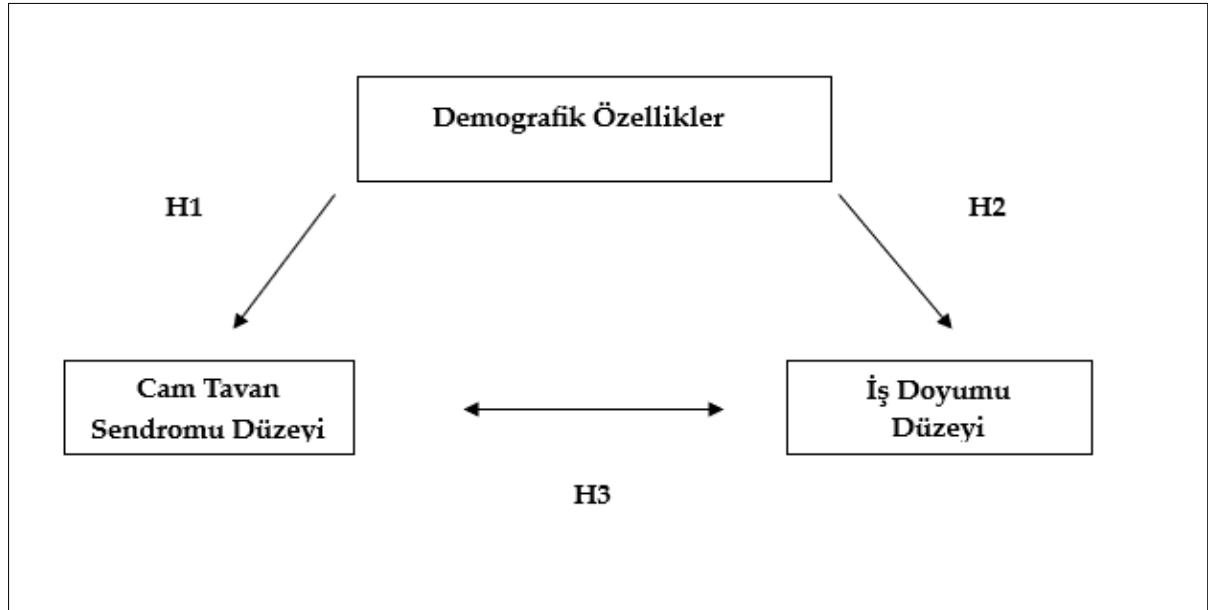
H2e: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H1f: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin deneyimlerine (çalıştığı yıl) göre farklılaşmaktadır.

H1g: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyum düzeyleri iş görenlerin çalıştığı pozisyona (göreve) göre farklılaşmaktadır.

H3: Turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Grafik 1. Çalışma Kapsamında Geliştirilen Hipotezler



BULGULAR

Bu araştırmada, turizm sektöründe çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini değerlendirmek için cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi ve deneyim yılı gibi demografik değişkenler incelenmiştir. Çalışmanın odak noktalarından biri, katılımcıların cam tavan sendromu algıları ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesidir. Bu bağlamda, turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu algıları ile demografik değişkenler arasındaki farklılık analizleri yapılmıştır.

Ayrıca, araştırmanın bir diğer önemli boyutu, turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin iş doyumunu düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu bağlamda, iş doyumunu düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi ve deneyim yılı gibi demografik faktörler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Son olarak, araştırma grubunun cam tavan sendromuna maruz kalma düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Bu analizler, turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerin cam tavan sendromu yaşama düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olmuştur. Bu şekilde, iş doyumunu üzerindeki etkilerin ve cam tavan sendromunun sektördeki kadın çalışanlar üzerindeki rolünün daha iyi anlaşılmasına katkı sağlanmıştır. Çalışmanın bulguları aşağıda yer alan Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan kadınların çalıştığı sektör incelendiğinde, %51,5'inin özel sektör, %48,5'inin ise kamu kuruluşlarında çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %43,8'i yönetici konumunda bulunmaktadır. Yönetici konumunda bulunan katılımcıların %30,4'ü alt kademe, 14,4'ü orta kademe görev alırken, üst kademe kadın çalışan bulunmamaktadır. Yaş dağılımı incelendiğinde katılımcıların %41'i 20-30 yaş arasında olup, oldukça genç denebilecek yaşta. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, %53,4'ü evli ve %46,6'sı bekârdır. Katılımcıların %62,4'ünün çocuğu bulunmamaktadır. Eğitim düzeyi olarak ankete katılanların %69,8'i yüksek öğretim kurumlarından mezun olmuştur. Katılımcıların %32'si 1-5 yıl, %28,6'sı 6-10 yıl, %36,9'u 11-15 yıl ve %2,6'sı 16 -20 yıl arası deneyime sahiptir.

Tablo 2'de Cam Tavan Sendromu boyutlarına ait ortalama ve standart sapma sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar, Cam Tavan Sendromu boyutlarına yönelik ölçeklerin ortalama değerleri ve ne kadar değişkenlik gösterdiklerini göstermektedir. Toplamda 388 katılımcıdan elde edilen verilere göre, katılımcıların "Çoklu Rol Üstlenme" boyutu için ortalama puanı 2,9943 ve standart sapması 0,95872, "Kişisel Tercih ve Algılar" boyutu için ortalama puanı 3,4341 ve standart sapması 0,55743, "Örgüt Kültürü ve Politikaları" boyutu için ortalama puanı 2,3979 ve standart sapması 0,98405, "Enformel İletişim Ağları" boyutu için ortalama puanı 2,7423 ve standart sapması 1,34192, "Mentor Eksikliği" boyutu için ortalama puanı 3,4626 ve standart sapması 1,69145, "Mesleki Ayrım" boyutu için ortalama puanı 3,3028 ve standart sapması 1,06608, "Stereotipler" boyutu için ortalama puanı 3,4381 ve standart sapması 1,69691 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakarak, katılımcıların "Kişisel Tercih ve Algılar" boyutunda en yüksek puanları aldığı, "Enformel İletişim Ağları" boyutunda ise en düşük puanları aldığı görülmektedir. Ayrıca, "Mentor Eksikliği" ve "Stereotipler" boyutlarında da yüksek standart sapmalar dikkat çekmektedir, bu da katılımcılar arasında bu konularda farklı görüşlerin olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulguları

Sektör	N	%
Özel	200	51,5
Kamu	188	48,5
Toplam	388	100,0
Yönetici Olma Durumu	N	%
Evet	170	43,8
Hayır	218	56,2
Toplam	388	100,0
Görev Pozisyonu	N	%
Çalışan	218	56,2
Alt Kademe	118	30,4
Orta Kademe	52	13,4
Toplam	388	100,0
Yaş Aralığı	N	%
20-30	159	41,0
31-40	71	18,3
41-50	71	18,3
50 ve üzeri	87	22,4
Toplam	388	100,0
Medeni Durum	N	%
Evli	207	53,4
Bekâr	181	46,6
Toplam	388	100,0
Çocuk Sayısı	N	%
Yok	242	62,4
1	128	33,0
2	18	4,6
Toplam	388	100,0
Eğitim Durumu	N	%
Ön Lisans	21	5,4
Lisans	271	69,8
Yüksek Lisans	75	19,3
Doktora	21	5,4
Toplam	388	100,0
Deneyim Yılı	N	%
1-5	124	32,0
6-10	111	28,6
11-15	143	36,9
16-20	10	2,6
Toplam	388	100,0

Tablo 2. Cam Tavan Sendromu Boyutları ve Standart Sapma Sonuçları

	X	s. s	N
Çoklu Rol Üstlenme	2,9943	0,95872	388
Kişisel Tercih ve Algılar	3,4341	0,55743	388
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2,3979	0,98405	388
Enformel İletişim Ağları	2,7423	1,34192	388
Mentor Eksikliği	3,4626	1,69145	388
Mesleki Ayrım	3,3028	1,06608	388
Stereotipler	3,4381	1,69691	388

Turizm Sektöründe Çalışan Kadın İş görenlerin Cam Tavan Sendromu Algıları ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların araştırma kapsamındaki cam tavan sendromu düzeylerine ilişkin ölçeklerin demografik özellikleriyle karşılaştırabilmeleri için bağımsız örneklem *t* testi ve ANOVA farklılık testleri yapılmıştır. Sonuçlar, Tablo 3'te özetlenmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cam Tavan Algılarının Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem *t*-Testi Sonuçları

	SEKTÖR	N	X	s. s	t	p
Cam Tavan	Özel	200	3,2591	0,38939	7,744	0,000*
	Kamu	188	2,8998	0,51202		
Çoklu Rol Üstlenme	Özel	200	3,174	0,96185	3,876	0,000*
	Kamu	188	2,8032	0,92		
Kişisel Tercih ve Algılar	Özel	200	3,4764	0,40993	1,546	0,123
	Kamu	188	3,3891	0,67845		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Özel	200	2,0169	0,864	-8,571	0,000*
	Kamu	188	2,8032	0,94297		
Enformel İletişim Ağları	Özel	200	3,1567	1,33162	6,611	0,000*
	Kamu	188	2,3014	1,20857		
Mentor Eksikliği	Özel	200	4,0325	1,49377	5,798	0,000*
	Kamu	188	2,8564	1,68212		
Mesleki Ayrım	Özel	200	3,595	0,84564	7,292	0,000*
	Kamu	188	2,992	1,18433		
Stereotipler	Özel	200	4,0571	1,49734	7,99	0,000*
	Kamu	188	2,7796	1,65153		

p<0,05*

Sektör değişkeni açısından iş görenlerin cam tavan algıları, cam tavan alt boyutları düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını anlamak için *t*-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda cam tavan algısı düzeyinde (p<0,05) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kişisel tercih ve algılar boyutunda

($p>0,05$) anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile kamu ve özel sektör açısından cam tavan algısı düzeyleri farklılaşmaktadır. Diğer yandan cam tavan algısı en yüksek olan sektör, özel sektördür. Özel sektördeki katılımcıların cam tavan algısı ortalaması 3,2591 iken, kamu sektöründe bu değer 2,8998 olarak bulunmuştur

Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların yaşlarının; cam tavan sendromu düzeylerinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. ANOVA testinin sonuçlarına göre en yüksek cam tavan algısı 22-30 yaş ($X=3,3481$) grubu katılımcılardadır.

Medeni durum değişkeni açısından iş görenlerin cam tavan sendromu düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını anlamak için t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda cam tavan algılarında ($p>0,05$) anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Kişisel tercih ve algılar konusunda ise, evli katılımcıların puanları bekâr katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=2,815$, $p=0,005$).

Enformel iletişim ağları konusunda evli katılımcıların puanları bekâr katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşüktür ($t=-1,314$, $p=0,189$). Evli katılımcılar ayrıca çoklu rol üstlenme konusunda da daha düşük bir puana sahiptirler ($t=-5,093$, $p=0,000$).

Mentorluk konusunda da bekâr katılımcıların puanları evli katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=2,162$, $p=0,031$). Bu sonuçlar cam tavan algısının alt boyutları olan, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, enformel iletişim ağı ve mentorluk konularında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Ancak cam tavan sendromu düzeyinde bir farklılık yaratmadığı görülmektedir.

Cam tavan algısının, cam tavan alt boyutlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı; cam tavan sendromu düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir.

Cam tavan sendromunun alt boyutları incelendiğinde, çocuk sayısının mesleki ayırım boyutunda ($p>0,05$) anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmektedir.

Cam tavan sendromu düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testinin sonuçlarına göre; cam tavan algısında ve cam tavan alt boyutlarından mesleki ayırım boyutunda ($p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemektedir.

Stereotipler açısından p değeri 0.045 olduğu için, bu hipotez hafif bir şekilde doğrulanmıştır ve eğitim düzeyinin stereotipler açısından anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Ancak bu sonuç güçlü bir kanıt olarak kabul edilemez.

Cam tavan sendromu düzeyinin deneyim yılına göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların deneyim yılının; cam tavan algısı üzerinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Deneyim yılının, bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutları üzerinde, Çoklu Rol Üstlenme ve Kişisel Tercih ve Algılar boyutunda ($p>0,05$) farklılık yaratmadığı görülmektedir.

Buna ek olarak, örgüt kültürü ve politikaları, enformel iletişim ağları, mentor eksikliği ve stereotipler gibi diğer değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p<0,05$).

Cam tavan algısının, görev pozisyonuna göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların görev pozisyonunun; cam tavan sendromu düzeylerinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir.

Cam tavan algısında, çalışanlar arasında ($X=3,1628$) en yüksek puanı alırken, orta kademe çalışanlarının ($X=3,0005$) ve alt kademe çalışanlarının ($X=2,9784$) daha düşük puan aldığı görülmüştür. Çoklu Rol Üstlenme, Kişisel Tercih ve Algılar, Enformel İletişim Ağları Boyutları ile görev pozisyonları arasında ($p>0,05$) anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir.

Turizm Sektöründe Çalışan Kadın İş görenlerin İş Doymu Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların araştırma kapsamındaki iş doymu düzeyine ilişkin ölçeklerin demografik özellikleriyle karşılaştırabilmeleri için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA farklılık testleri yapılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların İş Doymu Düzeyinin Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	N	X	s. s	F	p
İş Doymu	Özel	200	2,976	0,8071	-8,252 0,000*
	Kamu	188	3,659	0,82288	

p<0,05*

Sektör değişkeni açısından iş görenlerin iş tatmini düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını anlamak için t-testi uygulanmıştır. İş doymunun en yüksek olduğu sektör ise, kamu sektörüdür. Kamu sektöründeki katılımcıların iş doymu puanı 3,659 iken, özel sektördeki katılımcıların iş doymu puanı 2,976 olarak ölçülmüştür.

Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların yaşlarının iş görenlerin iş doymu düzeylerinde (p<0,05) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. ANOVA testinin sonuçlarında 20-30 yaş aralığındaki katılımcılar dikkat çekmektedir. Analizler sonucunda bu yaş aralığı, en düşük iş doymu (X=2,8126) düzeyine sahip gruptur.

Medeni durum değişkeni açısından iş görenlerin iş doymu düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını anlamak için t-testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş doymu düzeyinde anlamlı fark (p<0,005) bulunmaktadır. Evli katılımcıların iş doymu düzeyi, bekâr katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir (t=2,22, p=0,027).

İş doymu düzeyinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısını iş doymu düzeyinde (p<0,05) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Bu verilere göre, çocuk sayısı 1 olan çalışanlar en yüksek iş doymu puanına sahiptir (3.5441).

İş doymu düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testinin sonuçlarına göre; iş doymusunda (p>0,05) anlamlı farklılık görülmektedir. Özellikle Ön Lisans ve Yüksek Lisans düzeylerinde iş doymu puanlarının Lisans ve Doktora düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

İş doymu düzeyinin deneyim yılına göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların deneyim yılının; iş görenlerin iş doymu düzeylerinde (p<0,05) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. Özellikle 1-5 yıl ve 16-20 yıl deneyime sahip katılımcıların iş doymu puanlarının diğer deneyim gruplarına göre daha düşüktür.

İş doymu düzeyinin görev pozisyonuna göre anlamlı farklılaşmasının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan testin sonuçlarına göre katılımcıların görev pozisyonunun; iş görenlerin iş doymu düzeylerinde (p<0,05) anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir.

İş doyumunu düzeyinde, alt kademe çalışanların ($X=3,5530$) en yüksek puanı alırken, orta kademe çalışanlarının ($X=3,5462$) ve çalışanların ($X=3,1167$) daha düşük puan aldığı bulunmuştur.

Araştırma Grubunun Cam Tavan Sendromuna Maruz Kalma Düzeyleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Cam Tavan ile İş Doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. İş Görenlerin Cam Tavan Algıları ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi

		Cam Tavan	İş Doyumu
Cam Tavan	r	1	-,834*
	P		<.001
	N	388	388
İş Doyumu	r	-,834*	1
	P	<.001	
	N	388	388

*Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Pearson korelasyon analizi sonucunda, araştırmaya katılan örneklem grubunun cam tavan algıları ve iş doyumunu arasında güçlü düzeyde negatif ($r=-,834$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, turizm sektöründe çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini incelenmiş ve cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi ve deneyim yılı gibi değişkenlere göre cam tavan sendromu algısını ve iş doyumunu düzeyi değerlendirilmiştir. Bulgular şunları ortaya koymaktadır:

H1 hipotezine dayanarak, kamu ve özel sektörde çalışan kadınların iş doyumunu düzeylerinin farklılık göstereceği öngörülmüştür. Bulgular, bu öngörüğü doğrulamış ve kamu sektöründe çalışan kadınların iş doyumunu puanlarının özel sektördekilere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durum, demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

H2 hipotezi, iş doyumunun demografik değişkenlere bağlı olarak değişeceğini öne sürmüştür. Evli kadın işçilerin bekârlara göre daha yüksek iş doyumunu düzeylerine sahip olacağı öngörülmüştür. Bulgular, bu hipotezi doğrulamış ve evli işçilerin iş doyumunu düzeylerinin bekâr işçilere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, ön lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış kadın işçilerin iş doyumunu puanlarının lisans ve doktora düzeyinde eğitim almış işçilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H3 hipotezi, cam tavan sendromu algıları ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olacağını öngörmüştür. Bulgular, bu hipotezi desteklemiş ve cam tavan algıları ile iş doyumunu arasında

güçlü düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yani, cam tavan sendromu yaşayan işçilerin iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın bulguları, literatürdeki diğer çalışmalarla uyumludur ve turizm sektöründeki çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkileyen faktörleri doğrulamaktadır. Çeşitli literatür kaynakları, cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan cam tavan sendromunun kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engellediğini ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir (Catalyst, 2018; Jahanzeb ve Fatima, 2018; Khan, 2017). Benzer şekilde, yaş, eğitim düzeyi, deneyim yılı ve görev pozisyonu gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerinde etkileri hakkında da literatürde yapılan çalışmalar benzer sonuçlar ortaya koymaktadır (Yelboğa, 2007; Kaya, 2007; Huang ve Van de Vliert, 2003; Grund ve Sliwka, 2001; Ceylan, 2016). Araştırma hipotezlerimizin doğrulanması için yapılan analizler çeşitli demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini açıkça ortaya koymuştur.

Jahanzeb, Fatima ve Khan'ın (2018) yaptığı araştırma, özel sektördeki kadınlar üzerinde cam tavan sendromu algısı ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu bulgu, kadınların özellikle özel sektörde daha düşük kademelerde çalışması ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasıyla ilişkilendirilebilir.

Yaşın, iş hayatındaki deneyim ve algılar üzerindeki etkisinin önemine dikkat çeken Yelboğa'nın (2007) çalışması, genç çalışanların daha fazla cam tavan sendromu algısıyla karşılaşabileceğini ve bu durumun iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkileyebileceğini öne sürmektedir.

Kaya'nın (2007) çalışması, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. Bu bulgu, yüksek eğitilmiş çalışanların daha yüksek beklentilere sahip olabileceğini ve bu beklentilerin karşılanmamasının iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olabileceğini göstermektedir.

Huang ve Van de Vliert'in (2003) araştırması, deneyim yılı arttıkça iş doyumunu düzeyinin azaldığını göstermektedir. Bu da deneyimli çalışanların kariyerlerinde ilerlemekte zorlandıklarını ve cam tavan sendromu algısının arttığını desteklemektedir.

Çalışanların görev pozisyonları arasındaki farklılıkların iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar (Grund ve Sliwka, 2001; Ceylan, 2016), yüksek pozisyonlarda çalışanların daha düşük pozisyonlarda çalışanlara göre cam tavan sendromu algısına daha fazla maruz kalabileceğini ve bu durumun iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etki yaratabileceğini öne sürmektedir.

Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarının literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğunu ve demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini vurguladığını göstermektedir. Bu nedenle, işyerlerinde daha adil ve tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak için demografik değişkenlerin dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak, demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi ve cam tavan sendromunun iş doyumunu düzeylerini olumsuz yönde etkilediği bulgularla doğrulanmıştır. Bu sonuçlar, turizm sektöründeki kadın işçilerin iş doyumunu düzeylerini anlamak ve iyileştirmek için demografik faktörlerin dikkate alınması gerektiğini ve cam tavan sendromunun etkilerini azaltmak için önlemler alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Cam tavan sendromu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin daha derinlemesine incelenmesi ve bu etkileşimin altında yatan mekanizmaların anlaşılması, gelecekteki araştırmaların odak noktalarından biri olabilir. Bu, iş doyumunu ile cam tavan sendromu arasındaki ilişkinin karmaşıklığını daha iyi anlamamızı sağlayarak cinsiyet eşitliği ve iş yerindeki kadınların deneyimlerine ilişkin daha kapsamlı bir bakış sunabilir.

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığının, iş doyumu ve kariyer gelişimi üzerindeki uzun vadeli etkilerinin araştırılması da önemli bir teorik katkı sağlayabilir. Bu, cinsiyet eşitliği mücadelesinin iş yerindeki sonuçlarını daha iyi anlamamıza ve bu ayrımcılığın kadınların kariyerleri üzerindeki etkilerini daha derinlemesine değerlendirmemize olanak tanır.

Ayrıca, cam tavan sendromu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin farklı sektörler ve ülkeler arasında karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi de önemlidir. Bu tür bir karşılaştırmalı analiz, kültürel ve yapısal farklılıkların iş doyumu ve cam tavan sendromu algısı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamamıza yardımcı olabilir.

Kamu sektöründeki kadın çalışanların cam tavan sendromu algısı ve iş doyumu düzeylerinin farklı pozisyonlar ve hizmet alanlarına göre incelenmesi, kamu politikalarının ve yönetim uygulamalarının kadınların iş deneyimleri üzerindeki etkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Bu da daha adil ve eşitlikçi iş ortamlarının oluşturulması için politika önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Kamu sektöründeki cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğinin değerlendirilmesi ve iyileştirme önerilerinin sunulması da önemlidir. Bu, kamusal hizmetlerin sağlanmasında cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayarak daha kapsayıcı ve adil bir kamu sektörü için rehberlik sağlayabilir.

Özel sektördeki kadın çalışanların cam tavan sendromu algısı ve iş doyumu düzeylerinin farklı sektörler ve işletme büyüklüklerine göre analiz edilmesi, işletmelerin cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini değerlendirmelerine ve iyileştirmeler yapmalarına yardımcı olabilir.

Ayrıca, özel sektörde cinsiyet eşitliğini teşvik eden işletmelerin başarı öykülerinin incelenmesi ve diğer işletmelere model olabilecek uygulamaların belirlenmesi, sektör genelinde daha adil ve destekleyici iş ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmaların cinsiyet eşitliği, cam tavan sendromu ve iş doyumu arasındaki ilişkileri daha sağlam bir teorik temel üzerine oturtarak literatüre derinlemesine bir anlayış sağlaması önemlidir. Bu çalışmalar, farklı teorik çerçeveler kullanarak cinsiyet eşitsizliğinin iş doyumuna etkilerini daha ayrıntılı şekilde açıklayabilir. Örneğin, sosyal rol teorisiyle cinsiyet rollerinin iş doyumu üzerindeki etkisi incelenebilir. İş-aile çatışma teorisi ise, cinsiyet eşitsizliğinin iş ve aile yaşamı arasındaki dengesizlikleri nasıl etkilediğini analiz edebilir. Bu tür teorik analizler, konuya daha derinlemesine bakış açıları sunarak literatüre katkı sağlayabilir.

Ayrıca, gelecekte yapılacak çalışmalarda, turizm sektöründeki kadın çalışanların iş doyumu ve cinsiyet eşitliği konusundaki sorunları daha iyi anlamak için teorik bazda derinlemesine analizler yapılmalı ve sektörel bazda karşılaştırmalı araştırmalar gerçekleştirilmelidir. Bu şekilde, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi ve sektördeki kadın çalışanların iş doyumu ve kariyer gelişimlerine yönelik iyileştirmelerin sağlanması mümkün olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluşun destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Türk Turizm Araştırmaları Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 27.07.2022 tarih ve 07 sayılı karar numarası ile izin alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Ahdika, A. (2017). Improvement of quality, interest, critical, and analytical thinking ability of students through the application of Research Based Learning (RBL) in introduction to stochastic processes subject. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 2(2), 167-191.
- Akdağ, G ve Üçyıldız, U. H. (2020). Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi seyahat acentalarında bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2540-2654.
- Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel işletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Baum, T. (2002). Skills and training for the hospitality sector: a review of issues. *Journal of Vocational Education and Training*, 54(4), 521-543.
- Baxter, J. and Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, 14(2), 275-294.
- Brown, L. M. (2010). The Relationship Between Motherhood and Professional Advancement: Perceptions versus Reality. *Employee Relations*, 32(5), 470-494.
- Burt, C. D. (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-3. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110060>.
- Ceylan, A. K. (2016). İş görenlerin örgütsel adalet algısının İş doyumu ve performans üzerine etkisi: Güneydoğu Anadolu Bölgesi gıda sektörü örneği. (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Cohen, L. E., Broschak, J. P., and Haveman, H. A. (1998). And Then There were More? The Effect of Organizational Sex Composition on the Hiring and Promotion of Managers. *American Sociological Review*, 63(5), 711-727.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., and Bashshur, M. R. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 515-538.
- Çakır, P. G., Barakızı, M., ve Barakızı, E. (2017). Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı sorunları değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 61, 461-474.
- Devanna, M. A. (1987). Women in management: Progress and promise. *Human Resource Management*, 26(4), 469-481.
- Doğru, A., (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Grund, C., and Sliwka, D. (2001). The impact of wage increases on job satisfaction-Empirical evidence and theoretical implications. *Available at SSRN* 289100. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.289100>

- Güleç, M. (2015). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Günlü, E., Aksaraylı, M.P. and Nilüfer, Ş. (2010). "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers In Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5),693-717.
- Huang, X., and Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 159-179.
- Insch, G. S., McIntyre, N., and Napier, N. K. (2008). The Expatriate Glass Ceiling: The second layer of glass. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 19-28.
- İnce, F. F. (2022). Sosyal Kaytarma Algısı ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 3 (1), 46-56
- Jackson, M. B. (2001). The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Jahanzeb, S., and Fatima, T. (2018). How Workplace Ostracism Influences Interpersonal Deviance: The Mediating Role of Defensive Silence and Emotional Exhaustion. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 779-791.
- Jain, S., and Nair, S. K. (2019). Exploring Job and Family Satisfaction: scale validation and role of demographic variables. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4), 138-152.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Vol. 1, pp. 496–525). New York: Oxford University Press.
- Kara, D., Uysal, M., and Magnini, V. P. (2012). Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1047-1065.
- Karaca, A. ve İraz, R. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Karaca, A. ve İraz, R. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kelly, E. P., Young, A. O., and Clark, L. S. (1993). Sex stereotyping in the workplace: A manager's guide. *Business Horizons*, 36(2), 23-30.
- Khan, H. T. (2019). Relationship between workplace ostracism and organizational cynicism: Proposing a research model. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(17), 10A17C: 1-17.
- Linz, S. and Semykina, A. (2013). Job satisfaction, expectations, and gender: beyond the European Union, *International Journal of Manpower*, 34(6), 584-615. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2013-0149>.

- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Mainiero, L. A., and Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Metle, M. A. K. (2005). Age-related differences in work attitudes and behavior among Kuwaiti women employees in the public sector. *International Journal of Commerce and Management*, 15(1), 47-67.
- Morrison, A. M., and Von Glinow, M. A. (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208.
- Özenç, M. Ç., ve Salepçioğlu, M. A. (2019) Erkek egemen işlerde çalışan kadınlarda cam tavan sendromu ve iş motivasyonu. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(56), 313-333.
- Schneer, J. A., Reitman, F. (2002). Managerial life without a wife: Family structure and managerial career success. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 25-38.
- Sharma, S., and Sehrawat, P. (2014). Glass ceiling for women: Does it exist in the modern India. *Journal of Organization & Human Behaviour*, 3(2-3), 9-15.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845-853. doi: 10.1016/j.tourman.2006.06.005
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction*. United States of America: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Stedham, Y., and Yamamura, J. H. (2000). Research Note: Gender and Salary: A comparative study of accountants in the US and Australia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 38(3), 104-116.
- Şenay, T. (2015). The Relationship between Work Values, Job Satisfaction and Intention to Leave. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tang, T. L. P., and Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress, and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, 10(3), 4-15.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267.
- Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yamane, T., (2001). Temel Örnekleme Yöntemleri. (Birinci Baskı). Çeviren: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yelboğa, A., (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-19
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.