T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ALGILANAN CAM TAVAN SENDROMU İLE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE KARİYER MOTİVASYONUNUN ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

GÜLŞAH ÖZGÖLLER

BALIKESİR, 2026

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ALGILANAN CAM TAVAN SENDROMU İLE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE KARİYER MOTİVASYONUNUN ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

GÜLŞAH ÖZGÖLLER

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. BARIŞ ERDEM

BALIKESİR, 2026

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 202012526003 numaralı Gülşah ÖZGÖLLER'İN hazırladığı "Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık İlişkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Konaklama İşletmeleri Örneği" konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 15/06/2026 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir

Üye (Başkan)	Prof. Dr. Murat DOĞDUBAY	İmza
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Barış ERDEM	İmza
Üye	Prof. Dr. Bayram ŞAHİN	İmza
Üye	Doç. Dr. Serkan TÜRKMEN	İmza
Üye	Doç. Dr. Oğuz TAŞPINAR	İmza

15/06/2026

Enstitü Onayı

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.
- Yükseköğretim Kurulu tarafından 2024 yılında yayınlanan "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinde Üretken Yapay Zekâ Kullanımına Dair Etik Rehber" ve Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Çalışmalarda Üretken Yapay Zekâ Kullanımı: Etik İlkeler ve Uygulama Rehberi hakkında bilgi sahibiyim. Üretken yapay zekânın kullanılmasına ilişkin doğabilecek sorumluluklarımı kabul ettiğimi beyan ederim

09/07/2026

İmza

Gülşah ÖZGÖLLER

ÖNSÖZ

Cam tavan sendromu, turizm sektöründe kadın yöneticilerin kariyer ilerlemesini kısıtlayan görünmez engellerin en belirgin örneklerinden biridir. Bu tezde, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş, bu ilişkide kariyer motivasyonunun aracı rolü araştırılmıştır. Çalışma, sektörde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadın işgücünün elde tutulması ve nitelikli istihdamın sürdürülebilirliği açısından önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

Bu süreç boyunca en içten teşekkürlerimi, doktora yeterlilik sınavından bu yana bana en çok inanan ve güvenen değerli danışman hocam Prof. Dr. Barış ERDEM'e sunmak isterim. Zaman zaman güçlükler yaşadığımda, her zaman yanımda olarak bana destek olmuştur. Onun bana duyduğu güven ve kararlılığı ile benim pes etmeyen, sabırlı ve azimli yönüm birleşmiş, çalışmayı tamamlayabilmem mümkün olmuştur. Değerli hocama bana gösterdiği güven, sabır ve rehberlik için içtenlikle teşekkür ederim. Bu tez, aynı zamanda onun bana aşıladığı inancın ve birlikte ortaya koyduğumuz azmin bir yansımasıdır.

Ayrıca tezin her aşamasında değerli görüş ve önerileriyle çalışmama önemli katkılar sunarak yol gösteren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Murat DOĞDUBAY ve Prof. Dr. Bayram ŞAHİN'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca derslerine girme fırsatı bulduğum değerli hocalarım, yalnızca akademik katkılarıyla değil, aynı zamanda öğrencilerine her zaman sahip çıkan ve onları destekleyen yaklaşımlarıyla da benim için her zaman çok kıymetli olmuşlardır. Öğrenim sürecim boyunca bana bilgi, birikim ve değer katan isimlerini tek tek sayamadığım BTİOYO ailesinin tüm üyelerine teşekkür ederim.

Bu süreç boyunca her zaman yanımda olan ve bana destek veren aileme; annem Nursen ÖZGÖLLER'e, babam Recep ÖZGÖLLER'e ve kardeşim Alpay ÖZGÖLLER'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

BALIKESİR, 2026 **GÜLŞAH ÖZGÖLLER**

ÖZET

ALGILANAN CAM TAVAN SENDROMU İLE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE KARİYER MOTİVASYONUNUN ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

ÖZGÖLLER, Gülşah

Doktora, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Barış ERDEM

2026, 220 Sayfa

Turizm sektörünün emek-yoğun yapısı ve sektördeki erkek egemen örgüt kültürü, kadın yöneticilerin kariyer ilerlemesini kısıtlayan görünmez engellerin oluşmasına yol açmakta ve bu durum cam tavan sendromu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu sendromun, kadınların mesleki bağlılıklarını olumsuz etkileyebileceği ve kariyer motivasyonunun bu ilişkide aracı bir rol üstlenebileceği öngörülmüştür.

Bu araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri, Antalya ve Muğla illerinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan 464 kadın yöneticiden anket tekniğiyle toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, algılanan cam tavan sendromunun genel olarak düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Algılanan mesleki bağlılığın orta-yüksek seviyede, kariyer motivasyonunun ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Algılanan cam tavan sendromu ile hem kariyer motivasyonu hem de mesleki bağlılık arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Sosyo-demografik özelliklere göre yapılan analizlerde, bekâr ve çocuk sahibi olmayan katılımcılarda mesleki bağlılığın daha düşük olduğu saptanmıştır. Yalnız yaşayanlar ile geniş aile yapısında yaşayanların, çocuğuyla yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek cam tavan algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Çocuğu olmayan katılımcıların cam tavan algısının, çocuk sahibi olan gruplara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alanların kariyer motivasyonunun, turizm eğitimi almayanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Beş yıldızlı otellerde çalışanların kariyer motivasyonunun, üç yıldızlı otellerde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak ise, üst ve orta düzey yöneticilerin, alt kademe yöneticilere kıyasla daha yüksek kariyer motivasyonu algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma, turizm sektöründe cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymakta ve cinsiyet eşitliğine yönelik örgütsel politikalar, aile dostu çalışma düzenlemeleri ve mentörlük programlarının geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Mesleki Bağlılık, Kariyer Motivasyonu, Kadın Yöneticiler, Konaklama İşletmeleri, Turizm Sektörü

ABSTRACT

THE ROLE OF CAREER MOTIVATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED GLASS CEILING SYNDROME AND PROFESSIONAL COMMITMENT: THE CASE OF HOSPITALITY BUSINESSES

ÖZGÖLLER, Gülşah

PhD, Department of Tourism Management

Advisor: Prof. Dr. Barış ERDEM

2026, 220 Pages

The labor-intensive nature of the tourism sector and male-dominated organizational culture within the sector, give rise to invisible barriers that restrict the career advancement of women managers, a phenomenon conceptualized as the glass ceiling syndrome. It is anticipated that this syndrome may negatively affect women's professional commitment, while career motivation may play a mediating role in this relationship.

The aim of this study is to determine whether career motivation has a mediating role in the relationship between perceived glass ceiling syndrome and professional commitment among women managers working in accommodation establishments. The research data were collected through a survey from 464 women managers employed in three, four, and five-star accommodation establishments operating in Antalya and Muğla.

The findings indicate that the overall level of perceived glass ceiling syndrome is low. Professional commitment was found to be at a moderate-to-high level, while career motivation was determined to be high. A moderate and negative relationship was identified between perceived glass ceiling syndrome and both career motivation and professional commitment. Additionally, a low-level positive relationship was found between career motivation and professional commitment.

However, the mediating effect of career motivation on the relationship between perceived glass ceiling syndrome and professional commitment was not statistically significant.

Analyses based on socio-demographic characteristics revealed that professional commitment is lower among single participants and those without children. Participants living alone or in extended family structures were found to have higher perceptions of the glass ceiling compared to those living with their children. Similarly, participants without children reported higher glass ceiling perceptions than those with children. It was also determined that individuals with an associate or bachelor's degree in tourism exhibit higher career motivation compared to those without tourism education. Employees working in five-star hotels demonstrated higher career motivation than those in three-star hotels. Finally, upper- and middle-level managers were found to have higher career motivation compared to lower-level managers.

This study highlights the negative impact of the glass ceiling syndrome on professional commitment in the tourism sector and offers recommendations for the development of organizational policies promoting gender equality, family-friendly work arrangements, and mentoring programs.

Keywords: Glass Ceiling Syndrome, Professional Commitment, Career Motivation, Women Managers, Accommodation Establishments, Tourism Sector

“Bu yolda karşılaşılan tüm maddi ve manevi zorluklara rağmen kendi ayakları üzerinde durarak vazgeçmeyen, sabrı ve azmiyle bu süreci tamamlayan ve en önemlisi kendi gücüne inanmayı öğrenen kendime…”

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER ix
TABLOLAR LİSTESİ xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ xiv
KISALTMALAR LİSTESİ xv
1. GİRİŞ 1
1.1. Araştırmanın Problemi 6
1.2. Araştırmanın Amacı 9
1.3. Araştırmanın Önemi 10
1.4. Araştırmanın Varsayımları 11
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 11
1.6. Tanımlar 11
2. İLGİLİ ALANYAZIN 13
2.1. Kuramsal Çerçeve 13
2.1.1. İstihdam Kavramı ve Turizm Sektöründe Kadın İstihdamına İlişkin Kuramsal Çerçeve 13
2.1.1.1. İstihdam Kavramı 13
2.1.1.2. Turizm Sektöründe İstihdam Türleri 14
2.1.1.3. Toplumda Kadının Rolü ve Statüsü 16
2.1.1.4. İş Yaşamında Kadın İstihdamı 18
2.1.1.4.1. Dünyada Kadın İşgücü 19
2.1.1.4.2. Türkiye'de Kadın İşgücü 21
2.1.1.5. İş Yaşamında ve Turizm Sektörü Özelinde Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler 22
2.1.1.5.1. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Etkisi 23
2.1.1.5.2. Eğitim Durumunun Kadın İstihdamına Etkisi 25
2.1.1.5.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkisi 26

2.1.1.5.4. Cinsiyetler Arası Ücret Düzeyi Farklılıklarının Kadın İstihdamına Etkisi 28
2.1.1.5.5. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu 30
2.1.1.5.6. Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu 31
2.1.1.6. İş Yaşamında ve Turizm Sektörü Özelinde Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar 32
2.1.1.6.1. İşe Girişte Karşılaşılan Sorunlar 33
2.1.1.6.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik 34
2.1.1.6.3. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik 36
2.1.1.6.4. Yükselme ve Mesleki Eğitimden Yararlanmada Eşitsizlik. 37
2.1.1.6.5. İş Yerinde Cinsel Tacize Maruz Kalma 38
2.1.1.6.6. İş Yerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma39
2.1.1.6.7. Cam Tavan Sendromu 40
2.1.2. Cam Tavan Sendromuna İlişkin Kuramsal Çerçeve 40
2.1.2.1. Cam Tavan Sendromu Kavramı 41
2.1.2.2. Cam Tavan Sendromunu Oluşturan Nedenler 41
2.1.2.2.1. Bireysel Engeller 42
2.1.2.2.2. Toplumsal Engeller 43
2.1.2.2.3. Örgütsel Engeller 44
2.1.2.3. Cam Tavan Sendromunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları 46
2.1.2.3.1. Bireysel Sonuçlar 46
2.1.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar 48
2.1.2.4. Cam Tavan Sendromunu Kırmaya Yönelik Stratejiler 51
2.1.2.4.1. Örgütsel Stratejiler 51
2.1.2.4.2. Bireysel Stratejiler 52
2.1.2.5. Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu 55
2.1.3. Mesleki Bağlılık Kavramı ve Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılığa İlişkin Kuramsal Çerçeve 56
2.1.3.1. Mesleki Bağlılık Kavramı 56
2.1.3.2. Mesleki Bağlılığın Önemi 59
2.1.3.3. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler 60
2.1.3.3.1. Bireysel Faktörler 60

2.1.3.3.2. Örgütsel Faktörler 62
2.1.3.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları 64
2.1.3.5. Mesleki Bağlılığın Sonuçları 66
2.1.3.6. Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılık 68
2.1.4. Kariyer Motivasyonu Kavramı ve Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonuna İlişkin Kuramsal Çerçeve 70
2.1.4.1. Kariyer Motivasyonu Kavramı 70
2.1.4.2. Kariyer Motivasyonunun Boyutları 73
2.1.4.2.1. Bireysel Nitelikler 73
2.1.4.2.1.1. Kariyer Kimliği 73
2.1.4.2.1.2. Kariyer Kavrayışı 74
2.1.4.2.1.3. Kariyer Esnekliği 75
2.1.4.2.2. Durumsal Değişkenler 76
2.1.4.2.3. Kariyer Kararları ve Davranışları 77
2.1.4.3. Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonu 77
2.2. İlgili Araştırmalar 79
2.2.1. Turizm Sektöründe Algılanan Cam Tavan Sendromuna İlişkin Araştırmalar 79
2.2.2. Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılığa İlişkin Araştırmalar 83
2.2.3. Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonuna İlişkin Araştırmalar 85
3. YÖNTEM 89
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler 89
3.1.1. Algılanan Cam Tavan Sendromu İle Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişki 90
3.1.2. Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki93
3.1.3. Kariyer Motivasyonu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki 95
3.1.4. Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Kariyer Motivasyonun Rolü 97
3.2. Evren ve Örneklem 99
3.3. Veri Toplama Araçları 101
3.4. Veri Toplama Süreci 107
3.5. Verilerin Analizi 109

4. BULGULAR VE YORUMLAR.....113
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....113
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Basıklık, Çarpıklık ve Normallik Analizine İlişkin Bulgular.....116
4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....117
4.4. Korelasyon Analizi.....126
4.5. Regresyon ve Aracı Etki Analizleri.....130
4.6. Farklılık Testleri.....137
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....149
5.1. Sonuçlar.....149
5.2. Öneriler.....159
KAYNAKÇA.....164
EKLER.....194
EK 1. Anket Formu.....194
EK 2. Etik Kurul Kararı.....198
EK 3. Ölçek İzinleri.....201

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Bölgesel Açıdan Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranları, 2022..... 20
Tablo 2. Araştırmanın Hipotezleri..... 98
Tablo 3. Algılanan Cam Tavan Ölçeği 102
Tablo 4. Mesleki Bağlılık Ölçeği 105
Tablo 5. Kariyer Motivasyonu Ölçeği..... 107
Tablo 6. Araştırma Örnekleminin Genel Profili ve Anket Dağılımı 108
Tablo 7. Ölçüm Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları (Pilot Çalışma) (n=50).....111
Tablo 8. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler 113
Tablo 9. Araştırma Ölçeklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Bulguları.....116
Tablo 10. Cam Tavan Sendromu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular.....119
Tablo 11. Mesleki Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular . 123
Tablo 12. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular..... 125
Tablo 13. Ölçüm Araçlarına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları..... 128
Tablo 14. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarının Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi..... 131
Tablo 15. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi 132
Tablo 16. Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi 133
Tablo 17. Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Kariyer Motivasyonunun Aracı Etkisi..... 135
Tablo 18. Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki Farklılık Analizi 138
Tablo 19. Sosyo-Demografik Özellikler ile Mesleki Bağlılık Arasındaki Farklılık Analizi..... 142
Tablo 20. Sosyo-Demografik Özellikler ile Kariyer Motivasyonu Arasındaki Farklılık Analizi 145

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırmanın Önerilen Simgesel Modeli 99
Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli 136

KISALTMALAR LİSTESİ

ILO **:** International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

KMO **:** Kaiser-Meyer-Olkin

TÜİK **:** Türkiye İstatistik Kurumu

TÜROB **:** Türkiye Otelciler Birliği

TÜRSAB **:** Türkiye Seyahat Acentaları Birliği

TDK **:** Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze, hayatın her evresinde ve toplumun her bölümünde, kadınlar ve erkekler beraber çalışmışlardır. Buna rağmen kadınların yaptıkları katkılar aynı derecede değerlendirilmemiş ve kadınlar devamlı ikinci planda kalmışlardır (Derin, 2020, s. 148). Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan işgücü ihtiyacını karşılayabilmek için çalışma hayatında yer alan kadınlar günümüze kadar birçok engelle karşılaşmış olmalarına rağmen, bu durumu en az etki ile atlatmak için çaba sarf etmişlerdir. Son yıllardaki uluslararası akademik çalışmalar, iş hayatındaki kadın işgücünün çok düşük oranlarda da olsa artmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır (Aydağ, 2012, s. 18).

Kadınların iş hayatında yer alması sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma açısından oldukça önemlidir (Kutluay Şahin, 2022, s. 277). Dünyada ve Türkiye'de iş hayatında kadınların çözülmemiş birçok problemi vardır (Yolcu, 2021, s.7). Kadınlar işgücüne katılım açısından önemli bir ilerleme kaydetmiş olsalar da hâlâ birçok kadın, mesleğinde üst düzey pozisyonlara ulaşmada engellerle karşılaşmaktadır. Araştırmalar, kadınların hedefledikleri pozisyonları görebilmelerine rağmen bu pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen ve literatürde "cam tavan" olarak adlandırılan görünmez bariyerlerle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (White, 1995, s. 4).

Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de kadın istihdamındaki çözüm bekleyen bu sorunlardan etkilenmektedir. Kadınların toplumdaki ve dolayısıyla turizm endüstrisindeki yerinin doğru belirlenmesi, ancak kadın işgücünün sektörde karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılması ve fırsatların değerlendirilmesi ile mümkündür (Yolcu, 2021, s. 7). Bu engellerden birisi de literatürde ifade ediliş biçimiyle cam tavandır.

Bilim insanları cam tavan kavramını ilk olarak pireler üzerinde yaptıkları bir deneyde kullanmışlardır. Deneyde, bilim insanları birkaç pireyi metal zemini olan ve 30 cm yükseklikteki bir cam faunusun içine koyup üzerini de kapatmışlardır. Metal zemin ısıtılmış ve bunun üzerine pireler zıplamaya başlamıştır. Pireler zıpladıkça

kafalarını cama çarpmışlardır. Bu şekilde kafalarını defalarca cama çarpan pireler artık 30 cm'den daha fazla zıpla(ya)mamayı öğrenmişlerdir (Korkmaz, 2016, s. 104). Deneyin ikinci aşamasına geçildiğinde ise tavandaki cam kaldırılmış ve zemin yeniden ısıtılmıştır. Tavanda cam olmamasına rağmen pireler 30 cm üzerine zıplamamışlardır. Çünkü engel artık zihinlerindedir. Onları sınırlayan dış engelin kalkmasına rağmen, iç engel varlığını sürdürmektedir. Bu deneyime cam tavan sendromu denmektedir (Civek ve Ulusoy, 2021, s. 3270).

Örgütsel açıdan bakıldığında ise, cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde, Hymowitz ve Schellhardt tarafından kullanılmış ve işletme içinde kadınları daha yüksek yönetim kademelerine çıkmaktan alıkoyan şeffaf bir engel olarak tanımlanmıştır (Fındık, 2016, s. 26). Bir başka deyişle cam tavan, kadınların, işyerinde terfi etmeye çalışırken veya bazı endüstrilerde iş ararken karşılaştıkları görünmez bir engeli ifade etmektedir (Kolade ve Kehinde, 2013, s. 79). Cam tavan, cinsiyetçilik ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan çok yönlü bir olgudur. Bu olgu özellikle kadın işgörenlerin kariyerlerinde ilerlemesini engellemekte ve iş yerinde hiyerarşi, maaş, cinsel taciz, sömürü ve güvensizlik gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Ottu ve Inwang, 2013, s. 178).

Öte yandan, literatürde mesleki bağlılık olgusu da son yıllarda giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmiştir. Mesleki bağlılığı etkileyen birçok unsur olmakla birlikte, işgören güçlendirme ve işgörenlerin iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamiklerin mesleki bağlılığa olan ilgiyi artırdığı öne sürülmektedir (Aydın, 2010, s. 16). Mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu yetenek ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki değerini anlaması ile ilgilidir. Diğer bir deyişle, bireyin belirli bir alanda yetenek ve uzmanlık kazanmaya yönelik yaptığı çalışmalar neticesinde mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Aydın, 2010, s. 16). Bashir'e (2017, s. 53) göre mesleki bağlılık kavramı, bir grubun bireyleri arasında mesleğe yönelik bağlılık duygusunu ifade eder. Stan (2009, s. 148) ise mesleki bağlılığı, işgören ve işletme arasındaki bağın gücünü yansıtan bir tutum olarak betimlemektedir.

Mesleki bağlılığı etkileyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bunlar; yaş, deneyim, meslekteki görev süresi, kıdem, eğitim durumu ve cinsiyet şeklinde olabilmektedir (Yetgin, 2017, s. 42). Literatürde, iş yaşamında cinsiyet değişkeni

bağlamında kadınların erkeklerden daha fazla engellerle karşılaştığı ve bu durumun örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Güzel, 2009).

Diğer yandan, insanoğlu çalışmaya başladığından itibaren gereksinimlerini karşılamayı, beklenti ve isteklerini tatmin etmeyi, geleceğe yönelik planlar yapmayı, hiyerarşik yapıda yükselmeyi ve başarılı olmayı istemektedir. Hiyerarşik yapıda yükselme, kariyer yapma ile mümkündür. Kariyerin; işgörenin duygu, tutum ve düşüncelerini etkilemesi ve davranışsal sonuçlar ortaya çıkarması kaçınılmazdır (Demirtaş ve Canpolat, 2017, s. 27). Dolayısıyla kariyer olgusunun motivlerle de ilgisi olduğu söylenebilir. Motivasyon, kişinin davranış yönünü, gücünü ve kalıcılığını ilgilendirmektedir. Motivler ise kişinin davranışının nasıl olacağını, hangi şiddetle gerçekleşeceğini ve ne tarafa doğru yöneleceğini etkilemektedirler (Özdaşlı ve Akman, 2012, s. 75).

Kariyer motivasyonu terimi ise, iş ve yönetim motivasyonunu kapsar ve bunun da ötesinde; iş arama ve işi benimseme, işletmede kalmaya karar verme, kariyer planlarını formüle etme ve gözden geçirme gibi çok çeşitli kariyer kararları ve davranışlarıyla ilişkili motivasyonu içerir (London ve Bray, 1984, s. 4). Kariyer motivasyonunun, motivasyon kontrolü ve öğrenme yönelimi üzerine oluşturulduğu ileri sürülmektedir (Sütay, 2019, s. 34).

Kariyer motivasyonu kavramını ilk geliştiren London'dır. London'a (1983, s. 620-621) göre motivasyon; iş motivasyonu ve yönetsel motivasyon kavramları gibi yapılardan oluşmaktadır. Ancak yazara göre bu yapılar birçok kişisel özellikleri ve kişinin kariyer ile ilgili kararlarını ve tutumlarını yansıtmamaktadır. Bu sebeple kariyer motivasyonunun, iş motivasyonu ve yönetimsel motivasyonu içine aldığı belirtilmektedir (London, 1983, s. 620-62).

Mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasında bir ilişki olduğu düşünülebilir. Lee ve arkadaşlarına (2000, s. 800) göre mesleki bağlılık, çalışan kişinin mesleği ile ilgili duygusal tepkileri olup, işgörenler farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 4). Mesleki bağlılığı yüksek olan işgörenler kariyer gelişimlerini sağlama ve meslekte ilerleme konusunda isteklidirler. Bu işgörenler ayrıca sahip oldukları yetenek ve nitelikleri artırma çabası içindedirler. Bu yönleriyle söz konusu bireylerin meslekten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, işgörenin mesleki bağlılığının yüksek

olması, işini güçlü bir şekilde benimsemesine imkân vermektedir (Derin vd., 2017, s. 26).

Blau ve Lunz (1998, s. 262), Morrow'un (1993) çalışmasına atıfta bulunarak, mesleki bağlılığın, bireyin işine veya çalıştığı örgüte yönelik duygularına kıyasla daha istikrarlı bir iş bağlılığı boyutu olduğunu belirtmektedir. Ateş (2020, s. 34) ise, güçlü bir mesleki bağlılığın işgörenlerin yaptıkları işi anlamlı bulmalarına ve güdülenmelerine olanak sağladığını öne sürmektedir.

Motivasyon; işgörenleri belirlenen hedefe, istenilen duruma doğru harekete geçiren çabaların tümüdür (Fidan ve Çetinkaya, 2022, s. 58). İşgörenler açısından kariyeri ve başarı motivasyonunu etkileyen faktörleri anlamak önemlidir. Çünkü motivasyon; başarıyı, başarı ise çalışma hayatında ulaşılabilecek olan pozisyonu ve bununla birlikte kariyer tatminini etkiler. İş yaşamında erkeklerin olduğu kadar, geçmişten bu yana birçok alanda işgücünü temsil eden kadınların da kariyer motivasyonlarına dikkat edilmesi önemlidir. Ne var ki kadınların işgücüne katılımları artmasına rağmen, kazançları, benzer eğitim ve deneyime sahip erkeklerin kazançlarının gerisinde kalmaktadır (Farmer, 1985, s. 363). Bunun sonucunda da sektörde erkeklere göre iş bulmada zorluk çeken kadınlar, buldukları işte erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedirler (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 302).

Pek çok kişi hâlâ modası geçmiş ve basmakalıp olan "kadının yeri" kavramlarından etkilenmektedir (Fitzgerald ve Crites, 1980, s. 44). Özellikle ev-kariyer çatışmasının kadınların psikolojik yönünü olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu çatışma, kadınlarda düşük kariyer motivasyonu yaratmaktadır (Farmer, 1984, s. 664).

Öte yandan turizm sektörü, kadınların kariyer ilerlemesine engel teşkil eden belirli özelliklere sahiptir. Uzun çalışma saatleri, coğrafi hareketlilik talepleri ve kalıcı bir erkek kurum kültürü, sektördeki kadınların kariyerlerini engelleyen ve cam tavan sendromu yaşamalarına neden olan en önemli unsurlardan bazılarıdır (Carvalho vd., 2018, s. 2). Tüm bu engeller, kadın işgörenlerin iş ve sosyal yaşam tatmini ile genel mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Kanten vd., 2014, s. 416-417). Dolayısıyla, işgörenlerin karşılaştıkları kariyer engelleriyle mesleki bağlılıkları arasında da bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Kaynak (2020, s. 191) çalışmasında, insan faktörünün örgütün stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir unsur olduğunu vurgulamış ve yapmış olduğu çalışmada kariyer güveninin duygusal ve devam bağlılığını etkilediğini saptamıştır. Gül ve Beyşenova (2018, s. 165) tarafından yürütülen bir çalışmada ise, kadın işgörenlerin orta düzeyde kariyer engelleriyle karşılaştıkları tespit edilmekle birlikte, örgütsel bağlılıklarının, yani bulundukları kurumda çalışmalarının istekten çok gereklilik olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde ise, kariyer engellerinin sonuçlarıyla benzer şekilde, kadın işgörenlerin orta düzeyde duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyine sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Demirel ve Perçin (2018), araştırmalarında otel işletmelerinde orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında görev yapan kadınların karşılaştıkları kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kadın yöneticilerin algıladıkları kariyer engelleri ile kariyer stratejileri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Kadın istihdamındaki artış, çalışma hayatında yer alan kadınların sorunlarının daha fazla dikkate alınmaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu sorunlardan biri olarak, kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları kariyer engellerinin ortadan kaldırılması önem taşımaktadır. Özdemir ve diğerleri (2017, s. 354) tarafından yürütülen bir çalışmada, cam tavanı aşmada kadınların bazı stratejiler edindikleri vurgulanmıştır. Bu stratejiler arasında; mentörlük desteği alma, sosyal ilişki geliştirme, rol çatışmasını (iş-aile) çözme, üniversite ve mesleki eğitim edinme gibi uygulamalar yer almaktadır.

Bu tez çalışmasında, konaklama işletmelerinde çalışan kadın işgörenlerin algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık ilişkisi üzerine odaklanılmış ve bu ilişkide kariyer motivasyonunun rolü incelenmiştir. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümü giriş kısmından oluşmaktadır. Bu bölümde; araştırmanın problemine, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklara ve çalışma içinde sıkça kullanılan kelimelerin tanımlarına yer verilmiştir. Tezin ikinci bölümünde, çalışmanın kuramsal çerçevesi ortaya konulmuştur. Bu bağlamda; cam tavan sendromu, mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu başlıklarından oluşan bir çerçeve çizilmiş, bu üç değişkenle ilgili olarak literatürdeki önceki araştırmalar özetlenmiştir. Bu bölümün sonunda, kuramsal dayanaklar dikkate alınarak bu değişkenler

arasındaki ilişkiler ortaya konulmuş, buradan hareketle hipotezler geliştirilmiş ve araştırmanın önerilen simgesel modeline yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmada izlenen yöntem hakkında bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde; evren ve önekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine, verilerin analizinde kullanılan tekniklere ve pilot araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümü, araştırmanın bulgularından oluşmaktadır. Beşinci ve son bölümde ise, çalışmanın sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Birçok alanda olduğu gibi son yıllarda turizm sektöründe de kadın işgörenlerin sayısının arttığına tanık olunmaktadır. Bununla birlikte, turizmde çalışan kadın işgücünün birçok ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Turizm sektörünün uzun ve dengesiz çalışma saatleri kadın işgörenlerin iş ve aile arasındaki dengeyi kurabilmelerini zorlaştırdığı gibi, bu dengeyi sağlayabilmeleri için erkeklere göre daha fazla çaba harcamaları gerekmektedir. Bu yüzden, kadın işgörenler çoğu zaman kariyerlerinde ilerlemeyi isteseler de dengelenemeyen tüm bu sorumlulukları kariyerlerine yönelik faaliyetlerde bulunabilmelerini kısıtlamaktadır (Kanten vd., 2014, s. 416).

Kadınların işgücüne katılımı artmasına rağmen, üst düzey yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmedikleri görülmektedir (White, 1995, s. 4). Turizm sektöründeki kadınlar genellikle belirli nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda çalışırken, sektörde çalışan erkeklerin karar verici pozisyonlarda yer aldıkları görülmektedir (Erkol Bayram, 2022, s. 146). Özellikle turizm ve konaklama sektöründe üst düzey yönetim mevkilerinde kadınların yeterli düzeyde temsil edilmemesi literatürde cam tavan sendromu kavramıyla ilişkilendirilmiştir (Fathy ve Youssif, 2020, s. 138).

Fapohunda (2018, s. 21), küresel ölçekte iş yaşamına dâhil olan kadın sayısının artmasıyla birlikte, kadın ve toplumsal cinsiyet kaygılarının son zamanlarda önemli bir endişe alanı haline geldiğini ve cam tavan sendromunun kadınların kariyer gelişimi üzerinde önemli etkileri olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde Lakmali ve arkadaşları da (2019, s. 2), kadın işgücünün bir örgütün başarısında oldukça

önemli olduğunu, ancak cam tavan olgusunun hem ulusal hem de uluslararası bağlamda kadın işgörenlerin kariyerinde bir sorun olduğunu belirtmektedir.

Diğer yandan literatürde son yıllarda sıklıkla ele alınan kavramlardan bir diğeri mesleki bağlılıktır. Turizm sektöründe mesleki bağlılık, turizmle bağlantılı iş alanlarında ya da mesleklerde kararlı olarak çalışma niyeti ve bağlılığı olarak ifade edilebilmektedir (Kuşluvan, 2020, s. 60). Mesleki bağlılığı etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Yetgin'e (2017, s. 42) göre mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden birisi de cinsiyettir. Güzel (2009, s. 4), kadın işgörenlerin karşılaştıkları engellerin işe olan bağlılığı azalttığına ve işten ayrılmalara neden olduğuna vurgu yapmaktadır.

Öte yandan iş motivasyonu da mesleki bağlılık için oldukça önemli bir faktördür. Motivasyonun işgörenlerin mesleğe bağlılığı açısından anahtar bileşen olduğu ifade edilmekte ve motive olmuş işgörenlerin işlerinde verimli olacakları öne sürülmektedir (Nimisha ve Anoop, 2016, s. 45). Nimisha ve Anoop (2016), öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, mesleki bağlılık ile iş motivasyonu arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur. Blaique ve Pinnington (2021) ise çalışmalarında, bağlamsal desteğin (mentörlük ve mentörlük ilişkisinin kalitesi) kadınların mesleki bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Caricati ve arkadaşları (2014) ise çalışmalarında, mesleki bağlılık ve çalışma ortamının, işgörenlerin iş tatminini pozitif yönde yordadığını saptamışlardır. Çalışmada ayrıca, içsel ve dışsal iş değeri oryantasyonunun iş tatmini üzerindeki etkisine mesleki bağlılığın aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Osinsky ve Mueller (2004) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise, işgörenlerin mesleki bağlılıklarının ücret, kariyer ilerlemesi ve alternatif istihdam fırsatlarından etkilendiği ortaya konulmuştur.

Kariyer sürecinde kadınların karşı karşıya kaldıkları engeller hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz neticeler yaratabilmektedir. İş yaşamında belli bir konuma varabilme, yani kariyerinde yol kat etme arzusu içinde olan kadın işgörenlerin bu süreçte birçok nedenle karşılaştıkları engeller, iş ve özel yaşamlarında motivasyon kaybı yaşamalarına neden olabilmektedir. İş yaşamında meydana gelen bu türden bir motivasyon kaybı kadın işgörenlerin mesleğine olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Buradan hareketle, konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki

bağlılık ilişkisinde kariyer motivasyonun rolünün incelenmesi ilgili literatüre katkı sağlayabilir.

Alan yazın incelendiğinde cam tavan sendromunun işletmecilik literatüründe örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve iş tatmini gibi birçok değişkenle ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. Ulusal yazında cam tavan sendromuna ilişkin çeşitli lisansüstü çalışmalar yürütülmüş olmakla birlikte, turizm alanındaki çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Turizm alanında gerçekleştirilen lisansüstü tezlerin de birtakım örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilerek incelendiği görülmüştür (Demirer, 2018; Yolcu, 2021).

Öte yandan yine turizm alanında cam tavan sendromunun konu edinildiği lisansüstü tez çalışmalarında saha araştırmalarının bazılarının konaklama işletmelerinde yürütüldüğü (Günden, 2011; Aydağ, 2012; Mayuk, 2013) görülmüştür. Bu lisansüstü tez çalışmalarının dışında, yerli ve yabancı yazında cam tavan sendromu konusunun konaklama işletmeleri özelinde ele alındığı birtakım çalışmalar da bulunmaktadır (Maxwell, 1997; Anafarta vd., 2008; Boone vd., 2013; Clevenger ve Singh, 2013; Yolcu vd., 2021).

Öte yandan literatürde, algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık ilişkisinde kariyer motivasyonunun rolünün incelendiği başka bir çalışmaya rastlanamamıştır. İlgili yazındaki çalışmaların birçoğunda, cam tavan sendromunun örgütsel güven (Candan vd., 2017; Örücü ve Akgül, 2019; Yolcu, 2021) ve işten ayrılma (Sökmen ve Akar Şahingöz, 2017; Abacı, 2019; Kuru, 2020; Sağır, 2020; Yolcu, 2021; Toprak, 2022) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler özelinde cam tavan, mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu değişkenlerini birlikte ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin nasıl şekillendiği ve kariyer motivasyonunun bu ilişkide bir rol oynayıp oynamadığı araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Aydağ'ın (2012) çalışmasında, kadın işgörenlerin kariyer gelişiminde mentörlük uygulamalarına ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Kanten ve arkadaşları (2014) ise Antalya'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan kadın işgörenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında; kariyer planlama eksikliğinden, iş-aile çatışmasından ve çevreden kaynaklanan kariyer engellerinin kariyer motivasyonunu negatif yönde etkilediğini

ve bu engellerin mutluluk üzerindeki etkisinde kariyer motivasyonunun kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu saptamışlardır. Diğer taraftan Fathy ve Youssif (2020) çalışmalarında, cam tavan algılarının dört faktörünün (inkâr, dayanıklılık, boyun eğme ve kabullenme) kadınların öznel kariyer başarıları üzerinde önemli etkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüm bu anlatılanlardan hareketle araştırmada, *"konaklama işletmelerinde çalışan kadın işgörenlerin algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun bir role sahip olup olmadığı"* sorgulanmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar cam tavan algılamakta mıdır?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların mesleki bağlılıkları hangi yöndedir?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonları hangi yöndedir?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonu aracı bir role sahip midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışan kadın işgörenlerin algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun bir role sahip olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Turizm sektörü, kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerden biri olmasına rağmen,

kadınların yönetim kademelerinde yükselmelerini zorlaştıran çeşitli bireysel, örgütsel ve toplumsal engellerin varlığından söz edilmektedir. Söz konusu engellerin kadınların mesleklerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, kariyer motivasyonunun kadın işgörenlerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engellere rağmen mesleklerine bağlı kalmalarında nasıl bir rol oynadığı henüz yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır.

Bu doğrultuda araştırmada, kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavanın mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması ve kariyer motivasyonunun bu ilişkide aracı bir işlev üstlenip üstlenmediğinin incelenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca araştırmanın, turizm literatüründe sınırlı sayıda ele alınan bu değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmasına katkı sağlaması ve sektörde kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesine yönelik uygulamalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İlgili alanyazında cam tavan sendromu, mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu olgularının her birinin ayrı ayrı birçok akademik çalışmaya konu olduğu ve söz konusu olguların birçok farklı değişkenle ilişkilendirilerek incelendiği görülmüştür. Ancak bu üç değişkeni birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Turizm işletmelerinde cam tavan engeli ile karşılaşan kadınların yöneticiler tarafından bilinmesi, söz konusu engeller konusunda örgütsel politikaların yeniden gözden geçirilmesine, bu engellerin hangi faktörlerden kaynaklandığının belirlenmesine ve bu engellerin ortadan kaldırılması için çözümler üretilmesine imkân verebilecektir. Benzer şekilde, turizm işletmelerinde çalışan yöneticilerin, kadın işgörenlerin mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmaları da önem taşmaktadır. Yöneticiler, işletme içi ve dışı faktörlerden kaynaklı uygulamalar nedeniyle, eğer varsa bu konularda yaşanan sorunların giderilmesi veya mevcut uygulamaların iyileştirilmesi yönünde stratejiler geliştirebilirler. Örgütsel düzeyde cam tavan engeli ile karşılaşan kadınların turizm mesleğine ilişkin olarak bağlılıklarının azalması sektörde makro ve mikro açıdan nitelikli işgücü kaybına sebep olabileceği gibi, kadınların kariyer sürecinde algıladıkları bu engeller istihdamda toplumsal açıdan da derin sorunlara yol açabilir. Bunun yanı sıra örgüt yöneticilerinin, iş yaşamındaki kadınların karşılaştıkları cam

tavan engeli ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun bir role sahip olup olmadığını bilmeleri, geliştirecekleri insan kaynakları politikaları ve uygulamaları konusunda bir farkındalık yaratacaktır. Bu yönleriyle, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi bakımından çalışmadan elde edilen bulguların ilgili yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya ait kabul edilen varsayımlar aşağıdaki gibidir:

- Araştırmada kullanılan anket formunun katılımcılar tarafından doğru ve samimi bir şekilde doldurulacağı varsayılmıştır.
- Anket formunda yer alan soru ve önermelerin, araştırmanın amacına ve problemine yanıt bulmaya uygun nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada ele alınan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olabileceği varsayılmıştır.
- Araştırma sonucunda ulaşılan örneklem büyüklüğünün evreni temsil kabiliyetine sahip olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, kuramsal çerçeve açısından araştırmacının erişebildiği alanyazınla sınırlıdır. Araştırma veri kaynağı olarak, 2025 yılında Antalya ve Muğla illerindeki üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan 464 kadın yönetici ile sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Cam Tavan Sendromu; kadınların ve azınlıkların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen bariyerler anlamında kullanılmaktadır (Tupou, 2011, s. 20).

Mesleki Bağlılık; kişinin mesleğine psikolojik bağlılığı ve mesleğiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Ajay ve Bindu, 2015, s.1195).

Kariyer Motivasyonu; bireyin kariyer kimliğini, kariyerini etkileyen faktörler konusundaki farkındalığını ve olumsuz kariyer koşulları karşısındaki dayanıklılığını yansıtan bireysel özellikler ile bu özelliklere bağlı kariyer kararları ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (London, 1983, s. 620).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

Çalışmanın bu bölümü üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, çalışmanın kuramsal çerçevesi kurulmuştur. Bu bağlamda; cam tavan sendromu, mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu konuları açıklanmıştır. İkinci kısımda, kuramsal çerçeve kısmında ele alınan değişkenlerle ilgili olarak yazındaki önceki çalışmalara ilişkin bir litaratür taraması yapılmıştır. Üçüncü kısımda ise, kuramsal dayanaklar temel alınarak araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve buradan hareketle hipotezler geliştirilerek, araştırmanın önerilen simgesel modeli ortaya konulmuştur.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. İstihdam Kavramı ve Turizm Sektöründe Kadın İstihdamına İlişkin Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, istihdam kavramı ve turizmde istihdam türleri açıklanmıştır. Devamında, toplumda kadının rolü ve statüsüne değinildikten sonra, iş yaşamında kadın istihdamının dünyada ve Türkiye'deki yeri ele alınmış; turizm sektörü özelinde kadın istihdamını etkileyen faktörler ile kadınların karşılaştıkları sorunlar ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Son olarak; cam tavan sendromu kavramı, cam tavan sendromunu oluşturan nedenler, cam tavan sendromunun bireysel ve örgütler sonuçları ve cam tavan sendromunu kırmaya yönelik stratejilere değinilmiştir.

2.1.1.1. İstihdam Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre istihdam kavramı "bir görevde, bir işte kullanma" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2022). İstihdam, ekonomi ile ilgili bir kavram olup, üretim unsurlarının gelir elde etmek amacıyla çalışması veya çalıştırılması olarak tanımlanabilir (Aksu, 2017, s. 41). Benzer şekilde Acar da (1992, s. 7), istihdamın çalışma ve iktisat ile ilgili başlıca kavramlardan biri olduğunu ve sonsuz

sayılan insan gereksinimlerinin karşılanması amacıyla sınırlı kaynakların, tüm üretim faktörlerinin kullanımını ve üretime sürüklenmesini ifade ettiğini belirtmektedir.

Akgül'e (2014, s. 30) göre, "*işgücü piyasasında emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı istihdam seviyesini meydana getirir. İstihdam, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığı ile ilgilidir*". İstihdam, ülkelerin ekonomik faaliyetlerinde kullanılan insan gücüdür ve ülkelerin amaçlarına ulaşmalarındaki bir aracıdır (Yaprak, 2003, s. 7).

2.1.1.2. Turizm Sektöründe İstihdam Türleri

Turizm, dünyanın en büyük ve hızla büyüyen endüstrilerinden biridir. 21. yüzyılda küresel ekonomi; teknoloji, telekomünikasyon ve turizmi içeren üç ana endüstri tarafından yönlendirilmektedir. Turizm; ilgi çekici yerler, ulaşımlar, konaklamalar, yeme ve içme tesisleri, eğlence, iş ve evden uzakta seyahat eden bireyler veya gruplar için sağlanan diğer ağırlama hizmetleri dâhil olmak üzere bir seyahat deneyimi sunan faaliyetler, hizmetler ve endüstriler topluluğudur (Aynalem vd., 2016, s. 1). Emek-yoğun olan turizm endüstrisi, son derece önemli bir istihdam kaynağıdır (Serazhatdinova, 2007, s. 65). Turizm sektörü uluslararası boyutta doğrudan ve dolaylı istihdam fırsatları sunmaktadır (Ntanjana vd., 2018, s. 3).

Turizm sektörü küresel ölçekte büyümeye devam ederken, bu büyümeye bağlı olarak hem gelişmiş hem de yükselen ekonomilerde istihdam seviyeleri yükselmektedir (Baum ve Hai, 2019, s. 372). Turizm sektörü sadece turistik harcamaların yapılmasıyla değil, aynı zamanda istihdam fırsatları yaratarak da ülkelerin ekonomilerine fayda sağlamaktadır (Boz, 2006, s. 99).

Turizm endüstrisinde istihdam, farklı paydaş bakış açılarına, ideolojik ve pratik çerçevelere bağlı olarak değişkenlik gösteren ve önemli ölçüde çeşitlilik içeren bir yapıya sahiptir. İstihdamın niteliği; bulunduğu yer, politik ve ekonomik koşullar, sosyo-kültürel etkenler, faaliyet gösterilen sektör, işletmenin büyüklüğü ve sahiplik yapısı, formel ya da informel ekonomi içindeki konumu ile işgücünün bileşimi ve işgörenlerin üstlendikleri roller gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu unsurlar turizmde istihdamın homojen olmayan ve karmaşık bir görünüm kazanmasına neden olmaktadır (Baum ve Hai, 2019, s. 372). Turizm aynı zamanda, mevsimsellikten

büyük ölçüde etkilenebilen bir iş alanı olarak kabul edilmektedir (Ceviz, 2018, s. 34). Nitekim Robinson ve arkadaşları da (2019, s. 2), turizmin mevsimlik özelliğinden, yani talepteki belli bir dönemde yoğunlaşmanın neden olduğu durumdan dolayı yoğun çalışmayı kapsayan ve çalışan kişinin özel hayatında sosyalleşebilmesini kısıtlayan bir iş alanı olarak algılandığını belirtmektedir.

Turizm sektöründen doğrudan etkilenen konaklama, ulaşım, eğlence ve seyahat acentaları gibi birçok farklı sektör bulunmaktadır. Ayrıca tarım ve üretim gibi diğer çeşitli sektörler de dolaylı olarak etkilenmektedir. Bu nedenle turizm sektörünün istihdam üzerindeki etkilerini net olarak belirlemek oldukça güçtür (Doğan, 2017, s. 128). Breathnach (1992, s. 16), sahip olduğu heterojen yapısı ve diğer birçok ekonomik faaliyetle örtüşmesi nedeniyle turizm istihdamının kolayca ölçülebilir olmadığını belirtmektedir.

Turizm sektöründeki birçok iş hafife alınmasına rağmen oldukça zahmetlidir. işgörenlerin genellikle becerilerini, çok çeşitli görevler ve hatta kuruluşlar arasında aktarmaları gerekebilmektedir. Ayrıca, bu sektörde özellikle ön saflardaki işgörenlerden; sürekli olarak olumlu, neşeli ve hatta eğlenceli bir ruh hali içinde olmaları, işlerinin bir parçası olarak belirli duyguları sürekli olarak sergilemeleri beklenmektedir (Carvalho vd., 2014, s. 411).

Turizmde; doğrudan, dolaylı ve uyarılmış olmak üzere üç tür istihdam bulunmaktadır (Cukier-Snow ve Wall, 1994, s. 33; Sarı, 2007, s. 107; Günel, 2009, s. 93).

Doğrudan İstihdam: Konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri, mağazalar, eğlence mekânları, seyahat acentaları ve ulaştırma işletmeleri gibi turizm sektörü ile doğrudan ilgili iş alanlarında meydana gelen istihdam türüdür (Serazhatdinova, 2007, s. 66).

Dolaylı İstihdam: Turizm işletmelerinin ihtiyacı olan mal ve hizmet girdilerini sağlayan sektörlerde turizm faaliyetleri nedeniyle oluşan istihdamdır (Çinpolat, 2018, s. 6). Turizmin gelişmesiyle birlikte; tarım, balıkçılık, inşaat, el sanatları, bankalar ve imalat sektörleri gibi birtakım iş alanlarında yeni istihdam olanakları ortaya çıkmaktadır (Ceviz, 2018, s. 30; Çinpolat, 2018, s. 6).

Uyarılmış İstihdam: Doğrudan ve dolaylı istihdam ile elde edilen gelirlerin harcanmasıyla ekonomide ortaya çıkan ek istihdamdır (Doğan, 2017, s. 128; Ceviz,

2018, s. 30). Yani turizmin çarpan etkisi neticesinde ekonomide meydana gelen ilave istihdamdır (Serazhatdinova, 2007, s. 66). Turizmden elde edilen gelirin ekonomide yeniden dağılması sonucunda yeni iş alanları ortaya çıkmakta ve bu durum uyarılmış istihdamı meydana getirmektedir.

Turizm çoğu ülkede en fazla istihdam olanakları sağlayan sektör olarak kabul edilmektedir (Serazhatdinova, 2007, s. 67; Günel, 2009, s. 93). Turizm sektörünün bu şekilde oluşturduğu istihdam olanakları işsizlik sorunu yaşayan ülkeler için oldukça önemlidir (Ceviz, 2018, s. 31). Ayrıca turizm sektörünün emek-yoğun özelliği gereği makineleşme ve otomasyondan yararlanma olanaklarının sınırlı olması da bu sektörde işgücüne olan talebi artırarak istihdama katkı sağlamaktadır (Sarı, 2007, s. 107; Ceviz, 2018, s. 30). Sektörde emek-yoğun işlerin çokluğu nedeniyle turizm harcamaları yüksek oranda doğrudan istihdam etkisi meydana getirmektedir. Ayrıca turizm, bu alana mal ve hizmet sağlayan ikincil sektörlere yeni iş fırsatları sağlayarak uyarılmış bir istihdam etkisi de yaratmaktadır. Turizm sektörüne yapılan yatırım ve harcamaların diğer sektörlere göre daha yüksek oranlarda istihdam sağladığı kabul edilmektedir (Doğan, 2017, s. 128).

Turizm sektöründe istihdam edilen kişi sayısını artıran faktörler şu şekilde sıralabilir (Sarı, 2007, s. 108; Doğan, 2017, s. 128):

- Emek yoğunluğu
- Düşük gelirli iş alanlarının çok olması
- Yarı zamanlı çalışan sayısının fazla olması
- Mevsimsel yoğunluk ve dönemsellik

2.1.1.3. Toplumda Kadının Rolü ve Statüsü

Tarihsel açıdan kadının erkek karşısında ağırlığını kaybetmesi ekonomik kaynaklara dayanmaktadır. Erkek egemen toplumun ve ataerkil aile örneklerinin temelleri, avcılık ve toplayıcılıktan tarım ekonomisine geçiş sürecine dayanır. Tarıma geçiş, kadının sosyo-ekonomik konumunu kaybetmesinin de temel sebebidir (Kaymaz, 2010, s. 334).

Rol ve statü, toplum ile kişi arasındaki bağlantının en görünen bölümüdür. Aileden sosyal çevreye kadar tüm toplumsal kurumlar statüye bağlı rollerin

gelişimine tesir etmektedir. Statü ve onun gerektirdiği rolleri biçimlendiren faktörlerin başında da toplumsal cinsiyet ve onun gerektirdiği roller ile mesleki statü ve rolleri bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet ve aile içi roller kişinin hayatında en temelde bulunmaktadır (Sarı, 2011, s. 493). Kişi dünyaya geldiğinde sosyalleşme sürecine en başta ailede başlamaktadır. Ailede başlayan eğitim ve sosyalleşme de kişinin toplumsal hayata attığı ilk adımlar olmaktadır. Aile içinde ilk cinsiyete dayalı statü ve cinsiyete dayalı roller öğrenilmektedir (Sarı, 2011, s. 497).

Bir topluma ait inanç, zihniyet yapısı, örf, adet, gelenekler ve gündelik rutin alışkanlıkları toplumsal cinsiyeti belirleyen ve ona yön veren etkenler olmaktadır (Sümer, 2022, s. 105). Bununla beraber, kişilerin eğitimi sonrası edindiği uzmanlıkların da çoğunlukla ailede öğrenilen ve sahip olunan ilk statüye ve rollere uygun olması beklenmektedir. Kadının cinsiyeti ile saptanan ev içi vazifelerine uygun olması yönünden, anaokulu ya da sınıf öğretmenliğinin veya hemşirelik ya da ebeliğin kız çocukları için düşünülmesi bunun neticesidir. Hemşirelik, feminen meslek olarak kurgulanmış ve kadınlık rolleri ile örtüştürülmüştür (Sarı, 2011, s. 497). Toplumda kadınların erkeklere göre daha duygusal ve kırılgan, erkeklerinse daha akılcı ve rasyonel olduğu düşüncesi mevcuttur. Örneğin yönetici seçiminde genellikle erkek tercih edilmesinin sebebi kadının daha narin ve duygusal olduğu önyargısıdır (Sümer, 2022, s. 105).

Türkiye'de; eğitimde, çalışma yaşamında, sağlıkta, karar verme sisteminde ve birçok alanda önemli seviyede toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı bulunmaktadır. Bu eşitsizlik ve ayrımcılıklar, sadece kadınları ve kız çocuklarını etkilememekte, bunun yanı sıra ülkenin demokratikleşmesinin ve kalkınmasının önünde de önemli bir engel oluşturmaktadır (Özaydınlık, 2014, s. 94). Günümüzde kadınların toplumda, eğitim alanında, ailede/medeni hakların kullanımında, çalışma hayatında ve siyasi hakların kullanımında birçok sorunları mevcuttur (Kaymaz, 2010, s. 356).

20. yüzyılla beraber kadınlar artık, cinsiyet farklılıkları hakkında tartışmalar açabilmekte, belli bir güce sahip olabilmekte, yaşadıkları kültürel ve ulusal sınırların dışına çıkabilmekte ve bu yolda ilerleyebilmektedirler (Sarper, 2015, s. 13). Kadınların oy hakkı elde etmeleri, modern çağın ünlü kadın isimleri, birinci ve ikinci dünya savaşlarına katkıları bu dönemde gerçekleşmiştir (Belenli ve Kiriş Avaroğulları, 2017, s.289). Bu dönemde kadının hayattaki tek amacı annelik ve ev

kadınlığı ile sınırlı kalmamış, sosyal ve siyasal aktivitelerde ve uluslararası etkinliklerde yer alma isteği oluşmuştur. Aynı zamanda teknolojik gelişmeler de yavaş yavaş kadınların portresinin çizilmesine yardımcı olmaya başlamıştır (Sarper, 2015, s. 13).

Bu gelişime neden olan en önemli etkenlerden birinin dünya savaşları olduğu öne sürülmektedir. Tarih boyunca meydana gelen savaşlarda kadın erkek demeden seferber olan halkların arasından kadınların ülkelerine hizmet etmeleri ve kendilerine uyarlanan alışagelmiş rollerin dışına çıkmaları bu bilincin oluşmasında faydalı olmuştur. Bu zor süreçlerde kendi kabuklarını kıran kadınların, sosyal ve ekonomik alanda da yeniliklere ulaşmaları ve ekonomik özgürlüklerini kazanarak bu yönde çocuklarını yetiştirme şekillerinin de değişimi sağlanmıştır. Böylece kadınlar sosyal yaşama daha aktif ve etkili bir düzeyde entegre olmaya başlamışlardır (Sarper, 2015, s. 13).

2.1.1.4. İş Yaşamında Kadın İstihdamı

Toplumsal bakış açısındaki değişim, eğitimde fırsat eşitliğinin artması ve kadınları koruyan yasal düzenlemelerin uygulanması kadınların işgücüne katılımını ve toplumsal statülerini güçlendirmiştir. Buna karşın; düşük eğitim düzeyi, ev içi sorumluluklar ve geleneksel yaklaşımlar kadınların istihdama katılımını sınırlandıran önemli faktörlerdir (Yoltay, 2020, s. 21). Örneğin kadınların eğitim düzeylerinin erkeklerden daha düşük oranlı olduğu ülkelerde kadınların iş bulma fırsatlarının daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Doğan Günday, 2011, s. 43). Bununla birlikte çoğu işgücü piyasasında kadın-erkek işi ayrımının, aynı işi yapan kadın ve erkek işgörenler arasındaki kazanç farklılığının ve eşitsizliğinin mevcut olduğu öne sürülmektedir (Özkaplan, 2013, s. 2).

Toplumda cinsiyete dayalı rol ayrışmasının biyolojik farklardan kaynaklandığı ve bunun evrensel olduğu öne sürülmektedir. Geleneksel ve modern toplumlar üzerinde yapılmış birçok araştırma; yemek yapmak, dikiş dikmek, temizlik ve çocuk bakımı gibi pek çok ev içi etkinliğin genellikle kadın rolleri olarak tanımlandığını ortaya koymaktadır (Yağan Güder, 2014, s. 19). Kadınların ücretli çalışmalarının genellikle "ev içi" görevler etrafında döndüğü ve bunun da onların öğretmen, hemşire, temizlikçi vb. gibi mesleklerde istihdam edilmelerine yol açtığı

bilinmektedir. Kadınların işi genellikle daha az özerktir, mekân ve zaman açısından daha kısıtlıdır ve daha monotondur. Bu nedenle, kadınların baskın olduğu meslekler genellikle güç ve otoriteden yoksun olup rutin görevlerle karakterize edilmektedir (Gwendolen Truss, 1992, s. 27).

Araştırmalar, geniş bir endüstri yelpazesinde istihdamın cinsiyete göre ayrıldığını göstermektedir. Bu ayrım şu şekilde açıklanmaktadır: Kadınların yaptığı işler erkeklerin yaptıklarından farklıdır (yatay ayrışma) ve kadınlar mesleki hiyerarşide erkeklerden daha düşük seviyelerde çalışırlar (dikey ayrım). Bu nedenle, kadın işgörenler sekreterlik, idari ve yemek işleri gibi "kadın" mesleklerinde ve öğretmenlik ve hemşirelik gibi "bakıcı" mesleklerde baskındır. Ancak kadınlar bu sektörlerin yönetim yapılarında hala yeterince temsil edilmemektedir. Önceki araştırmalar, cinsiyet ayrımının kadınları daha az yetenekli ve dolayısıyla ekonomi için daha az değerli olarak görülen alanlara yerleştirme eğiliminde olduğunu göstermiştir (Jordan, 1997, s. 526). Bunun yanı sıra Gökkaya (2011) çalışmasında, iş hayatında ayrımcılıklara maruz kalan kadınların özellikle ekonomik açıdan şiddet gördüklerini açıklamıştır. Özçatal (2011) ise araştırmasında, kadınların iş seçimlerinde daha çok ailesinin erkek fertlerinin etkili olduğunu belirtmiştir.

Kadınların toplumsallaşmaları ve topluma olan katkılarının artması noktasında, çalışma hayatında ücretli işgücü olarak yer almaları oldukça önemlidir. Sürdürülebilir büyümenin gerçekleşmesinde, kadın istihdam seviyelerinin artması önem taşımaktadır (Yılmaz, 2021, s. 12).

2.1.1.4.1. Dünyada Kadın İşgücü

Dünyada kadınların iş hayatında bulunmaları uzun süreçlerden geçmiştir. Tarihsel olarak ele alındığında, geçmişten günümüze toplumun düşünce yapısında, "kadının yeri evidir, ailesine, eşine, çocuklarına bakmakla görevlidir ve erkek egemenliğinde yaşar" fikri baskındır. Tarımla beraber yerleşik hayata geçilmesi de kadının ikincil statüsünü değiştirememiştir (Korkmaz vd., 2013, s. 1850).

1950 yılından bu yana gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanmakta olan sektörel dönüşümle beraber kadınlar hastane, kamu kurumları gibi hizmet alanları içerisinde de çalışmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda ticaretin serbestleşmesi ve çokuluslu işletmelerin sayısının artması ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Özellikle

kadınlar bu durumdan etkilenerek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır (Şahbaz Kılınç, 2015, s. 126).

Ekonomik kalkınmanın şartı, üretim etkenlerinin mümkün olduğunca yüksek ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Fakat bu etkenlerin önünde gelen işgücünün kullanımında, dünyanın tüm ülkelerinde cinsiyet konusunda erkeklerin lehine çalışan bir eşitsiz dağılım mevcuttur (Erarslan, 2009, s. 4). Sanayi devrimiyla birlikte kadın işgücünde anlamlı gelişmeler ortaya çıkmış ve bu dönemde kadınlar emek piyasasında ücretli işgören olarak çalışmaya başlamıştır (Erarslan, 2009, s. 5; Levent ve Aydın, 2021, s. 770). Kadın işgücünde ortaya çıkan yeniliklerden önce, sanayi devrimi öncesinde kadının statüsüne bakıldığında, gelişmeleri daha ayrıntılı şekilde görebilmek mümkündür (Erarslan, 2009, s. 5).

Bununla beraber dünyada kadın-erkek istihdam oranları arasında bölgeler arası önemli değişiklikler gözlenmektedir. Birleşmiş Milletler'in edindiği bilgilere göre çoğu bölgede hala kadın erkek istihdam oranlarında önemli derecede dengesizlikler bulunmaktadır (Korkmaz vd., 2013, s. 1851).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2022 yılı verilerine göre dünyada 25-54 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranları Tablo 1'deki gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo 1. Bölgesel Açıdan Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranları, 2022

BÖLGE	ORAN
Dünya	%51,6
Orta ve Güney Asya	%29,4
Latin Amerika ve Karayipler	%64,5
Kuzey Amerika ve Avrupa	%77,5
Avustralya ve Yeni Zelanda hariç Okyanusya	%54,9
Güney Doğu Asya	%72,0
Sahra Altı Afrika	%77,1
Batı Asya ve Kuzey Afrika	%29,2

Kaynak: https://ilostat.ilo.org/topics/women/ (Erişim Tarihi: 09.02.2023)

Tablo 1'de de görüldüğü gibi dünyadaki kadın işgücü oranı %51,6'dır. Dünyadaki kadın işgücünün dağılımında en yüksek orana Kuzey Amerika ve Avrupa sahipken (%77,5), en düşük oranın Batı Asya ve Kuzey Afrika'da (%29,2) olduğu dikkati çekmektedir.

2.1.1.4.2. Türkiye'de Kadın İşgücü

Türkiye'de cumhuriyetin ilanından sonra, Atatürk devrimleriyle beraber kadınlara özgü gerçekleştirilen düzenlemeler, kadın kimliğinin yaratılmasına, kadının ikincil konumdan kurtarılmasına ve ev dışına çıkarak iş hayatında yer almasına fırsat sağlamıştır. O döneme ait olan bu önemli yasal düzenlemeler kadınların iş hayatını basitleştirici tedbirleri yaratmıştır. Daha sonraki yıllarda kadınların istihdam oranlarında büyüme gerçekleşmiş ve kadınlar etkin bir şekilde istihdamda yer almıştır (Erarslan, 2009, s. 19).

1980'li yıllarda Türkiye serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmış ve ithal ikame stratejisini geride bırakarak ihracat yönlü politikalara yönelmiştir. Küreselleşmenin etkisiyle beraber tarım sektöründen hizmet sektörüne geçen kadın işgörenler, yedek işgücü ve ucuz ücret karşılığı çalıştırılması sebebiyle çoğalmıştır (Dilber, 2019, s. 33). Öte yandan bu süreçte esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması da kadın istihdamını artırmıştır. Ayrıca şehirleşme ve geleneksel tarımdan uzaklaşma gibi etmenler de kadın işgücünün sanayi sektöründeki iş alanlarına yönelmesine yol açmıştır (Zengin ve Koçoğlu, 2017, s. 170).

Bu ekonomik dönüşüme rağmen, gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları artarken Türkiye'de bu konuda beklenen düzeyde bir yükseliş sağlanamamıştır. Günümüz Türkiye koşullarında kadınların işgücüne katılımı zorunlu bir gereklilik haline gelmiş olsa da uygulanan stratejiler ve politikalar yeterli etkinliği gösterememiş ve uzun vadeli kalıcı sonuçlar üretememiştir. Bu sebeple, gelişmiş ülkelere kıyasla Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının oldukça düşük olduğu belirtilmektedir (Dilber, 2019, s. 33-34).

Kadının aile ve ev içi rollerle özdeşleştirilmesi, iş ve ekonomik hayata katılımını sınırlandırmıştır. Sanayileşme ve kentleşmenin artmasıyla birlikte kadınlar işgücü piyasasında yer almaya başlamış olsa da çoğunlukla düşük ücretli ve kırılgan işlerde istihdam edilmişlerdir. Bu durum, kadınların istihdam koşullarının yapısal eşitsizlikler çerçevesinde şekillendiğini göstermektedir (Şahbaz Kılınç, 2015, s. 126, 127). Türkiye'de kadın istihdamının; statüsü düşük ve az gelirli işlerde, tarım, tekstil, gıda ve tütün gibi emek-yoğun sanayi dallarında, ücretsiz aile işgöreni ya da kayıt dışı olarak yoğunlaştığı görülmektedir (Serel ve Özdemir, 2017, s. 144). Ayrıca, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıkları söz konusudur. Kadınların iş, kariyer,

iktisadi ve politik katılımda eşitsiz konumlarının arkasındaki sır, onların toplumsal olarak ev kadını olarak tanımlanmasında yatmaktadır (Şahbaz Kılınç, 2015, s. 126).

Kadının işgücüne katılım sağlaması hususunda Türkiye'deki duruma bakıldığında, kadın erkek istihdam oranlarında büyük bir eşitsizlik mevcuttur. Son yıllarda gerçekleştirilen girişimler ve alınan tedbirlerle beraber bu oranda biraz olsun artış yaşanmış olsa da kadın ve erkeğin işgücüne katılım oranları arasındaki fark dünyanın birçok bölgesinden daha belirgindir (Zihnioğlu, 2013, s. 4).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2023 yılına ilişkin raporunda, Türkiye'de işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,9 iken kadınlarda %35,7 olarak ifade edilmiştir. Bu rakamlar bir önceki yıla ilişkin raporun verilerine göre artış göstermiştir (data.tuik.gov.tr).

2.1.1.5. İş Yaşamında ve Turizm Sektörü Özelinde Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Tarihsel olarak kadınlar, ev işleri, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları gibi toplumsal olarak atfedilmiş görevleri üstlendiği için işgücü piyasasında daha az yer almış, buna karşılık erkekler ücretli çalışma ile evin geçimini sağlamışlardır (Akkuş, 2019, s. 30). Yani erkeğin görevi dışarıda çalışarak para kazanma, kadının görevi ise ev işi yapmak ve çocuk büyütmek olarak kabul görmüştür (Zengin ve Koçoğlu, 2017, s. 169). Bu şekilde, kadınlar ekonomik açıdan erkeğe bağlı olarak kalmışlardır. Kadınların yapmış oldukları bu tarz işlerin ekonomik bir değeri olmamış ve bu yüzden de erkeğe bağımlı kalarak toplumsal olarak da önemsizliğe sürüklenmişlerdir (Akkuş, 2019, s. 29).

Turizm sektörü yeni istihdam alanları meydana getirerek, gelir yaratarak ve girişimcilik fırsatları sağlayarak potansiyel olarak ekonomik güçlenmeyi destekleyebilir. Turizmi aynı zamanda, birçok ülkede kadınlar için önemli bir istihdam alanı olarak nitelendirmek de mümkündür. Ancak bu "kadın dostu" nitelemeye rağmen, kadınlar hala turizm işletmelerinin üst kademelerinde yeterince temsil edilmemektedir (Carvalho vd., 2018, s.1). Hiçbir ülkenin kadın ve kız çocukları için eşitliğe ulaşamadığı ve kadınlarla erkekler arasında önemli düzeyde eşitsizliğin devam ettiği vurgulanmaktadır (Seyfi vd., 2020, s. 1740-1741).

Bununla birlikte, araştırmalar turizm endüstrisinin yüksek oranda cinsiyetçilikten etkilendiğini göstermektedir. Sektörde "kadın" ve "erkek" işlerinin ne olduğuna ilişkin beklentiler, hâlâ erkeklerin ve kadınların varsayılan özelliklerine ilişkin köklü cinsiyetçi kalıp yargıları yansıtmaktadır. Bu, aile içindeki cinsiyete dayalı görev bölünmeleriyle birlikte sektördeki cinsiyet eşitliğinin önündeki büyük engellerdir. Erkekler hala turizm hiyerarşisinin en tepesinde yer almaktadır ve pek çok araştırma, kadınların örgütlerin zirvesine yükselmesini ve kariyerlerinde aynı temel üzerinde ilerlemesini engelleyen cinsiyete dayalı kısıtlamaların varlığını ortaya koymaktadır (Carvalho vd., 2018, s. 2).

Dünyada üst-orta gelir grubu ülkelerine dâhil olan Türkiye'nin, kadın istihdamı konusunda oldukça geride kaldığı öne sürülmektedir. Bu geri kalmışlığın en ciddi nedenleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile, kültürel yapı, gelenek ve görenekler, eğitim seviyesinin düşüklüğü, sosyal ve ekonomik etkenler gösterilmektedir. Bu etkenler kadınların istihdamının önündeki önemli engeller olarak değerlendirilmektedir (Aksoy, 2018, s. 120). Kadınların iş yaşamında önüne çıkan bu engeller, başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Arda, 2019, s. 41).

İş yaşamında ve aynı zamanda turizm sektöründe kadın istihdamını etkileyen bazı temel faktörler bulunmaktadır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda çalışmamızda bu faktörler altı alt başlıkta ele alınmıştır. Bunlar; 'toplumun kültürel yapısının kadın istihdamına etkisi', 'eğitim durumunun kadın istihdamına etkisi', 'yaş ve medeni durumun kadın istihdamına etkisi', 'cinsiyetlerarası ücret düzeyi farklılıklarının kadın istihdamına etkisi', 'kayıt dışı istihdam sorunu' ve 'ücretsiz aile işçiliği sorunu' şeklindedir.

2.1.1.5.1. Toplumun Kültürel Yapısının Kadın İstihdamına Etkisi

Toplumsal cinsiyet, kişiyi kadınsı veya erkeksi olarak nitelendiren psiko sosyal nitelikler olarak ifade edilmektedir. Cinsiyet ayrımı, tamamıyla toplumsal ve kültürel hadiseler bütünü olarak belirtilmektedir (Başaran, 2019, s. 25).

Kadınlarla erkekler arasındaki iş ayrımı her toplumun kendi tarihi ve kültürüne göre değişiklikler göstermektedir. Cinsiyetler arasında kadının çocuklarla ilgilenme, ev işleriyle uğraşma gibi daha çok ev alanında üretim görevlerini yerine getirmesi, toplumların çoğunda tasvip edilen düşünceye göre gerçekleştirilen görev

paylaşımından meydana gelmektedir (Bektaş, 2019, s. 32). Kadınların işgücüne katılmalarında yasal olarak bir ayrım olmamasına rağmen toplumun kadına yüklediği roller yüzünden aile hayatındaki görevleri ağırdır. Aile hayatındaki görevler kadının çalışma ya da çalışmama hakkında bir seçim yapmasına sebep olmaktadır (Çakır, 2019, s. 561). Kadının işgücüne katılımında ev işleri, doğurganlık nispeti, yaşlı bakımı ve çocuk bakımının eşler arasında paylaşımı ve buna benzer evdeki üretim faaliyetlerinin bölüşülmesi ve bu görevlerin fazlalığı belirleyici etken olarak yer almaktadır (Bektaş, 2019, s. 32).

Şüphesiz kadınların iş hayatına dahil olmaları, kadına ekonomik bağımsızlık kazandırma ve toplumsal önem artışı elde etme başta olmak üzere pek çok fırsat kazandırmaktadır. Ancak toplumun kadına yönelik geleneksel değer ve davranışlarının devam etmesi sebebiyle, kadın bir taraftan iş yaşamında var olma çabasında bulunurken, öte yandan aile hayatındaki yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu iki önemli görevin gereklerini tam anlamıyla gerçekleştirmeye çalışmak ise, kadına aşırı görev yüklenmesine neden olmaktadır (Bulut, 2017, s. 26).

Köse (2014, s. 120) araştırmasında, Beypazarı'nın sosyo-kültürel açıdan ataerkil unsurlar taşıdığını, ancak yerel halkın değişime ve gelişime açık bir yapı sergilediğini belirtmiştir. Yazara göre, bu yörede özellikle kadının çalışma yaşamına katılarak gelir getirmesiyle birlikte, eşler ve çocuklar arasındaki iletişim ve kararların ortak alınması, ev içinde baskıcı bir erkek otoritesinin olmadığını göstermektedir. Bu durum, kadınların Beypazarı'nda turizm alanında çalışmalarını kolaylaştıran bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan, turizm sektöründe var olan işlerin bir bölümünün toplumsal cinsiyet rollerine dayanan ve kadınlara aitmiş gibi gösterilen ev işlerinin bir uzantısı olarak görüldüğü ve bu yüzden sektördeki işgücünün büyük kısmının kadınlardan oluştuğu öne sürülmektedir (Ardıç Yetiş ve Çalışkan, 2020, s. 113). Turizm sektöründe kadınlar, başlangıçta aile işletmelerinin kat hizmetleri ve mutfak bölümlerinde çalışmışlar, zamanla üst yönetim kademelerinde de varlıklarını göstermişlerdir (Toker ve Kaya, 2023, s. 361).

Turizm sektörü; yemek pişirme, temizlik ve ev işi gibi unsurlarla karakterize edilmekte ve taşıdığı bu özellikler nedeniyle kadınlar için uygun faaliyetler içerdiği belirtilmektedir. Bu yönleri ile turizmin, kadınların kayıtlı ekonomiye girmesi için iyi bir fırsat sağladığı öne sürülmektedir (Del Mar Alonso-Almeida, M., 2012, s. 347).

Bunun yanı sıra; ataerkil kapitalizm düzeninde, turizm sektöründe bulunan kadınların çalışma şartlarının kalıplaşmış kadın görevlerine uygun geleneksel bir yapıda olduğu vurgulanmakta ve kadınların ev işlerine benzer özellikler sergileyen işlerde istihdam edildiği belirtilmektedir (Çiçen, 2019, s. 40).

Turizm sektöründe çalışmanın ev işinin bir uzantısı olarak algılanması ve kadınlar için dışarıda çalışmanın genel bir kural olarak olumlu karşılanmadığı ülkelerde kabul edilebilir olması göz önüne alındığında, turizm ile ilgili işlerde çalışma kadınlar için çeşitli fırsatlar sunmaktadır (Del Mar Alonso-Almeida, M., 2012, s. 347).

2.1.1.5.2. Eğitim Durumunun Kadın İstihdamına Etkisi

Eğitim sadece okulla ölçülebilir kalmayarak her yaştan bireye, her ortamda ve her zaman ulaştığında yarar sağlamaktadır. İş yaşamında başarılı olan insan profilinin; bilgiye ulaşabilen, bu bilgileri kullanabilen ve kendini geliştirebilen bireylerden oluştuğu ifade edilmektedir. Kadınların ise eğitim seviyesi yükseldikçe işgücünde daha fazla yer almaya başladığı ve bunun bir sonucu olarak kadın istihdam oranının arttığı belirtilmektedir (Balcı, 2019, s. 35).

Dünya genelinde kadınlar eğitim yetersizlikleri nedeniyle niteliksiz ve güvencesiz işlerde görev almaya mecbur kılınmışlardır (Arı, 2019, s. 94). Bu durum emek piyasasında kadınların statüsü ve ücreti düşük ve sosyal güvencesi olmayan işlerde yoğunlaşmasına neden olmuştur (Aşkın, 2015, s. 44). Üstelik kadınlar bu eğitim yetersizlikleri nedeniyle iş piyasasına kabul görmeyip dışlanmışlardır. Bu sorunun belirgin örneklerini 1950'li yıllarda köyden kente yaşanan yoğun göçlerde görebilmek mümkündür. Bu dönemde kadınlar kentlere göç etmiş, eğitim yetersizlikleri nedeniyle iş piyasasına alınmamış, alınanlar ise çoğunlukla kayıt dışı, düşük ücretli, niteliksiz ve güvencesiz olarak çalıştırılmışlardır (Arı, 2019, s. 94).

Toplumların eğitim anlayışı ülkenin kalkınma seviyesi, çeşitli sosyal sınıflar veya farklı meslek gruplarına göre değişkenlik göstermektedir. Eğitimden faydalanma açısından kadınlar ve erkekler arasında hayli yüksek düzeyde eşitsizlik bulunmaktadır. Bu hususun ekonomik koşullar, kültürel çeşitlilikler, iç göçler ve toplumun kadına karşı düşünce şekli gibi birçok nedeni bulunmaktadır (Arslan, 2020, s. 32). Bu eşitsizlik sadece kadınları etkilememekte, toplumun ekonomik, sosyal,

kültürel ve siyasal yapılanmasında da önemli boşluklar meydana getirmektedir (Bardakçı ve Oğlak, 2022, s. 72). Bu eşitsizliğin ortadan kaldırılması ve toplumdaki var olan düşünce şeklinin bozulması ise ancak eğitimle mümkün olabilmektedir. Eğitim seviyesi artan bireyin aynı zamanda toplumsal konumunda da yükselmeler meydana gelmektedir (Arslan, 2020, s. 32).

Eğitim seviyesi düşük olan kadınların işgücü piyasasına katılımları da hayli düşüktür. Bilhassa evli kadınlar işgücü piyasasına katılırken iki seçenek arasında kalırlar. Ya ev işleri ve çocuk bakımı ile meşgul olurlar ya da işgücü piyasasına dâhil olarak ücretli bir işte görev alırlar (Ataç, 2020, s. 97). Bu durum, kadınların ailede toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle gerekli eğitimi alamaması ve erkeklere göre daha az beşerî sermayeye sahip olması ile başlamaktadır (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2021, s. 69). Düşük eğitim seviyesindeki kadınların, daha düşük ücretli işlerde çalışacağı düşünüldüğünde, bu husus kadınların ücretli bir işte çalışarak edindikleri gelirin, masraflarını karşılayamayacağı ya da giderlerinin çokça altında kalacağı anlamına gelebilmektedir (Ataç, 2020, s. 97).

Bunun yanı sıra, kadınların eğitim seviyeleri yaşadıkları ülkenin uluslararası gelişmişlik düzeylerini etkileyen başlıca göstergelerdendir. Erkeklere göre daha az eğitimli kadınların bulunduğu ülkelerde kadınlar iş bulmada da zorluk çekmektedirler. Bununla birlikte eğitim, kadının statü bakımından yükselmesine olanak sağlamaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin artışına pararel olarak iş yaşamında kadın istihdamı da artmaktadır (Başaran, 2019, s. 22).

Avcı (2018) araştırmasında, turizm sektöründe çalışan kadınların daha çok alt düzey işlerde, mevsimlik ve geçici olarak çalıştırıldıklarını belirtmiş, sektörde çalışan kadınların eğitim durumunun görece düşük seviyede olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.1.5.3. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkisi

Gelişmiş ülkelerin birçoğunda kadınların işgücüne katılımı çoğunlukla ekonomik, coğrafi ve demografik özelliklere dayanmaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s.92). Evli kadınların bekâr hemcinslerine kıyasla işgücünde daha az yer aldıkları bilinmektedir. Bunun sebepleri; eşin çalışıp para kazanıyor olmasından dolayı kadının işgücü piyasasından uzaklaşması ve evli kadınların genellikle çocuklarıyla ilgilenmesi olabilmektedir. Ayrıca boşanmış kadınların işgücünde yer almalarının,

diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir. Özetle, evli kadınların işgücüne katılımı bekâr veya boşanmış kadınların oranından daha azdır (Aytaç Güner, 2010, s. 33). Bunların yanı sıra, evli kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında; sahip oldukları çocuk sayısı, bakmakla yükümlü oldukları yaşlı bireyler ve çalışma saatleri gibi ailevi sorumluluklar da önemli rol oynamaktadır (Binek, 2019, s. 39).

Bekâr kadınlar çalışma kararını daha özgürce verirken, evli kadınlar eşlerinin onayını almak gibi bir durumla karşılaşmaktadırlar. Kadınlardan genellikle ev işleri, çocuk ve ebeveyn bakımları gibi konularla ilgilenmeleri beklenmektedir. Kadınlar çalışmayı düşündüklerinde ev işleriyle kimin ve nasıl ilgileneceğini, çocuk ve ebeveynlere kimlerin bakacağını düşünmek zorunda kalmaktadırlar (Çetin, 2017, s. 23).

Bunun yanı sıra turizm sektöründe çalışan evli kadınların erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları ve bu durumun toplumun ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevleri kadının birincil görevi olarak görmesinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Kadınların aile ile ilgili görevleri birinci planda tutmaları başarılı bir kariyere sahip olmanın; tersine başarılı bir kariyerin ise iyi bir eş ve anne olmanın önünde engel olarak görülmektedir (Demirel vd., 2021, s. 52).

Benzer bir şekilde Balcı ve Kopar (2022) ise çalışmalarında, evli olan kadın turist rehberlerinin iş-aile çatışması yaşama oranının yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre; turist rehberi olarak çalışan kadınların mesleklerinden dolayı aileleri ile yeterince zaman geçiremedikleri, işten yorgun gelen kadının ailesini ihmal ettiği, düzensiz çalışma saatlerinin aile yaşantısını olumsuz yönde etkilediği ve mesleği ile aile yaşantısı arasında bir denge kurmaya çalışan kadının kendini gergin hissettiği ifade edilmiştir. Bunun sonucunda, evli durumdaki kadın turist rehberlerinin aile ve iş hayatlarında meslek, evlilik, zaman ve düzensizlik kaynaklı problemlerinin olduğu ortaya konulmuştur.

İşgücüne katılımda yaş faktörü de önemli bir unsurdur. Erkekler kadınlara göre bu unsurdan daha çok etkilenmekte olsa da yaş değişkeni kadınlar açısından da büyük bir önem taşımaktadır. Yaş grupları gözlemlendiğinde, kimi yaş gruplarındaki kadınların işgücüne katılım oranlarının diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bazı yaş gruplarında ise, işgücünde yer alma oranı daha

düşüktür. İlerleyen yaşlarda kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olmak istedikleri için iş yaşamında daha nadir bulunmaktadırlar (Ceylan, 2020, s. 54).

Kadınların işgücüne katılımı yaş açısından incelendiğinde birçok ülkede genellikle; 20-24 yaş aralığındaki kadınların sayısının en yüksek seviyeye ulaşana kadar arttığı, 30'lu yaşların başından itibaren düşüşe geçtiği ve 40'lı yaşların başlarında tekrar arttığı ifade edilmektedir. 40-54 yaş aralığında ise tekrardan tavan yaptığı belirtilmektedir. Özellikle 30'lu yaşlarda işgücüne katılımın düşmesinin başlıca nedeni olarak, bu yaşlarda kadınların küçük çocuklarını büyütmek için çalışma hayatından çekilmeleri gösterilmektedir (Ataş, 2019, s. 22; Eceler, 2020, s. 18).

Turizm sektöründe yapılan bir çalışmada, alt kademelerde çalışan kadınların birçoğunun genç yaşta ve zayıf yetkiye sahip kişiler oldukları tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada, üstlerin konumlarını kullanarak zaman zaman kadın işgörenleri fiziksel ya da sözlü olarak taciz ettikleri ve pek çok kadın işgörenin farklı nedenlerle bu duruma sessiz kaldıkları belirtilmiştir (Bayram, 2019, s. 61).

Ardıç Yetiş ve Çalışkan (2020) çalışmalarında, turizm sektöründe özellikle 35 yaşın altındaki kadınların istihdam edilmesi yönünde bir eğilim olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber, turizm sektöründe işverenlerin belli bir yaşın üzerindeki (genellikle 35 yaş sınırı) kadın işgören adaylarını sık sık reddettiği ve iş başvurusu yapan kadın adaylardan fotoğraflarının talep edildiği belirtilmektedir.

2.1.1.5.4. Cinsiyetler Arası Ücret Düzeyi Farklılıklarının Kadın İstihdamına Etkisi

Ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerdeki toplumsal cinsiyet sorunları, kadınların birçok alanda karşı karşıya olduğu başlıca zorluklardır (Baum, 2013, s. 1). İş yaşamında kadının yükselmesinin önünde de birtakım kalıplaşmış önyargılar durmaktadır. Bazı mesleklere kadınların alınmaması veya onlar için sınırlayıcı bir kontenjan olması cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olarak nitelendirilebilmektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1229). Bununla birlikte turizmde istihdam büyük ölçüde cinsiyete dayalı olup; diğer birçok sektörde olduğu gibi turizmde de düşük ücretli kadın işgörenlere ve potansiyel kadın turizm girişimcilerine yönelik cinsiyet eşitsizliklerine rastlanmaktadır (Baum, 2013, s. 1).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, birçok ülkede kadınlara çocuk yetiştirme, yaşlı bakımı ve ev işi yapma gibi temel sorumluluklar yüklemektedir. Bu nedenle kadınların, örneğin bakım ve evle ilgili iş ve hizmet pozisyonlarını içeren belirli işleri üstlenmeye uygun olduğu öne sürülmektedir. Kadınlar ayrıca kendilerini belirli mesleklere uygun görürler. Ancak bu tutum, toplumsal cinsiyet klişelerini ve kadınların konumlandırılmasını sürdürmeye hizmet etmektedir. Cinsiyete dayalı kalıplaşmış mesleklerin birçoğu daha düşük ücretlidir ve kilit yönetici pozisyonlarını içermez (Cave ve Kılıç, 2010, s. 285).

Turizm sektöründe kadın işgörenlerin sayısı giderek artmasına rağmen, birçok ülkede kadın işgücünün aldıkları ücretin daha düşük ve çalışma şartlarının erkek işgörenlere göre daha zor olduğu bilinmektedir (Hutchings vd., 2020, s. 1-7). Geçmişten bugüne kadınlar iş yaşamında erkeklere nazaran daha az ücret almışlar, iş ve eğitim fırsatlarından daha az yararlanmışlardır (Okay, 2021, s. 15).

Erkeklerin sırf erkek oldukları için daha yüksek ücret almasına dayanan bu tür ücret farklılıkları gelişmiş ekonomilerde de mevcuttur. Bazı ekonomilerde toplumsal cinsiyet rollerini farklılaştırma ve kadınların yaptığı ücretli işi küçümseme konusunda belirli kültürel faktörler vardır. Bu da cinsiyete dayalı ücret farklarını artırır. Örneğin, kadınların birincil rolünün diğer aile üyelerinin bakımıyla ilgilenmek olduğu yönünde bir görüş hâkimdir (Hutchings vd., 2020, s. 9).

Önceki araştırmalarda turizm sektöründe kadın ve erkeklerin aldığı maaşlarda önemli bir fark olduğu ortaya konulmuştur. Cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek kazancının yüzdesi olarak ifade edilen erkek ve kadın kazançları arasındaki fark olarak tanımlanabilir. Bu araştırmaların çoğu, bu faktörlerin maaşlardaki farklılıkları açıklamak için tek başına yetersiz olduğu sonucuna varmıştır. Bu da cinsiyete dayalı ücret farkının bir kısmının ayrımcılıktan kaynaklandığını düşündürmektedir (Carvalho vd., 2014, s. 410).

Akgül Özdemir (2020) araştırmasında, turizmde kadın istihdamı ile ilgili olarak toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde etkili olan faktörler arasında kadınların yönetim kademelerinde ve işletme sahipliği pozisyonlarında yer alamadıkları, karar alma süreçlerinde etkin olamadıkları ve ücret eşitsizliğinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tüm sanayileşmiş ülkelerde kadın ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark, kadın istihdamının evrensel bir özelliği olan eşitsizliğin belki de en açık göstergesidir (Muñoz-Bullón, 2009, s. 639). Düşük ücretler söz konusu olduğunda turizm istihdamının kadınlara yönelik geleneksel inançlardan istifade ettiğini söylemek mümkündür. Kadınlar ikincil işgücü olarak değerlendirildikleri için, işverenler tarafından erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar (Nalçacı İkiz, 2020, s. 378).

Turizm endüstrisi kadınları ayrıca, algılanan ev içi becerilerini ve "kadınsı" özelliklerini ticarileştiren istihdam alanlarına ayırmaktadır. Genel olarak turizm sektöründeki mesleklerle ilgili maaşlar nispeten düşüktür. Ücret seviyeleri genellikle Avrupa Birliği (AB) ortalamasının %20 altındadır ve fazla mesai için artırılmış oranlar mevcut olduğunda bile bunlar nadiren ödenebilir durumdadır. Turizmdeki bu düşük ücretli mesleklerin çoğu dikkat çekici bir şekilde kadınlar tarafından işgal edilmekte ve meslekteki çeşitlilik genellikle erkekleri tercih etmektedir. Bununla birlikte, kadınların erkeklere göre daha az beşerî sermaye (eğitim, deneyim) biriktirdikleri, çünkü işgücünde erkeklere göre daha az yıl harcadıkları öne sürülmektedir. Bu nedenle, kadınların istihdamda daha az insan sermayesi gerektiren işlere yöneldikleri belirtilmektedir (Muñoz-Bullón, 2009, s. 640). Ayrıca, çocuk faktörü de kadının işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çocuk bakma sorumluluğu (çocuk bakımı nedeniyle ortaya çıkan işe devamsızlıklar, çalışmaktan vazgeçmek vs.) kadınların kazançlarını olumsuz yönde etkilemektedir (İnce, 2010, s. 49). Bununla birlikte işverenler, kadınların erkeklere göre işletmeye daha az bağlı olacağını varsaymakta ve sürekli çalışan erkek işgörenleri eğitmeyi ve terfi ettirmeyi tercih etmektedirler. Bu nedenle, erkekler ve kadınlar arasında üretkenlik farklılıkları ortaya çıkmakta ve bu durum aldıkları ücrete yansımaktadır (Muñoz-Bullón, 2009, s. 640).

2.1.1.5.5. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

Kayıt dışı istihdam, istihdamdaki statüye göre daha homojen kategorileri, kayıt dışı serbest meslek ve kayıt dışı ücretli istihdam olarak ayrılabilen geniş ve çeşitli bir işgören kategorisini içermektedir (Chakrabarti, 2009, s. 1).

Kayıt dışı istihdam aşağıdakileri içerecek şekilde sınıflandırılabilmektedir (Chakrabarti, 2009, s. 1);

- Kayıt dışı işletmelerin çalışanları;
- Gündelik çalışanlar;
- Geçici veya yarı zamanlı çalışanlar;
- Ücretli ev çalışanları;
- Kayıt dışı çalışanlar;
- Sanayi dışı çalışanlar (evde çalışanlar).

Kadınlar işgücüne katıldıklarında çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve niteliksiz işlerde çalışmakta, özellikle Türkiye'de eğitimsizlik, ataerkil yapı, yoksulluk ve bakım sorumlulukları nedeniyle kayıt dışı, çoğu zaman tarımda geçici ya da ücretsiz aile işgöreni olarak istihdam edilmekte ve bu nedenle temel sosyal güvenlik haklarından yararlanamamaktadırlar (Varışlı, 2021 s. 1). Kayıt dışı istihdam kadın işgörenlerin ücretini düşürüp aynı zamanda sosyal güvenliği olmadan çalışmaya yol açarak onların emeklilik haklarını da ellerinden almaktadır (Azaklı, 2009, s. 22).

2.1.1.5.6. Ücretsiz Aile İşçiliği Sorunu

İşgücü piyasasında çalışan kadınların işteki durumuna bakıldığında, ücretsiz aile işgöreni olarak çalışan birçok kadının olduğu bilinmektedir. Bu durum özellikle kırsal kesimlerde yaşayan kadınlarda, kentlerde yaşayan kadınlara oranla daha fazla görülmektedir. Kentlerde yaşayan kadınlar çoğunlukla ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmakta, kırsal alanda yaşayan kadınlar ise çoğunlukla ücretsiz aile işgöreni olarak çalışmaktadır (Tümen, 2009, s. 13).

Kadınların ücret karşılığında çalışmaları sanayi devriminde başlamıştır. Ancak kentsel ve kırsal kesimlere göre bu durum değişkenlik göstermektedir. Kırsal kesimlerde çalışan kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işgöreni olarak çalışmaktadırlar (Kaya, 2021, s. 8). Ücretsiz aile işçiliği, para karşılığı olmayan çalışma durumudur. Çalışan kadınların birçoğu ücretsiz aile işgöreni konumunda bulunmaktadır. Çoğunlukla kırsal kesimdeki kadınlar, ev işlerini ihmal etmeden tarlalarda çalışıp ve

hayvanlara bakıp aile gelirine yardımcı olduklarını düşünmektedirler (Çetin, 2017, s. 23).

Ücretsiz aile işçiliği eski geleneksel topluluklarda yıllar boyu devam eden toplumsal bir olaydır. Gerekli olan eğitim ve vasıftan mahrum olan kadınlar hayatlarını ev kadını olarak devam ettirmekte ve kentsel alanda işgücüne katılımları kırsal alana göre daha düşük oranlarda kalmaktadır. İş yaşamındaki fırsat eşitsizliği sebebiyle kadınlar yıllarca daha düşük ücretlerle işe alınmış ya da iş hayatından kendilerini soyutlayarak sadece ücretsiz aile işgöreni olarak yaşamlarına devam etmişlerdir (Bıyıklı, 2015, s. 24).

Kadın işgücü, tarımın ağırlıkta olduğu kırsal bölgelerde ücretsiz aile isçisi olarak emek piyasalarında bulunurken, ücretli ve günlük işlerin daha fazla olduğu kentsel bölgelerde bu piyasaya girememektedir (Aydın, 2011, s. 9). Kadınlar aile içinde erkeklere göre daha fazla sorumluluk taşıdıkları için iş-aile çatışmasını çözememekte ve bu durum onların duygusal olarak zorlanmalarına ve aile içindeki sorumluluklarını gerektiği şekilde yerine getirememelerine yol açmaktadır. Bu da kadınların girişimcilik faaliyetlerine devam etmelerini engelleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Bulut, 2020, s. 50).

2.1.1.6. İş Yaşamında ve Turizm Sektörü Özelinde Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Günümüz iş dünyasında kadınlar, toplumsal ve ekonomik alanlarda karşılaştıkları geleneksel tutumlar ve beklentiler açısından büyük ölçüde rahatlamış olsa da hala birçok imaj, kadınlara yönelik algı ve kalıpları yönetmektedir. Bu bağlamda, özellikle cinsiyet rolleri kaynaklı engeller ön plana çıkmaktadır (Köse, 2014, s. 38). Kadınların asıl görevlerinin yemek pişirme, temizlik, çocuk ve ailenin diğer üyelerinin bakımı gibi ev işleri olduğu düşünülmekte ve kullanım değeri olduğu halde parasal karşılığı bulunmayan bu görevler üretim faaliyetlerinden sayılmayarak değersiz görülmektedir (Özçatal, 2011, s. 22). Bununla beraber toplumda kadına ilişkin algılanan bu rollerin iş dünyası gerekliliklerıyle çatışacağı varsayımı kadın işgörenlerin önüne birçok engel çıkarmaktadır (Köse, 2014, s. 38).

Dünyanın en hızlı büyüyen ekonomik sektörlerinden biri olan turizm, birçok ülkede doğrudan ve dolaylı istihdam yaratılmasına katkıda bulunarak sürdürülebilir

kalkınma için bir katalizör görevi görmektedir. Bununla birlikte, günümüzde kadınlar turizm sektöründeki işgücünün büyük bir yüzdesini oluşturmaktadır. Sektörde istihdam edilen kadın sayısı diğer sektörlere göre daha fazladır. Kadın istihdamı açısından turizm; eğitim, sağlık ve sosyal hizmetten sonra dünyada üçüncü en büyük sektördür. Turizm, büyük ölçüde kadınların emeği ile ayakta duran bir ekonomik sektör olarak nitelendirilmektedir (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 3).

Ne var ki iş yaşamında ve turizm sektörü özelinde kadınların karşılaştıkları birçok sorun bulunmaktadır. Alan yazın incelemesi sonucunda bu sorunlar; 'işe girişte karşılaşılan sorunlar', 'ücretlendirmede eşitsizlik', 'sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik', 'yükselme ve mesleki eğitimden yararlanmada eşitsizlik', 'iş yerinde cinsel tacize' ve 'psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma' ve 'cam tavan sendromu' şeklinde sınıflandırılarak ele alınmıştır.

2.1.1.6.1. İşe Girişte Karşılaşılan Sorunlar

Geçmiş yıllarda kadınların eğitim hakları, çalışma hayatına ve toplumsal faaliyetlere katılmaları kadın oldukları için engellenmiş durumdaydı. Ancak ilerleyen zamanda kadınlar uzun süren mücadeleleri neticesinde elde ettikleri yasal ve ekonomik haklarına ve özgürlüklerine bir nebze kavuşabilmişlerdir. Her ne kadar günümüzde kadın-erkek ayrımcılığı hala yoğun bir şekilde çalışma hayatında yaşansa da gerek yasalarla gerekse kadınların mücadeleleri ile fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 299).

Küreselleşmeyle beraber kadınların çalışma hayatına katılım oranları artmış olsa da kadınlar genelde düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde istihdam edilmektedir (Sağlık ve Çelik, 2018, s. 98). Kadınların iş yaşamına dâhil olmasıyla beraber, işe girişten iş ilişkisinin sonlanması sürecine kadar hemen hemen her aşamada ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Savaşkan, 2019, s. 17).

Öte yandan, günümüzde iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması noktasında ise kadınların çabaları halen devam etmektedir. Ancak bu yönde Türkiye'de henüz yeteri kadar sonuç alınamadığı ve gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında arada kayda değer farklılıklar bulunduğu öne sürülmektedir. Buna göre, işe girişte kadınların cinsiyet ayrımcılığı, eğitimde ve ücretlendirmede

yetersizlik, iş bulmada eşitsizlik, iş güvencesizliği ve kayıt dışı çalıştırma gibi birçok sorunla karşılaştıkları belirtilmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 299).

Kadın yöneticilerin erkeklere kıyasla daha az terfi aldığı bilinmektedir. Kadınları işe alma aşamasında cinsiyet yanlılığının işverenin karar sürecini etkilediğini söylemek mümkündür (Karen ve Michael, 1999, s. 159). İşverenlerin birçoğu kadınların duygusallık, alınganlık, fiziksel olarak dayanıksızlık, uzun mesaiye karşı isteksizlik ve kararsızlık gibi özellikler taşıdığını ve bunların kadınların iş hayatındaki zayıf yönleri olduğunu düşünmektedirler (Karatepe ve Nalcı Arıbaş, 2015, s.10).

Bu nedenle işletmelerde işe alım kararları genellikle erkekler lehine işlemektedir. Çünkü örgütlerde erkek grubu baskın olduğundan, mevcut işte görevli kişiler kendilerine benzeyen kişileri seçme eğilimindedir. Dolayısıyla kadınların erkeklere göre işte yükselme olasılığının daha düşük olduğu sonucuna varabilmek mümkündür (Karen ve Michael, 1999, s. 159).

Özellikle cinsiyetçi toplumlarda yönetim pozisyonunda görev yapan kişilerin kadınları işe alırken birçok faktörden etkilendiği bilinmektedir. Yöneticiler, kadınları işe almanın avantajları ve dezavantajlarını titizlikle değerlendirmektedirler. Turizm sektöründe de özellikle konaklama işletmelerinde, erkek yöneticilerin erkek işgörenleri işe almayı tercih etmelerindeki nedenlerden biri, kadınların gece vardiyasını tercih etmedikleri düşüncesidir (Elhousy ve El-Said, 2020, s.3).

2.1.1.6.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Dünya çapında turizm istihdamının büyük bölümünü kadınlar oluşturmasına rağmen, bu işgücü düşük seviyeli işlerde yoğunlaşmakta ve erkeklere göre daha az ücret elde etmektedir (Kutlu vd., 2022, s. 860). Turizm istihdamının birtakım özellikleri, sektörde belirgin olan cinsiyet ayrımına neden olmaktadır. Turizmde işverenler ucuz işgücü ile çalışmak istemekte ve tarihsel olarak, kısmen geleneksel aile yapılarında evin geçimini sağlayanların erkekler olması nedeniyle, kadınlar erkeklere oranla görece düşük ücretli istihdam için daha uygun görülmektedir (Ntanjana vd., 2018, s.7). Turizm sektöründe kadınlar istihdam edilirken ücret farkı, yapılan sözleşmenin türü ve işin gerektirdiği niteliğe ilişkin birçok ayrımcılıkla karşı

karşıya kalmaktadırlar. Yapılan iş eşit olsa da ücret teklifi kadınlara çoğu zaman eşit uygulanmamaktadır (Muñoz-Bullón, 2009, s. 647).

Bunun yanı sıra, eşit kariyere sahip olsalar bile kadın ile erkek işgören arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır (Çiçen, 2019, s.10). Bazı araştırmacılar, bir kadının yönetici pozisyonuna terfi ettirilse dahi, aynı pozisyondaki bir erkeğin alacağı ücreti alamayabileceğini ifade etmektedir (Ntanjana vd., 2018, s.7).

Bununla birlikte, her ne kadar örgütler sıklıkla cinsiyet eşitliğini teşvik eden olumlu söylemler ve imajlar yaysalar da gerçek durum cinsiyet uçurumunun hâlâ sürdüğünü göstermektedir (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 3). Hatta aynı işte çalışsalar dahi kadınların erkeklere göre daha düşük ücret aldıkları öne sürülmektedir (Küçük Aksu, 2022, s. 159).

Günümüzde cinsiyete dayalı ücret farklılıkları azalmış olsa bile, karmaşık nedenlerle dünya çapında halen devam eden bir gerçekliktir. Kadınlar dünya ekonomilerinin inşasına cömertçe katkıda bulunmalarına rağmen, dünyada birçok yasal, siyasi, ekonomik, sosyal ve eğitim hakkından mahrum bırakılmaktadırlar (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 2,3).

Diğer yandan; özellikle turizm endüstrisinde çalışan kadınların yüzdesi yüksek olmasına rağmen, bu işgücü ağırlıklı olarak vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Küresel turizm endüstrisinde işgörenlerin yaklaşık %70'inin kadın olduğu, ancak bunların yalnızca yaklaşık %40'ının yönetim kademelerinde istihdam edildiği vurgulanmaktadır. Ayrıca birçok çalışma, turizm istihdamında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının olduğuna dair kanıtların varlığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, erkeklerin ortalama olarak kadınlardan daha yüksek kazanç elde etme eğiliminde olduğunun köklü ve küresel bir gerçek olduğunu aktarmaktadır (Ntanjana vd., 2018, s.6). Diğer bir ifadeyle, erkeklerin kadınlara göre yapılan işin sonucunda daha yüksek ücret aldıkları belirtilmekte, buna yol açan en önemli sebeplerden biri ise kadınların toplumda ev kadını olarak görülmesi gösterilmektedir (Akdemir vd., 2019, s. 190).

Bunun yanı sıra; turizm ve otelcilik sektörlerindeki daha iyi ücretli, daha yüksek statülü ve daha vasıflı işlerin erkekler tarafından doldurulma eğiliminde olduğu öne sürülmektedir. Kadınlar tarihsel süreçte, yalnızca erkeklerden daha düşük ortalama ücretlerle değil, aynı zamanda yarı zamanlı işlerde de istihdam için uygun

görülmüştür. Bu nedenle, turizmde kadınların maaş, statü ve iş istikrarı açısından erkeklere göre daha düşük düzeyde istihdam koşullarını kabul etme olasılığının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Ntanjana vd., 2018, s. 6).

2.1.1.6.3. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İş hayatında, aile ortamında ve arkadaşlar arasında ataerkil kavramlar, kadınların hareket etme ve düşünme yollarının çoğuna nüfuz etmektedir (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 4). Kadınlar, iş ve özel yaşam arasında denge kurma konusunda erkeklerden daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Bu iki grup arasında, aile ve bakım sorumlulukları hala eşit olarak paylaşılmamaktadır. Bununla birlikte, bağımlı olunan aile üyelerine bakma görevi büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmektedir (Beedle vd., 2013, s. 177).

Diğer yandan erkeklerden çok daha fazla kadın, doğum izni almayı tercih etmektedir. Bu gerçek, çocuk ve yaşlı bakımı için yeterli tesislerin olmamasıyla birlikte, kadınların genellikle işgücü piyasasından çıkmak zorunda kaldığı anlamına gelmektedir. Bakmakla yükümlü olunan çocukları olan kadınlar için Avrupa genelinde istihdam oranı yalnızca yüzde 62,4 iken, bu oran erkeklerde yüzde 91,4'tür. Bunların yanı sıra, bu türden bir çalışma biçimi kişisel bir tercih olsa da kadınlar iş ve aile sorumluluklarını dengede tutabilmek için yarı zamanlı çalışmaya daha çok başvurmaktadır (Baum, 2013, s.16).

Yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışmanın neden olduğu saatlik kazançlarındaki farklılıklara bakıldığında çalışanlar arasında ücret farkı olduğuna dair kanıtlar vardır. Avrupa genelinde kadınların üçte birinden fazlası yarı zamanlı çalışırken, erkeklerde bu oran yalnızca yüzde 8'dir. Yarı zamanlı çalışanların toplamının dörtte üçünden fazlası kadındır (Baum, 2013, s.16).

Sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, sendikal örgütlenme vb. konular kadın erkek fark etmeksizin tüm insanların faydalanması gereken en temel sosyal haklardandır. Ancak özellikle sendikal faaliyetlere katılımda kadın işgörenler erkek işgörenlerin gerisinde kalmaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa katılmasıyla kadın işgücü sayısı artmış ve bu sayede kadınlar da sendikal örgütlenmelerden faydalanmaya başlamışlardır. Ancak bu örgütlenme yetersiz

kalmış ve sendikacılık erkek işi olarak değerlendirilmiştir (Umutlu ve Öztürk, 2020, s. 302).

Beedle (2013, s. 177), toplumsal hayatta çoğu durumda ebeveynlik, ev işleri ve diğer sosyal bakım türleri gibi işlerin kadınlar tarafından yürütüldüğünü öne sürmektedir. Ona göre kadınların ekonomik olarak bağımsız hale gelmeleri, toplumda daha fazla tanınmaları ve değer görmeleri desteklenmelidir. Yazar, turizmi ekonomik olarak güçlendirmek için de kadınların üretimin dışında tutulmaktan ziyade ekonomide bütünleyici rolde bulunmalarının önemine vurgu yapmaktadır.

2.1.1.6.4. Yükselme ve Mesleki Eğitimden Yararlanmada Eşitsizlik

Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça istihdam edilebilirlikleri de artmaktadır (Ardıç Yetiş ve Çalışkan, 2020, s. 117). Buna karşın, turizm sektöründeki kadınlar erkeklerden daha az eğitimli olup, onlarla aynı eğitim düzeyine ulaşamamaktadırlar. Kültürel değerler, eğitim, çalışma ortamı ve yerleşik politikalar gibi farklı faktörler kadınların işe katılımını etkilemektedir. İş yaşamında kadınların sayısal üstünlükleri, endüstride üstlendikleri rollere aynı oranda yansımamaktadır. Kadınlar örgütlerde güvencesiz, düşük seviyeli ve düşük maaşlı pozisyonlara yerleştirilmektedirler. Ayrıca toplumdaki kalıp yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı, kadınların yemek pişirme, temizlik ve barınma ile ilgili pozisyonlarda bulunmasına neden olmaktadır (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 3). Ataerkil sistemin bir neticesi olarak kadınların karşı karşıya kaldıkları baskı ve ayrımcılık mekanizmaları cinsiyetçi kalıp yargıları üretmeye devam etmektedir (Kıroğlu Bayat ve Baykal Parıldar, 2021, s. 748). Nitekim yapılan araştırmalar turizm sektöründe istihdamda cinsiyetin önemli bir rol oynadığını kanıtlamıştır. Örneğin otel işgöreni, garsonlar ve aşçılar çoğunlukla kadınken; tur rehberleri, taksi şoförleri ve denizcilik görevlilerinin çoğu erkektir (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 3).

Kadınlar konaklama işletmelerinde genellikle garsonluk ve oda görevlisi veya sözde ‘kadın işi’ pozisyonlarını işgal ederler. Otelin yönetim yapısında, kadınlar çoğunlukla şef gibi daha düşük yönetim kademelerinde ve daha az sıklıkla pastane bölümü şefi, mutfak veya restoran müdürü gibi pozisyonlarda görev yapmaktadırlar. Departman düzeyinde yönetici pozisyonlarında daha çok kadınlar istihdam edilirken,

otel yöneticiliği pozisyonlarında erkeklerin ağırlığı dikkati çekmektedir (Holjevac, 2006, s. 74).

Bunun yanı sıra, genel olarak erkekler hala dünya çapında çoğu işletme yönetim kuruluna hâkim konumdadırlar. Ancak kadınların yönetim kurullarına katılımı ülkeden ülkeye değişmektedir. Turizm endüstrisindeki işgücü piyasasında ise önemli bir cinsiyet ayrımı vardır. Daha az kariyer geliştirme fırsatına sahip olan alt pozisyonlar kadınlar tarafından işgal edilirken, yönetici pozisyonları erkekler tarafından domine edilmektedir. Sektördeki yönetim pozisyonlarına erişimde ayrımcılık azalmış gibi görünse de farklı eşitsizlik durumları hala yaşanmaktadır (Freund ve Hernandez- Maskivker, 2021, s. 3).

2.1.1.6.5. İş Yerinde Cinsel Tacize Maruz Kalma

Ram'a (2015, s.762) göre cinsel taciz, *"bir kişinin haysiyetini ihlal etme amacı veya etkisi ile, özellikle de yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratmak anlamına gelmektedir"*. Cinsel taciz, daha çok sözel veya görsel yollarla cinselliğe maruz bırakılmakla ilgilidir. Cinsel şakalar, cinsellikten bahsetme ve cinsel içerikli materyaller sunma bu kategoriye örnek davranışlardan bazılarıdır. Cinsel taciz boyutu, kadının kariyerini değersiz olarak değerlendirmek, onların fikirlerini önemsiz görmek ve onlara uygunsuz bir dille atıfta bulunmak gibi cinsiyet ayrımcı davranışlarla ilgilidir (Dinçal, 2019, s.8).

Turizm ve konaklama endüstrisi genellikle gelir güvencesizliği olan ve savunmasız konumdaki kadın, genç, azınlık ve düşük statülü işgörenlere karşı saldırgan davranışların sergilendiği sektörler arasında gösterilmektedir. Bu sektörde özellikle kadın işgörenlerin sıklıkla cinsel tacizlere maruz kaldıkları öne sürülmektedir (Ram, 2015, s. 764). Turizm sektöründe cinsel taciz olaylarının yaşanmasının başlıca sebepleri, işgörenler ve müşteriler arasında yakın temas gerekliliği ve müşterilerin memnuniyetlerine çok fazla önem verilmesidir (Yıldırım ve Özbek, 2019, s. 73). Yani turizm endüstrisinde çalışan kadınların, turistlerin istismarına uğradıkları belirtilmektedir. Turizm sektöründe çalışan kadınların yaşadıkları bu cinsel taciz vakalarının, misafirler tarafından aşırı alkol kullanımı ve işgören ile müşteriler arasında meydana gelen yakın temas nedeniyle yoğunlaştığı ileri sürülmektedir (Ram, 2015, s. 764).

Bunların yanı sıra, turizm sektöründe çalışan kadınlar zaman zaman amirleri tarafından da tacize uğramaktadırlar. Misafirlerin gözetimsiz şiddet içeren davranışları veya amirlerin/yöneticilerin misafirlerin şiddet içeren davranışlarına ilişkin farkındalığının olmaması, turizm sektöründe çalışan kadınlar tarafından ek bir şiddet ve zorbalık biçimi olarak deneyimlenmektedir (Ram, 2015, s. 764). Bunun yanı sıra turizm sektöründe işyeri zorbalığının özellikle genç işgörenler arasında daha yüksek olasılıkla ortaya çıktığı bilinmektedir (Ariza-Montes vd., 2017, s. 1125).

Bunların yanı sıra stajyerler, sadece amir ve misafirler tarafından değil, iş arkadaşları tarafından da cinsel taciz tehlikesine maruz kalmaktadır. Bu nedenle, stajyerler cinsel tacize karşı en savunmasız nüfus iken, düşük statülü işgörenler cinsel tacize ek olarak zorbalığa karşı savunmasızdırlar (Ram, 2015, s. 764). Nitekim Unutmaz (2023) tarafından yapılan bir araştırmada, seyahat acentasında ve otelde staj yapmış kadın işgörenlerin özellikle taciz ve mobbing başta olmak üzere, uzun çalışma saatleri, stajyer olmaya bağlı küçümsenme ve iş yükünün ağırlığı gibi problemler yaşadıkları ortaya konulmuştur.

2.1.1.6.6. İş Yerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma

Mobbing davranışları; işgörenlerin motivasyonunu, verimliliğini, iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını zedeleyen etkilere sahiptir (Okan İbiloğlu, 2020, s. 330). Mobbingin şiddetli bir şekilde yaşandığı iş yerlerinde iletişim yukarıya doğru akmamaktadır (Beyhan Acar ve Dündar, 2008, s. 114). Bu tarz iş yerlerinde psikolojik yıldırma, yöneticilerin güç ilişkilerinden kaynaklanmakta ve işgörenlerin motivasyonunu, verimliliğini ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Kara vd., 2018, s.1456).

Serafimova ve Petrevska (2018, s. 24), kadınların erkeklerle benzer girişimcilik potansiyeline sahip olduklarını ve gelir yaratma, serbest meslek sahibi olma ve kendi işlerini kurma ve geliştirme konularında katkıda bulunabileceklerini belirtmekle birlikte, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sistematik zorluklar nedeniyle potansiyellerini tam olarak kullanamadıklarını öne sürmektedirler.

2.1.1.6.7. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan, iş yerinde kadınların daha yüksek yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen görünmez bir yapay engeldir (Özyer ve Azizoğlu, 2014, s. 96). Dünyanın her yerindeki tüm kadınların kariyerlerinin bir aşamasında, kariyer hedeflerine ulaşmak için "cam tavanı" aşmaları gerektiği öne sürülmektedir (Al-Manasra, 2013, s. 40).

Turizm endüstrisinde erkeklerden daha fazla kadın istihdam edilmesine rağmen, bu sektör; ücret ve statü düşüklüğü, vasıfsız işgücünün fazlalığı, iş güvencesizliği, gelişme fırsatlarının azlığı ve kadın mesleklerinde mevsimlik çalışmanın yoğunluğu ile ünlüdür. Turizm işletmelerinde temizlik, müşteri hizmetleri ve daha az sorumluluk gerektiren işlerde kadınların öne çıktığı; buna karşılık mutfak, restoran ve yönetim gibi sorumluluk düzeyi yüksek işlerde erkeklerin ön planda olduğu vurgulanmaktadır (Carvalho vd., 2014, s. 407-409).

Toplumda kadınların yaptıkları işin ev işleriyle aynı olduğu yönündeki eğilim, kadınların çalışma hayatına girişini kısıtlamakta ve onları sınırlı alanlarda çalışmaya zorlamaktadır. Bunun sonucu olarak kadınlar statü olarak da yükselmede güçlük çekmektedirler (Eryılmaz, 2022, s. 1057). Örneğin aile işletmesi şeklindeki pansiyonlara bakıldığında, kadınların toplumsal cinsiyet rolünün uzantısı olarak hem ücretsiz aile işgöreni hem de mevsimlik işgören olarak işletmenin temizliği, yemek ve bakım hizmetlerini üstlendiği görülmektedir (Kaya, 2017, s. 3). Cam tavan sendromu bu tez çalışmasının temel değişkenlerinden birini oluşturduğundan dolayı, izleyen kısımda bu olgu ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1.2. Cam Tavan Sendromuna İlişkin Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, cam tavan sendromu kavramı ve cam tavan sendromunu oluşturan nedenler üzerinde durulmuştur. Ardından cam tavan sendromunun bireysel ve örgütsel sonuçları incelenmiş ve cam tavan sendromunu kırmaya yönelik stratejiler ele alınmıştır. Son olarak, turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları cam tavan sendromuna değinilmiştir.

2.1.2.1. Cam Tavan Sendromu Kavramı

Cam tavan sendromu, kadınların ve azınlıkların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen bariyerler anlamında kullanılmaktadır (Tupou, 2011, s. 20). Kavram, kadınların ve azınlıkların yönetici pozisyonlarına ulaşmalarının önündeki görünmez engelleri ifade etmektedir (Carnes vd., 2008, s. 1453; Monolagi, 2021, s. 22).

Cam tavan sendromu; kadınların, erkeklerin bulundukları hemen hemen tüm alanlarda yer almalarına rağmen deyim yerindeyse yok sayıldıklarını veya yönetici pozisyonlarında sayılarının oldukça düşük olduğu yönündeki yaygın gözlemi ifade eden bir metafor olarak bilinmektedir (Carnes vd., 2008, s. 1453). Kavram ilk kez 1986 yılında The Wall Street Journal tarafından bu görünmez engelleri tanımlamak için ortaya atılmıştır (Mwashita vd., 2020, s. 1080). Bu görünmez engeller iş yerindeki kadınlara ve azınlıklara yönelik olarak özellikle yaş, cinsiyet, kültürel farklılıklar ve örgütsel politikalar konularında uygulanan engelleri kapsamaktadır (Alobaid, 2020, s. 179).

Bununla beraber Batı feminizmi 1970'lerde bu ayrımcı kavrama karşı çıkmaya çalışmıştır (Alobaid, 2020, s. 179). Bu süreçte, kamu yönetimi ve siyasetin üst düzey pozisyonlarında kadınların da yer almasını sağlamak ana hedeflerden biri olmuştur. Bu konuda birçok ilerleme kaydedilmiş, ancak yeterli bir düzeye ulaşılamamıştır (Raewyn, 2006, s. 837).

İş yaşamında kadınlar üst düzey pozisyonlarda çalışabilme yeteneklerini kanıtlamış olmalarına rağmen, cam tavanı destekleyen engeller günümüzde hala pek çok kadının üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engellemektedir (Alobaid, 2020, s. 179). Bundan dolayı, cam tavanın işyerindeki kadınlar üzerindeki etkilerini ele alan araştırmalar literatürde yer almaya devam etmektedir (Patton ve Haynes, 2014, s. 26).

2.1.2.2. Cam Tavan Sendromunu Oluşturan Nedenler

Cam tavan sendromunu ortaya çıkaran nedenler çeşitlilik göstermektedir (Aksu, 2019, s. 16). Bunlardan bazıları; cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal ve kültürel stereotipler, ataerkil ve gelenekçi toplum yapısı ile erkeklerin kadın yöneticilerle çalışmayı tercih etmemesi sayılabilmektedir (Piccari, 2016, s. 4).

Cam tavanı oluşturan nedenler literatürde bireysel, toplumsal ve örgütsel engeller başlıkları altında karşımıza çıkmaktadır (Abacı, 2019, s. 8; Yaratım, 2019, s. 39). Başka bir deyişle, tepe yönetiminde kadınların erkeklere göre daha az yer edinmesinin bireysel, örgütsel ve toplumsal sebepleri söz konusudur (Abacı, 2019, s. 8). Bu kısımda bu engeller üzerinde durulmuştur.

2.1.2.2.1. Bireysel Engeller

Kadının değişen rol ve sorumlulukları, onun sadece aile hayatında değil, sosyo ekonomik yaşamda da aktif bir yer edinmesini sağlamıştır. Dolayısıyla bu durum kadınların yaşamları boyunca aktif rol almalarına imkân vermektedir. Ancak kadınlar, çalışma hayatında daha fazla var olmaya başlamakla birlikte yeni sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Ortaya çıkan sorunların temel kaynağı, çalışan kadına yönelik ev ve ailenin sorumluluğunda bir değişikliğin olmamasıdır. Diğer bir ifadeyle, kadınlar çalışırken de sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Yani kadınlar eş ve annelik görevlerini yerine getirirken aynı zamanda çalışan kadın rolünü de üstlenmişlerdir (Yaratım, 2019, s. 40).

Kadınlar iş yerindeki görevlerinin yanı sıra aile hayatında da birçok önemli rol ve sorumluluklar üstlenmişlerdir (Yaratım, 2019, s. 40). İş ve aile hayatı, çalışan bir kadının genellikle hayatının iki bağımsız alanı olarak kabul edilmektedir. Ancak birçok kadın için bu iki alan örtüşmekte ve çoğu zaman kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir (Mwashita vd., 2020, s. 1082).

Öte yandan bir kadının iyi bir anne, iyi bir eş ve iyi bir iş kadını olmaya çalışması onun üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskı ve çatışma, kadınların örgütlerde gelişme fırsatlarını kaçırmalarına veya bunun gecikmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın, iş hayatı ile aile hayatı arasında bir ikilemde kalmakta ve gerekli iki önemli rolü yerine getirmeye çalışırken bu rollerde aşırı bir yüklenme meydana gelmektedir. Olası bir hamilelik, evdeki görev ve sorumlulukların artması vb. durumlar doğal olarak kadının işe olan ilgisinin azalmasına neden olmaktadır. Bu sebeple, kadınların özellikle üst yönetim kademelerinde terfi ettirilmemesi gerektiği işverenler tarafından genel bir kabul görmektedir (Yaratım, 2019, s. 40).

Kadınların, kendilerini anne ve eş olarak önemli role yerleştirmeleri, çalışma hayatının öne sunduğu iş seyahatleri veya mesai saatleri gibi etkenlere ayak

uyduramayacaklarını düşünmeleri gibi kişisel sebepler de kariyerlerinde bir engele neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar, kalıplaşmış önyargılar ve toplumsal algılar sebebiyle de cinsel kişiliklerini kaybedip erkekleşmek kaygısını taşıyabilmektedirler. Bu sebeple, kadın işgörenler kendi kişisel tercih algıları nedeniyle cam tavan engelini kendileri yaratabilmektedirler (Yücel, 2022, s. 13).

Aynı zamanda, kadınların özgüven düşüklüğü ve çalışma hayatında başarılı olamayacağı düşüncesine kapılmaları da üst düzey pozisyonlara yükselememe nedenleri arasında gösterilmektedir (Tupou, 2011, s. 26).

2.1.2.2.2. Toplumsal Engeller

Kadın ve erkeklerin meslek seçimi konusunda gerek ailede gerekse toplumda yerleşmiş birtakım kuralların etkili olması, mesleki ayrım noktasında karşılaşılan engel olarak görülmektedir. Toplumlarda bazı meslekler kadınlar için oluşturulurken, bazıları ise erkeklere atfedilmiştir. Örneğin bu sınıflandırmada araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik gibi işler erkeklerin yapabileceği işler olarak görülürken; kadınların çalışabileceği meslek grupları arasında hemşirelik, kütüphanecilik ve sekreterlik gibi alanlar yer almaktadır. Bu iki cinsiyet grubuna ilişkin olarak toplumda yerleşmiş olan meslek algısı gelecek nesillere de aktarılarak meslek ayrımcılığının ileride de devam edebilme potansiyelini yaratmaktadır. Kadınların iş hayatında maruz kaldığı engellerden biri olan mesleki ayrım, toplumun değer yargılarından hareket eden ve kadınlarla erkeklerin yapacakları işleri önceden belirleyen kurallar algısı olarak nitelendirilebilmektedir (Yenengil, 2018, s. 44). Bu durum kadınların kümelenmesine ve bazı meslek gruplarının dışında kalmasına neden olmaktadır (Yaratım, 2019, s. 51).

Öte yandan toplumda yer alan birtakım klişeler de cinsiyet ayrımcılığının sebebi olabilmektedir. İşyerinde klişeler, belirli bir insan grubu hakkında önyargılardır. Klişelerin en yaygın biçimleri; kültür, ırk ve cinsiyettir. Cinsiyet stereotipleri; insanların kadınlar veya erkekler hakkında sahip oldukları bilgiyi nasıl işlediğini ve yapılandırdığını etkileyen sezgisel tanımlamalardır. Yapılan araştırmalarda, erkekler ve kadınlar hakkında kadınsı ve erkeksi klişelerin var olduğu görülmektedir. Bu klişeler, insanların toplumsal cinsiyet rollerini nasıl algıladıklarını, kadın ve erkeklerin işyerinde nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin beklentileri

göstermektedir. Yönetim rollerinin erkekler tarafından işgal edilmesi gerektiği, kadınların ise alt pozisyonlarda çalışmaya en uygun olduğu fikri cinsiyete dayalı klişelerdir (Mwashita, 2020, s. 1081).

Bu türden önyargıların çoğu olumsuzdur ve kadınların üst düzey işlerde başarılı olamayacaklarını savunur. Zaman zaman kadınların kendisi dahi bu ön yargılara kapılabilmektedir ve bunun sonucunda yetersiz olduklarını düşünerek daha fazla çalışmaya gereksinim duymaktadır. Bunun yanı sıra birçok kadın bu stereotipler yüzünden kadınsı hareketlerini de bastırma eğilimindedir (Başar, 2018, s. 26).

Tüm bu ön yargılar kadınların boyun eğici, erkeklerin ise daha güçlü ve etkili rollerde yer almasıyla sonuçlanmaktadır. Klişeleştirme, kadınların belirli durumlarda ve belirli konumlarda işlev görme becerilerine karşı olumsuz tutumlarla sonuçlanmaktadır. Bu da kadınların kariyer gelişimine olumsuz yönde etki etmektedir. Bunun yanı sıra bu klişeleştirme, kadınların bireysel özelliklerine ve performanslarına göre bağımsız olarak yargılanmalarına izin vermemektedir. Bunun aksine onları, stresli ve genellikle kadınların egemen olduğu düşük ücretli işler olarak kategorize edilen cinsiyet tanımlı rollere yönlendirmektedir. Böylece klişeleştirme; kadınların otorite, liderlik ve güç pozisyonlarına ulaşmasının önünde güçlü bir engel haline gelmektedir (Mwashita, 2020, s. 1081).

2.1.2.2.3. Örgütsel Engeller

İşletmelerde çalışan kadınlara yönelik sahip olunan işletme içi önyargılar ve uygulanan cinsiyetçi yaklaşımlar da bir cam tavan engeli oluşturabilmektedir (Ulusoy, 2022, s. 39). Bu durum genellikle örgütsel kültürden kaynaklanmaktadır. Bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, normlar, algılar ve semboller olarak tanımlanabilen örgüt kültürü (Yaratım, 2019, s. 42) işletmede çalışan işgörenler üzerinde önemli etkilere sahiptir (Tupou, 2011, s. 23).

Bununla birlikte birçok örgüt kültüründe ve politikalarında erkek egemenliği baskındır ve bu da kadın işgörenlerin yönetici pozisyonlarına yükselmesinin önündeki engellerden biri olarak görülmektedir (Ulusoy, 2022, s. 39). Diğer bir ifadeyle, üst düzey yönetim kademelerinde erkeklerin çoğunlukta olduğu işletmelerde erkek baskın bir örgüt kültürü ve bununla bağlantılı politikalar, kadınların yönetim kademelerine yükselmelerine engel olmaktadır. Bu sebeple, bu

şekilde örgüt kültürüne sahip işletmelerde cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçecek politikalar ile cam tavanı önleyici bazı önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir (Yaşar, 2019, s. 39).

İşletme içinde kadınlara çoğu zaman erkeklere göre daha az yetenekliymiş gibi davranılması da sorunun bir başka boyutudur. Böyle bir durumda kadınlar istemsizce de olsa erkekler kadar yönetici özelliklerine sahip olmadıkları düşüncesine kapılmaktadırlar (Ulusoy, 2022, s. 39). Bunun sonucunda, kadınlar açısından üst yönetim pozisyonlarında sorumluluk almak zor bir hale gelmektedir (Clevenger ve Singh, 2013, s. 379).

Bunların yanı sıra, erkeklerin birbirlerinin kariyerlerini etkilemek ve ilerletmek için kullandıkları iletişim formel ağı denilen platforma kadınlar genellikle davet edilmemekte veya bu durum hoş karşılanmamaktadır. Kadınlar bu ağlarda mentörlük ve yönlendirmeler yoluyla gerçekleşen olası kariyer gelişimi fırsatlarından dışlanmaktadırlar (Mwashita, 2020, s. 1081).

Ancak bu ağlar sayesinde işgörenler işletmede hangi pozisyonların boş olduğunu, üst yönetimin hangi projelerle ilgilendiğini ve bunlara benzer örgüt içinde meydana gelen tüm güncellemeleri takip etmektedirler. Dolayısıyla, diğer işgörenlerle bu iletişim ağlarında sosyalleşen kişiler kariyerlerinde de pozitif ilerlemeler gerçekleştirmektedir (Yaratım, 2019, s. 46). Yani örgütlerde kadın işgörenlerin de erkekler kadar mentör desteğine ihtiyaçları vardır (Bilkay, 2017, s. 33). Mentörler, deneyimsiz işgörene tecrübelerini aktaran, onlara destek olan ve rehberlik yapan eğitmenlerdir (Bogat ve Redner, 1985, s. 851).

Mentör desteği alan kadınlar daha özgüvenli çalışmaktadırlar (Çelik, 2018, s. 11). Mentörluk ilişkisi kurabilen kadın işgörenler, kariyer gelişimlerinde karşılarına çıkan engellerle daha kolay bir şekilde mücadele edebilmekte, yeteneklerini ne yönde ve nasıl kullanacakları hakkında bilirkişilerden öneriler alabilmektedirler (Ulusoy, 2022, s. 41). Ancak erkeklerin egemen oldukları örgütlerde kadınlara sunulan mentörlük eksikliği, erkeklerin üst pozisyonlara yükselmelerini sağlamıştır (Çelik, 2018, s. 11).

2.1.2.3. Cam Tavan Sendromunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Cam tavan sendromu, iş hayatında kadınların bir takım olumsuz sonuçlar yaşamalarına sebep olmaktadır (Doğan, 2020, s. 26). Bunlar bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak sınıflandırılabilir. Bu kısımda bu sonuçlar üzerinde durulmuştur.

2.1.2.3.1. Bireysel Sonuçlar

İlgili alanyazında cam tavan sendromunun bireysel sonuçları; çoklu rol üstlenme (Günden, 2011, s.31), kadınların kişisel tercih ve algıları (Günden, 2011, s.32), motivasyon kaybı (Erkan, 2016, s. 32; Şen, 2019, s. 42), örgütsel bağlılığın azalması (Çetin, 2011, s.91; Altay, 2018, s. 50), düşük iş tatmini (Aydağ, 2012, s. 103), işe yabancılaşma (Muş, 2021, s. 38; Yolcu, 2021, s. 26) ve performans düşüklüğü (Kuru, 2020, s. 17; Bayraktar, 2021, s. 30) şeklinde sıralanmaktadır.

Çoklu Rol Üstlenme: Kadınların toplumda iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir çalışan rollerini üstlenmesi ve bu rollerin her birinin kendine özgü zorluklarının olması iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmakta ve bu durum kadınların çalıştıkları işletmelerde üst yönetim basamaklarına yükselmelerinde bir engel oluşturmaktadır (Muş, 2021, s. 24). Çalışan kadının çoğu zaman kariyerinde ilerlemesi ve yönetim basamaklarını yükselebilmesi için ya hiç evlenmemiş ya evli ancak çocuksuz veya boşanmış olması gerekebilmektedir (Günden, 2011, s. 31).

Kadınlar, yaşamda eş ve annelik rollerine ek olarak bir de çalışan kadın rolünü üstlendiklerinde, zaman zaman aile hayatını ön planda tutmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, kadınların işten ayrılma eğilimine girmelerine ya da yarı zamanlı işleri tercih etmelerine neden olmaktadır (Muş, 2021, s. 25).

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları: Kadınların kendi kişisel algılamaları ve tutumları da cam tavan sendromunu oluşturabilmektedir (Kuru, 2020, s. 11). Diğer bir ifadeyle, bazen kendi kişisel tercih algıları kadınların üst düzey yönetici konumlarına gelmelerini engelleyen etkenlerden biri olabilmektedir (Günden, 2011, s. 32).

Kadınların iş yaşamında daha fazla rol almaları yönünde genel bir eğilim olmakla birlikte, bu durum onların zaman zaman kendilerinden ödün vermelerine, cinsel kimliklerini kaybetme kaygısı yaşamalarına ve iş-aile çatışması ile

karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, kadınların yönetici olma konusunda erkeklere kıyasla daha düşük bir isteğe sahip olmalarının arkasında, yöneticiliğin kazanç ve statüsünün yetersiz bulunması yer almaktadır (Kuru, 2020, s. 12-13).

Motivasyon Kaybı: Kariyer amacı olan kadın işgörenlerin işletmelerde engellerle karşı karşıya kalmaları motivasyon kaybına sebep olmaktadır. Terfi olanakları açısından ümidi olmayan ve işletmede kariyer basamaklarını göremeyen kadın işgörenler karşılaştıkları cam tavan engelleri nedeniyle motivasyon sorunlarıyla karşılaşabilmektedirler (Mayuk, 2013, s. 84). işgörenlerin iş hayatında kariyer basamaklarını çıkamaması, önlerindeki fırsatların sınırlandırılması, üstlerinden hak ettikleri değeri görmemeleri, görev ve sorumluluklarında düşüş olması veya bazı görev ve sorumlulukların kendilerine hiç verilmemesi gibi birtakım faktörler (Altay, 2018, s. 50) motivasyon kaybına yol açabilmektedir.

Örgütsel Bağlılığın Azalması: Örgütsel bağlılık, kâr amacı güden veya gütmeyen örgütlerin çalışanlarıyla arasındaki uyumu göstermektedir (Bayraktar, 2021, 28). Örgütsel bağlılık duymayan işgörenler, o işyerinde devamlılık gösterememekte ve çalışma saatleri içinde istenen düzeyde bir performans sergileyememektedirler. Cam tavan algısı, kadın işgörenlerin işletmeye bağlılığını azaltan bir unsurdur. Bunun neticesinde işletmede verimlilik ve kalite düşebilmektedir (Şen, 2019, s.43).

Düşük İş Tatmini: İş tatmini; işgörenin çalıştığı iş, işveren ve çalışma koşulları arasındaki uyum olarak nitelendirilebilir. Bu uyumdan meydana çıkan memnuniyet işgörenlerin işine karşı olumlu tutum sergilemesini sağlamaktadır. Tam tersi bir durum olan olumsuz tutum ise iş tatminsizliğidir. İş tatminini şu etmenler etkileyebilmektedir: İşin niteliği, ücret, terfi, danışmanlık, iş arkadaşları (Yolcu, 2021, s. 22).

Cam tavan engeli kadınların karşısına özellikle yükselme aşamasında çıkmaktadır. Üst pozisyonlara terfi etmek isteyen kadın işgörenler çabalarının karşılığını göremediklerinde tatminsizlik yaşarlar (Muş, 2021, s. 37). Bu durum; strese, işe kayıtsızlığa, işten kaçmaya, işe bağlılığın azalmasına, depresyona, terfiden vazgeçmeye ve işten ayrılmaya sebep olabilmektedir (Doğan, 2020, s. 26).

Bunun yanı sıra; üzerinde gereğinden fazla iş yükü bulunan, yaptığı işin karşılığını maddi anlamda alamayan, örgütün sunduğu eğitim ve danışmanlık

desteğinden erkekler kadar yararlanamayan ve iş arkadaşları arasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadın işgörenlerin motivasyon kaybı ve iş tatminsizliği sorunuyla karşı karşıya kalabilecekleri düşünülebilir.

İşe Yabancılaşma: İşine yabancılaşan işgören, işten ayrılma eğilimi göstererek hem kendi performansında düşüşe yol açabilmekte hem de diğer işgörenlerin verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Günden, 2011, s. 33). Kadın işgörenlerin cam tavan algısı, işe yabancılaşma sonucunu ortaya çıkararak işletme amaçlarına, iş arkadaşlarına ve işletmede yaşanan birçok olaya karşı ilgisiz kalmalarına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda kadın işgörenler işletmede önlerine çıkan terfi gibi fırsatları kaçırabilmektedirler. İşletmelerin, kadın işgörenlerin çalışma koşullarını zorlaştırması ve olumsuz yöne itmesi de kadın işgörenlerde işe yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Şen, 2019, s. 41).

Performans Düşüklüğü: Performans, bireylerin veya örgütlerin bir amaca ulaşma hedefleri doğrultusunda kişinin ya da grubun amaçlarına ulaşırken sarf ettiği çaba olarak tanımlanabilmektedir (Bayraktar, 2021, s. 30). Hizmet sektöründe yoğun çalışma temposu sebebiyle işgörenlerin stres düzeyinde artış meydana gelebilmektedir. Bu durum özellikle örgütte birtakım engellerle karşılaştıklarını düşünen kadın işgörenlerde daha belirgindir. Artan stres sebebiyle, işe bağlılık ve işten duyulan tatmin seviyesi azalmakta ve işgören performansı düşmektedir. Bu durumu yaşayan işgörenler kapasitelerinin çok altında performans göstermektedir. Cam tavan sendromu ile karşılaşan kadın işgörenler artan stres sebebiyle kendini işine verememe ve çevresine karşı ilgisiz bir tutum sergileme gibi olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Aydağ, 2012, s. 123). Ayrıca aşırı stres, kişideki karar verme yetisini olumsuz şekilde etkileyerek dikkatin azalmasına ve performansın düşmesine sebep olabilmektedir (Mayuk, 2013, s. 86).

2.1.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Cam tavan sendromunun ortaya çıkardığı örgütsel sonuçlar da söz konusudur. Kadınların, salt kadın olduklarından dolayı işletmede engellerle karşılaşacaklarına dair bir inanca sahip olmaları örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İlgili alanyazında cam tavan sendromunun örgütsel sonuçları; yüksek oranda işe devamsızlık (Günden, 2011, s. 34; Mayuk, 2013, s. 88), maliyet

artışı (Kuru, 2020, s. 18; Bayraktar, 2021, s. 31), örgüt iklimi (Çetin, 2011, s. 76), kalite ve verimlilik düşüşü (Aydağ, 2012, s. 110; Yolcu, 2021, s. 27), örgütsel bağlılıkta azalma (Erkan, 2016, s. 32; Altay, 2018, s. 50), yüksek işgücü devri (Muş, 2021, s. 39; Yolcu, 2021, s. 27) ve erkek ve kadın yöneticiler tarafından konulan engeller (Ulusoy, 2022, s. 43) şeklinde sıralanmaktadır.

Yüksek Oranda İşe Devamsızlık: Kariyer amaçlarına ulaşmada istediğini bulamayan kadın işgörenler, kapasitelerinin ve yeteneklerinin görmezden gelinmesi sonucunda yeterli seviyede iş tatminine ulaşamamakta ve bu durum onları işe devamsızlık yapmaya itmektedir (Mayuk, 2013, s. 88). İşe devamsızlığın artması, yürütülen faaliyetlerin aksamasına neden olarak örgüte önemli zararlar vermektedir.

Maliyet Artışı: Örgütlerde verimlilik açısından üretim maliyetlerin en aza indirilmesi oldukça önemlidir. Var olan kaynakları etkin şekilde kullanarak daha kaliteli ve verimli üretim sağlayabilmek temelde örgütte yönetim kademesindekilerin yükümlülüğüdür (Yolcu, 2021, s. 28). Cam tavan engeli kadınları olduğu kadar örgütleri de etkilemektedir. Örgütün maliyetlerinin artması bu etkilerden birisidir. Bu engeller, örgütlerin rekabet üstünlüğü oluşturabilmek için gerekli olan farklı yetenekteki kişilerin üst düzey yönetimde görevlendirilmemelerine ve işletmenin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına yol açabilmektedir (Aydağ, 2012, s. 112). Bunun yanı sıra hali hazırda üst yönetimde yer alan işgörenin işinden ayrılmaya karar vermesi de işletmenin katlanması gereken maliyetin boyutunu artıran etkenlerdendir (Muş, 2021, s. 39).

Örgüt İklimi: işgörenlerin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerinde örgütlerin iklim yapısı önem arz etmektedir. Örgütlerde destekleyici, yenilikçi ve bürokratik olmak üzere üç temel iklim türü bulunmaktadır. Destekleyici iklim; açık iletişim, arkadaşlık ilişkileri, iş birliği, cesaretlendirme, sosyalleşme, bireysel özgürlük ve güven unsurlarını içermektedir. Yenilikçi iklim; risk alma, sonuç odaklılık, yaratıcılık ve girişimciliğin teşvik edilmesi ile karakterize edilir. Bürokratik iklim ise katı kuralların hâkim olduğu, hiyerarşik yapının belirgin olduğu ve değişime kapalı bir örgütsel yapıyı ifade etmektedir (Soysal, 2010, s. 104). Bu tür iklime sahip işletmelerde genelde erkek egemen örgüt kültürünün olması sebebiyle kadınlar üst yönetim kademelerine ulaşamamaktadırlar (Çetin, 2011, s.77).

Kalite ve Verimlilik Düşüşü: Cam tavan sendromu ile karşılaşan kadın işgörenlerin verimliliklerinde düşüş yaşanabilmektedir. Özellikle üst yönetimdeki kadınlar cam tavan engeline maruz kalmaları halinde örgüt ciddi zararlar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Örgütün verimli ve yüksek hizmet kalitesine sahip olması için işgörenlerin iş tatmininin, motivasyonunun ve moralinin gözetilmesi oldukça önemlidir. Özellikle yönetici pozisyonundaki kadın işgörenler cam tavan ile karşılaştıklarında, bu durum kadın yöneticinin işinden ayrılmasıyla sonuçlanabilmektedir (Kuru, 2020, s. 19). Bu gibi durumlarda; işe yeni alınacak kişinin maliyeti, eğitim süreci, diğer işgörenlerin bu durumdan etkilenmesi (Bayraktar, 2021, s. 33), işe yeni alınan işgörenin örgüte ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlaması gibi zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Tüm bunlar, örgütün hizmet kalitesi ve verimliliğinde düşüş meydana getirebilmektedir (Kuru, 2020, s. 19).

Örgütsel Bağlılıkta Azalma: İşgörenlerin yüksek örgütsel bağlılığı, çalışma performanslarını da pozitif yönde etkilemektedir. Bu etki işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgüte zarar verebilecek sonuçların ortaya çıkmasını azaltmaktadır (Yolcu, 2021, s. 30). Bunun yanı sıra, örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler üretilen ürün ve sunulan hizmetlerin kalitesine de olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Erkan, 2016, s. 32).

Yüksek İşgücü Devri: Yüksek işgücü devrinin, işgörenlerin işletmeye olan bağlılığı ve verimliliğini azaltıcı bir rolü bulunmaktadır. İşletmelerde meydana gelen yüksek oranda iş bırakma durumu, işletmede çalışmaya devam eden işgörenlere daha fazla iş yükü ve ilave yükümlülükler yüklemektedir. İşten ayrılan işgörenler, işletmede çalışmaya devam eden işgörenler üzerinde verimlilik ve iş tatmini gibi konularda negatif etkiler meydana getirmektedir (Günden, 2011, s. 34). Kadın işgörenler açısından bir kariyer engeli olan cam tavan sendromu onların örgütte kalma isteklerini azaltmakta ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır. İşten ayrılan işgörenlerin yeni girdikleri işe eski iş arkadaşlarını çekme potansiyeli de bulunmaktadır. Böylece örgütte işten ayrılmaların artması işletme açısından önemli kayıp anlamına gelmektedir (Kuru, 2020, s.18-19).

Erkek ve Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller: Erkek yöneticiler tarafından kadın işgörenlere yönelik konulan engellerin en önemlisi kadınlara yönelik negatif önyargılardır. Bu önyargılar, kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağıyla ilişkili düşünceleri barındırır. Bu durumda, çalışan kadınlar kişilik,

kararlılık ve azim açısından yetersiz görülmektedirler. Bunun yanı sıra diğer engeller ise, erkek yöneticilerin kadınlarla iletişim kurmada yaşadıkları zorluk ve gücü ellerinde tutma isteğidir (Çetin, 2011, s. 82). Örgütlerde erkek yöneticilerin sayı olarak fazla olması ve kendisinden sonraki yöneticinin de yine erkek tarafından seçilecek olduğu algısı erkekler lehine kayırıcı bir durum ortaya çıkarır. Erkek işgörenlerin işletmedeki erkek yöneticilerle iş dışında da daha rahat iletişim kurabilmesi kadınların çoğu zaman geri plana itilmesine neden olur (Ulusoy, 2022, s. 42). Öte yandan bazı kadın yöneticiler de yükselmek için sergiledikleri kendi çabalarını referans alma yanılgısına kapılırlar. Bu tür kişilerin bilinçaltlarında *'herkes benim bu noktaya geldiğim şekilde gelebilir'* düşüncesi mevcuttur. Bir diğer engel de kraliçe arı sendromu olarak adlandırılan, kadın yöneticilerin iş yerindeki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticiler gibi davranması ve diğer kadın işgörenlere erkek yöneticilerin tepkileri ve davranışları gibi yaklaşması durumudur (Çetin, 2011, s. 83). Bu, yönetici pozisyonundaki kadınların işletmedeki diğer kadın işgörenleri yok sayma yöntemidir ve izlenen bu yöntem kadınların üst yönetime ulaşmalarını engellemektedir (Ulusoy, 2022, s. 43).

2.1.2.4. Cam Tavan Sendromunu Kırmaya Yönelik Stratejiler

Örgütsel kariyer basamaklarında erkeklerin ve kadınların dikey ilerlemesine ilişkin araştırmalar, kadınlar için bu süreçteki tıkanıklıkların erkeklere göre çok daha erken aşamalarda ortaya çıktığını göstermektedir. Çalışan kadınlar mesleklerinin zirvesine ulaşabileceklerine ve cam tavanı aşabileceklerine, ancak bunun kişisel hayatlarını feda etmek anlamına geleceğine inanmaktadır (Linehan ve Walsh, 2001, s. 87). Bununla birlikte, cam tavan sendromunu kırmaya yönelik stratejiler bulunmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel stratejiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Yaratım, 2019, s. 52).

2.1.2.4.1. Örgütsel Stratejiler

İşletmelerde yöneticilerin cam tavan engellerini aşmaları, kurum içinde yapacakları değişikliklere bağlıdır. Bu değişikliklerden biri de kadınlara güven aşılayan ve onları destekleyen bir örgüt kültürünün oluşturulmasıdır. Örgütsel olanaklardan yararlanmada işgörenlere eşit yaklaşım sergilenmesi ve üst kademelere

yükselmede daha adil bir davranış uygulanması kurumun vazgeçilmez politikası olmalıdır. Bu değişimlerin sağlanmasında yöneticilerin mentörlük desteği önemli bir unsurdur. Bunun yanı sıra, tüm örgüt işgörenlerinin işletme içinde kurulacak sosyal ağa katılmakta özgür olması, işgörenler arasındaki bağlılığı artıracak ve sonuç olarak bu bağlılık örgütsel performansı iyileştirecektir (Yaratım, 2019, s. 57).

Örgüt yöneticileri işletmede yükselme potansiyeli olan kadınları belirleyerek, onların gelişimi için kariyer geliştirme programları düzenlemek, kadınların sosyal haklardan yararlanmalarına yardımcı olmak, cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemek için erkek egemen örgüt kültürünü değiştirmek (Çetin, 2011, s. 105; Bilkay, 2017, s. 42), kadınların iş-yaşam dengesi kurma çabalarında esnek çalışma ve aile dostu işyeri uygulamaları gibi stratejiler izleyebilmektedirler. İşletmede kadınların örgütsel kademelerde yükselmelerine uygun bir örgüt kültürünün var oluşunun kadın işgörenlerin cam tavanı aşmalarında etkili olduğu bilinmektedir. Bu sebeple örgüt üst yönetimi, kadın işgörenlerin cam tavanı aşmalarına yardımcı olabilmek için örgüt kültüründe değişimler yapmalıdır (Bilkay, 2017, s. 42).

2.1.2.4.2. Bireysel Stratejiler

İlgili alanyazında cam tavan sendromunu kırmaya yönelik bireysel stratejiler; üniversite ve mesleki eğitim (Yoğun Erçen, 2008, s. 33; Çetin, 2011, s. 97), yüksek performans gösterme (Aydağ, 2012, s. 127; Gülbay, 2012, s. 86), kariyer gelişim programlarına katılma (Mayuk, 2013, s. 64; İmamoğlu, 2016, s. 40), sosyal ilişki geliştirme (Aydağ, 2012, s. 131; Güleç, 2015, s. 53) ve etkili bir mentöre sahip olma (Linehan ve Walsh, 2001, s. 90; Gavara ve Zarco, 2015, s. 243) şeklinde sıralanmaktadır.

Üniversite ve Mesleki Eğitim Stratejisi: Eğitim, toplumsal yaşamda olduğu gibi iş hayatında da oldukça önemli bir araçtır. Bu araç, işgörenlerin yeni üretim ve yönetim araçlarına ve kaynak yönetimine uyum sağlamalarına izin vererek onlara kurumsal rekabet gücünü güçlendirmek için gerekli unsurları sağlamaktadır (Gavara ve Zarco, 2015, s. 242). Kadınların iş hayatında üst pozisyonlara ilerleyebilmelerinde üniversite eğitimi almış olmaları önemlidir. Kadınlar bu sayede erkeklerin iş hayatındaki egemenliğini kırma yolunda adım atmış olurlar. Üniversite eğitiminin yanı sıra meslekleriyle ilgili eğitim almaları da kadınların kendilerini geliştirmeleri

açısından önem arz etmektedir (Yenici, 2018, s. 56). Kadınların eğitim düzeyini yükseltmesi ve mesleki eğitim becerilerini geliştirmesi, erkek egemen iş dünyasında eğitim ortamlarında karşılaştıkları önyargıların azalmasını sağlayan önemli bir stratejidir (Yoğun Erçen, 2008, s. 35).

Yüksek Performans Gösterme Stratejisi: Bu strateji öncelikle kişinin beklenenden daha fazla çalışması, diğer işgörenlere kıyasla yeteneklerini hep ileriye taşıyarak onlardan önde olmak ve bulunduğu konumda uzmanlaşarak kariyerini ilerletmek anlamına gelmektedir. Kadın işgörenler işletmede çoğunlukla büyük sorumluluklar alarak yüksek performans gösterebilecekleri işlerde bulunmak istemektedirler (Bayraktar, 2021, s. 36). Toplumsal anlamda kendilerine yüklenen roller nedeniyle kadınların hem çalışma hayatında hem de özel hayatta yüksek performans göstermesi gerekmektedir. Bundan dolayı, kadının birçok işi birlikte yapabilme yeteneği doğasında vardır (Zeybek, 2018, s. 37). Zorlu görevleri başarıyla tamamlayan kadın işgörenler, bu şekilde yönetim tarafından fark edilmeyi ve yetkinliklerini göstermeyi hedeflemektedirler (Bayraktar, 2021, s. 36).

Yüksek performans gösterme stratejisi, kadınlar tarafından en çok uygulanan ve aynı zamanda en önemli stratejilerdendir (Yolcu, 2021, s. 43). Bu stratejide kadın, beklenenin üstünde performans gösterme yönünde istikrarlı biçimde çaba göstererek kariyerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Yoğun Erçen, 2008, s. 41). Kadınlar bu stratejiyi kendilerine uygulanan cam tavanı kırmak için uygulamaktadırlar. Buna göre kadınlar, yüksek performans göstererek erkek işgörenlere göre daha fazla çalışmakta ve bunu üst yönetime kendilerini kanıtlama çabasıyla yapmaktadırlar (Yolcu, 2021, s. 43).

Kariyer Gelişim Programlarına Katılma Stratejisi: Kariyer geliştirme programları örgütlerin çalışanlarına sağladığı bir olanak olup, işletmedeki işgörenlerin potansiyelini artırmaya yönelik bir faaliyet olarak nitelendirilmektedir (Acet, 2017, s. 21). Örgütlerde kariyer gelişimi açısından potansiyeli yüksek ve yönetici adayı olan başarılı kadınlar, kariyer geliştirme programlarıyla beraber ihtiyaçları olan bilgi ve becerileri edinebilmektedirler. Bununla birlikte, işletmede yükselme potansiyeli olan kadın yönetici adaylarının, bu programlar sayesinde işletmeden ayrılmasının da önüne geçilebilmektedir (Aydağ, 2012, s. 131).

Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi: Çalışma hayatında sosyal ilişkilerin gelişmesiyle kadın işgörenler kariyer basamaklarında ilerleme konusunda daha başarılı olabilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı işletmelerde benimsenen iletişim çeşitlerini kadınlar fark edebilmeli ve daha fazla sosyal ilişkiler geliştirmelidirler. Bunun yanı sıra kadınların erkekler ile sosyal iletişimde olmaktan kaçınmaları, kariyerlerinde yükselme konusundaki engellerden biridir (Baş, 2019, s. 23). Erkeklerin egemen olduğu örgütlerde kabul görmüş kalıp davranış şekillerinin farkına varan ve bu yönde hareket eden kadın işgörenler kariyer gelişimlerinde daha az problemlerle karşılaşmaktadırlar (Bilkay, 2017, s. 41). Örgüt içerisinde sosyal ilişkilerini geliştiren kadınlar, kabul edilen davranışları fark etmektedir. Aksi takdirde sosyal iletişim ağlarından dışlanmakta ve kariyerlerinde fırsat yaratabilecek iş bağlantılarından da uzak kalabilmektedirler (Baş, 2019, s. 23). Kadınların bu ağlarda yer alması, örgüt liderleriyle iletişimde olmanın yanı sıra, zengin bilgi ve vizyon kazanarak üst basamaklara çıkabilmeleri bakımından oldukça önemlidir (Bilkay, 2017, s. 41).

Etkili Bir Mentöre Sahip Olma Stratejisi: Mentörlük, kişisel ve profesyonel anlamda gelişime ihtiyacı olanlara uzmanlık ve deneyimlerini paylaşmak amacıyla gerçekleştirilen, iki birey arasındaki ilişkisel bir anlaşmadır. Mentörlük, bir çeşit destek ve yardımlaşma şeklidir. Mentörler işgörenleri kaygı, endişe ve stresten korumakla beraber, onları cesaretlendiren ve onlara yol gösteren bir rol model teşkil etmektedirler (Acet, 2017, s. 20). Bir mentöre sahip olmak kadın işgörene güçlü bir kariyer, kişisel açıdan özgüven ve cesaret vermektedir (Altay, 2018, s. 52). Kadınların iş yaşamında karşılarına çıkan problemler etkili bir mentör desteği ile aşılabilmekte ve böylece kadın işgörenler sorunlarını giderip kişisel alanda gelişim ve ilerleme kaydedilebilmektedirler. Bunun sonucunda, cam tavan sendromuyla karşılaşan kadın işgörenler, mesleki anlamda mentörden faydalanabilmektedirler (Acet, 2017, s. 20). Nitekim Gavara ve Zarco (2015) çalışmalarında, mentörlük desteğinin kadın işgörenlerin cam tavanı aşmalarına yardımcı olduğunu vurgulamaktadırlar. Linehan ve Walsh (2001) ise araştırmalarında, mentörlük eksikliğinin, kadın yöneticilerin örgütlerde üst düzey yöneticiliğe geçişlerinde karşılaştıkları en önemli engel olduğunu öne sürmektedirler. Bunun yanı sıra araştırmanın bulgusu olarak, kadın yöneticilerin örgütsel yaşam kalitesini artırmada da mentörlerin önemli bir role sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

2.1.2.5. Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu

Kadınların turizm sektöründe karşılaştığı cam tavan engelleri genellikle; sosyal uygulamalar, eğitim deneyimleri, aile rolleri ve iş iletişim ağlarının eksikliği gibi konuları içermektedir. Kadınlar daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olmalarına rağmen zaman zaman düşük nitelikli işlerde daha yaygın çalışmakta, erkeklerin ise yönetim pozisyonlarında bulunma olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bunun yanı sıra, turizm sektöründe kadın işgörenlere ödenen maaşlar sürekli olarak daha düşük olmaktadır (Serrano vd., 2018, s. 96).

Kadınlar; küresel konaklama, turizm ve seyahat endüstrisine yaptıkları önemli katkılara rağmen, onlara yönelik cinsel ayrımcılıklar halen sürmektedir. Kadın işgörenler, iş statüsü ve ücretlerdeki farklılıklarla mücadele etmenin yanı sıra, işyeri eşitliğinin önündeki klişeleri ve diğer engelleri aşmak için çaba göstermeye devam etmektedir (Remington ve Kitterlinlynch, 2017, s. 2). Ayrıca turizm sektöründe terfi aşamasına gelen kadınların sürekli olarak yaşadıkları negatif ayrımcılık, bir süre sonra inançlarını kırmakta ve sektör değiştirerek farklı alanlarda iş arayışlarına geçmelerine neden olmaktadır (Aydağ, 2012, s. 207).

Bununla beraber; konaklama, turizm ve seyahat çalışanları bu ayrımın farkındadır. Turizm sektöründe, özellikle terfi ve ücret uygulamalarında düzenli olarak cinsel ayrımcılık vakalarının meydana geldiği bilinmektedir. Konaklama, turizm ve seyahat endüstrisinde iş ortamındaki en yaygın cinsiyet eşitsizliği konuları; tazminat, kariyer gelişimi ve eğitim fırsatları alanlarında görülmektedir (Remington ve Kitterlinlynch, 2017, s. 2).

Tüm dünyada kadınların hala çözümü güç birçok sorunlar yaşadığı günümüzde, her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de kadın istihdamı bu sorunlardan etkilenmektedir (Tekeli, 2019, s. 187). Literatürde söz konusu sorunlar şu şekilde sıralanmaktadır (İstanbullu Dinçer vd., 2016, s. 389; Tekeli, 2019, s. 187): cam tavan sendromu; kadının toplum içindeki algısı; düşük ücretler; toplumsal ataerkil yapı; eğitimli kadın sayısının düşüklüğü; kadına yönelik şiddet; cinsel taciz; turizm mesleğine yönelik olumsuz algılar; evli ve çocuklu kadınlara yönelik işyerlerinde yetersiz imkânlar; vardiyali çalışma zorunluluğu; esnek olmayan çalışma saatleri; kadın işgörenlerin alt pozisyonlarda istihdam edilmesi; kadınların ev ve

çocuk gibi özel yaşam sorumlulukları; ücret ayrımcılığı; yasal düzenlemelere ilişkin sorunlar.

Literatürdeki bazı araştırmalarda, turizm sektöründe çalışan kadınların erkeklere oranla daha düşük sayılarla üst yönetim pozisyonlarında yer aldıkları ve bu engellerin kadınların kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Clevenger ve Singh, 2013). Benzer şekilde Sezen (2008) tarafından otel işletmelerinde yapılan bir çalışmanın sonucunda ise, terfi konusunda erkeklere daha fazla imkân verildiği sonucuna varılmıştır. Çalışmada; kriz dönemlerinde ilk olarak kadınların işten çıkarıldığı, kadınların maaş, prim ve statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldığı ve cam tavan engeliyle karşılaştıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca, kadınların yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırıldıkları yönünde bir düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.1.3. Mesleki Bağlılık Kavramı ve Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılığa İlişkin Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda; mesleki bağlılık kavramı, mesleki bağlılığın önemi, mesleki bağlılığı etkileyen faktörler, mesleki bağlılığın boyutları ve turizm sektöründe mesleki bağlılık üzerinde durulmuştur.

2.1.3.1. Mesleki Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı, 1970'li yılların başından itibaren psikoloji, pazarlama ve insan kaynakları yönetimi gibi çeşitli disiplinlerde pek çok araştırmaya konu olmuştur (Puaux vd., 2019, s.3). Mesleki bağlılık kavramı ise 1980'lerde ortaya çıkmıştır. Bu tarihten önce bağlılık olgusunun ele alındığı araştırmalarda örgütsel bağlılığa odaklanılmıştır (Haider vd., 2020, s.22). Mesleki bağlılığı ilk olarak kavramsallaştıran yazarın Greenhaus olduğu bilinmektedir (Saruç ve Aslantürk, 2018, s.25).

Değişen örgütsel koşullar bireyleri, kariyerlerinin tamamını tek bir örgütte geçirmenin gerçekçi olmadığına, dolayısıyla başka bir örgütteki iş fırsatlarından yararlanmak için kendilerini profesyonelce mesleklerine adamış olmaları gerektiğini düşünmeye zorlamıştır (Haider vd., 2020, s.22). Bununla beraber bilgi ve

teknolojinin artan önemi, işyerinde uzmanlaşmaya doğru bir harekete yol açmıştır. Bu, belli bir alanda uzman ve profesyonellerin sayısının artmasına ve dolayısıyla profesyonelliğe önemli ölçüde odaklanılmasına neden olmuştur (Ajay ve Bindu, 2015, s.1195).

Mesleki bağlılık, kişinin mesleğine psikolojik bağlılığı ve mesleğiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Ajay ve Bindu, 2015, s.1195; Rogosic ve Perica, 2022, s. 482). Mesleki bağlılığı yüksek olan işgörenler, mesleki hedeflerini güçlü bir şekilde benimserler ve meslekte devamlılığı sürdürme konusunda güçlü bir isteğe sahiptirler (Ajay ve Bindu, 2015, s. 1195; Rogosic ve Perica, 2022, s. 481). Benzer şekilde Xiaohui da (2021, s. 381) mesleki bağlılığı, bireyin kişisel inançları ile mesleki hedefleri arasındaki uyum olarak betimlemekte ve daha fazla uyumun, meslek adına daha fazla bireysel çabaya yol açtığını belirtmektedir.

Mesleki bağlılık, mesleki sosyalleşme süreçleri açısından da oldukça önemlidir ve mesleki gelişim süreçlerini etkilemektedir. Yüksek düzeyde bir mesleki bağlılığa sahip olma, hedeflerin yerine getirilmesine ve daha net bir mesleki kimliğin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır (Freund vd., 2013, s. 870).

Mesleki bağlılığı yüksek olan bir işgörene göre iş, yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle mesleki bağlılığın, işteki performansı etkileyen en önemli etkenlerden biri olduğu öne sürülmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin davranışsal bileşenleri; müşterilere dikkat, örgüte sadakat, mesleki özerklik, mesleki standartlara ve etiğe uyum şeklinde sıralanabilmektedir (Ben-David vd., 2021, s. 285).

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık kavramları birbirinden farklı anlam taşımalarına rağmen çoğu kez karıştırılmakta ve birbiri ile aynı anlama gelen iki sözcük gibi kullanılmaktadır. Oysa mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığa göre daha geniş bir çerçeveyi temsil etmektedir. Örneğin herhangi bir işletmedeki işgörenin çalıştığı örgütü bırakması, yani işi terk etmesi, bu bireyin mesleğini bıraktığı anlamına gelmez. Bahsedilen bu eylem, meslekten değil örgütten ayrılmayı ifade etmektedir (Ergen, 2016, s. 51). Bu örnekte de görüldüğü gibi mesleki bağlılık örgütsel bağlılıktan farklı bir olgudur. Mesleki bağlılık kişinin belirli bir dalda uzmanlık kazanmak için verdiği çabalar neticesinde, mesleğinin hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu algılaması anlamına gelmektedir (Aydın, 2010, s.

16). Mesleki bağlılık örgütsel bağlılıktan farklı olarak, kişinin mesleki eğitimi sürecinde başlamakta ve bu bağlılık uygun şartlar oluştuğu takdirde meslek yaşamı boyunca artmaktadır (Ünal, 2015, s. 47).

Bu iki olgu kavramsal açıdan farklılık arz etse de literatürde örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılığın ilişkili olduğu (Kaya, 2012, s. 59) ve bunların aslında birbirinden bağımsız, ancak birbirini tamamlayan iki değişken olarak nitelendirildiği (Guerreiro Figuera vd., 2015, s. 17) vurgulanmaktadır. Başlangıçta bu iki değişkenin birbiriyle tamamen bağımsız olduğu yönündeki beklentiler var olmuş olsa da zamanla bu beklentiler yerini bu değişkenlerin bir ilişkiye sahip olduğu inancına bırakmıştır (Guerreiro Figuera vd., 2015, s. 18). Ne var ki bu iki olgunun birbirlerine karşıt fikirler içerdiğini söylemek mümkündür. Bunun nedeni, örgütsel bağlılığın örgüte yönelik, mesleki bağlılığın ise çalışan kişiye yönelik özellikleri içermesidir. Birey mesleğine bağlı olabilir, ancak kendisini tatmin etmeyen örgüte bağlılık duymayabilir (Fırat, 2015, s. 8).

Bakotić (2021) araştırmasında, Hırvat çalışanlar arasında örgütsel ve mesleki bağlılığı araştırmış ve çalışanların demografik özelliklerine göre bu bağlılıklarda herhangi bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Örgütsel ve mesleki bağlılık boyutlarının her birini gözlemlemiş ve araştırma sonucunda mesleki duygusal bağlılık düzeyinin öne çıktığı, hem örgütsel hem de mesleki normatif bağlılık düzeyinin ise en düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları, katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, organizasyondaki görev süresi, eğitim ve medeni durum) ilişkin olarak hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık ortalama değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir.

Dwivedula ve Bredillet (2010) ise 141 proje çalışanından oluşan bir örneklemi ele aldıkları araştırma sonucunda, örgütsel düzeyde duygusal bağlılık ile mesleki düzeyde duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma bulguları ayrıca, örgütsel devam bağlılığı ile mesleki devam bağlılığı arasında ve örgütsel normatif bağlılık ile mesleki normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, temelde benzer özelliklere sahip olsalar da mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında bazı somut farklar olduğunu söylemek mümkündür.

Günümüzde örgütlerde çalışan kişilerin iş yerini güvensiz algılaması gibi hareketlerin artmasıyla beraber mesleki bağlılığın önemi de artmaktadır (Coşkun, 2017, s. 26).

2.1.3.2. Mesleki Bağlılığın Önemi

Mesleki bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli bir olgu olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bu kısımda mesleki bağlılığın önemi bu iki yönüyle ele alınacaktır.

Bireysel açıdan bakıldığında, çoğu işgören için sahip oldukları meslek onların hayatının merkezi noktasında yer almaktadır. Günümüzde insanların eğitim seviyesinin giderek yükselmesi ve meslek gruplarında uzmanlaşmanın git gide artması, mesleğin insan hayatında daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur (Yiğit ve Yazarkan, 2014, s. 71). Ayrıca bireyin mesleği, kendi kimliğinin bir parçası olup, kişinin çevresinde saygınlık kazanmasında ve toplum içinde yer edinmesinde etkilidir (Sun Ceylan, 2019, s. 11).

Öte yandan, kişinin mesleği ve iş yaşamı onun hayatının bir parçası olduğundan, mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin yaşam tatminleri de artmaktadır. Kişinin mesleğine olan bağlılığı, onun yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 5). Bunun yanı sıra mesleki bağlılığı yüksek olan kişiler, dış etkenler veya mesleğinin şartları her ne olursa olsun, emir almadan kendileri de başarılı ve faydalı etkinlikler gerçekleştirebilmektedirler. Bu tür bireyler mesleklerini sürdürmeye niyetlidirler ve mesleklerinin geleceğini takip ederler. Mesleklerinin gelişmesi onlar için önemlidir ve bu bireyler sahip oldukları mesleki bilgileri diğer kişilerle de paylaşma isteğindedirler (Sun Ceylan, 2019, s. 11).

Örgütsel açıdan bakıldığında ise, bireylerin mesleki bağlılıklarının iş sonuçları üzerinde önemli etkilerinin bulunduğu görülmektedir. Her şeyden önce meslekler birçok insanın hayatında anlamlı bir odağı temsil etmektedir. Bununla beraber, güçlü bir mesleki bağlılığın, yüksek düzeyde iş tatmini ve iş performansı gibi faydalı sonuçlarla ilişkili olduğu söylenebilir (Uçar vd., 2020, s.42). Bununla beraber, mesleki bağlılığı yüksek olan kişiler çalışmaya daha heveslidirler. Bu bireyler işlerine daha çok odaklanıp zamanı boşa harcamamayı tercih ederler. Mesleki değerlere önem verip, bu değerlere göre davranışlarda bulunurlar ve bu

değerlere katkıda bulunmaya çalışırlar (Güder, 2021, s. 23). Mesleğine bağlı olan kişiler, mesleklerinde ve iş alanlarında karşılaştıkları zorluklara katlanmada ve işten ayrılma gibi niyetlerini dizginleyebilmede daha başarılıdırlar (Çelik ve Yıldız, 2018, s. 48). Ayrıca, mesleki bağlılık örgüt çıkarlarını etkilemektedir ve bu iki bağlılık arasındaki ilişkiyi kurabilmek önemli bir hal almaktadır (Günlük, 2010, s. 31).

Çalışan kişilerin mesleki bağlılıklarını artırmaya yönelik olarak onları destekleyen, işten ayrılma eğilimlerini azaltan ve yüksek iş memnuniyeti sağlayan örgütler, bunun karşılığında örgütüne güvenen, sadık ve iyi çalışanlar kazanmaktadırlar (Sun Ceylan, 2019, s. 12). Bu yüzden örgütler, mesleğin iyi bir şekilde icra edilebilmesi adına mesleki bağlılığı artıracak uygulamalar yaparak girişimlerde bulunmalıdırlar (Güder, 2021, s. 24).

2.1.3.3. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde mesleki bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler adı altında gruplandırılmaktadır. Bu kısımda bu faktörler üzerinde durulmuştur.

2.1.3.3.1. Bireysel Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen bireysel faktörler; bireyin yapısal ve demografik özellikleri ile ilgilidir. Mesleki bağlılığın oluşmasında bireyin kişiliği ve karakteri önemlidir. Bu, bireyin kendi kişiliğine uyumlu olarak tercih ettiği mesleği ile arasındaki ilişkiye bağlıdır (Zedef, 2017, s. 24). Yani, bireyin kişiliğine uygun meslek seçip seçmemesiyle ilgilidir (Doğanülkü, 2019, s. 17).

Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerini kapsarken; başkaları açısından da kişinin toplum içinde belirli niteliklere ve rollere sahip olmasını içermektedir. Kişilik, bireyin yaşama şeklidir ve doğuştan getirdiği nitelikler ile sonradan sosyalleşerek edindiği niteliklerin bütünüdür (Kaya, 2012, s. 72). Çalışan kişi, bir birey olarak kendisinin farkında olmalı, fiziksel, ruhsal ve zihinsel olarak kendini bilmelidir. Bu yüzden kişiliğine uygun mesleği seçmesi çalışan kişinin mesleğe olan bağlılığını etkileyecektir. Çünkü meslek sahibi kişi, üreterek ve etkinliklerle uğraşarak benlik saygısını geliştirip, kendini değerli hissedecektir (Yıldırım, 2019, s. 58).

Bireyin mesleği ile kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Demirci, 2018, s. 17; Ataç, 2019, s. 19). Kişisel faktörler, kişinin kendine has davranışsal tavırları ve bu tavırların sürekliliğini oluşturmaktadır. Kişinin karakterine uygun bir meslekte yer alması, mesleğine olan bağlılığını da etkilemektedir. Bu yüzden, işgörenin kişisel özellikleriyle mesleki bağlılığının uyumlu olması hem kendisi hem de çalıştığı örgüt için önemlidir (Yıldırım, 2019, s. 58).

Bununla beraber, bireyin demografik özellikleri de mesleki bağlılığı etkilemektedir (Ataç, 2019, s. 19). Demografik özellikler genellikle; yaş, eğitim, kıdem, medeni durum ve cinsiyet olarak ele alınmaktadır (Ataç, 2019, s. 20). Örneğin bireyin eğitim seviyesinin mesleki bağlılığı etkilediği ifade edilmektedir (Demirci, 2018, s. 17). Aynı zamanda, maddi ve ailevi sorumlulukları yüzünden evli bireylerin işlerinden ayrılmalarının daha zor olduğu ve bu yüzden bu grupta yer alanların mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Sun Ceylan, 2019, s. 14). Yine bazı çalışmalarda, kıdem ve yaş değişkenlerinin mesleğe olan bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (Doğanülkü, 2019, s. 17). Yaş ve kıdem arttıkça kişiler bir meslekteyken başka seçenekleri kapatma eğilimindedirler. Çünkü bu bireylerin yeni beceri ve mesleki uzmanlık geliştirmek için fazla zaman ve seçenekleri bulunmamaktadır. Aynı şekilde, eğitim seviyesi daha yüksek olan bireylerin, eğitim seviyesi daha düşük olan kişilere göre daha profesyonel bir şekilde mesleklerine bağlı oldukları öne sürülmektedir (Sun Ceylan, 2019, s. 13).

Meyer ve Allen (1984) çalışmalarında, üniversitedeki idari departmanda çeşitli pozisyonlarda çalışan kişilerden topladığı veriler sonucunda, yaş ve kıdemin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Yine aynı yaptıkları diğer bir çalışmada, öğrenci ve hemşirelerden oluşan örneklem grubundan topladıkları veriler sonucunda, yaş ve kıdemin mesleki ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir (Meyer vd., 1993). Şangay'daki hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yürütülen bir başka çalışmada ise, yaş ve görev pozisyonunun mesleki bağlılıkla önemli derecede ilişkili olduğu saptanmıştır (Wang vd., 2012).

Satoh ve arkadaşları (2017), Japonya'daki hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, evli olmanın, duygusal mesleki bağlılık ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmada ayrıca, iş doyumu ve mesleki özerkliğin

mesleki bağlılığı artırdığı; buna karşılık, çaba-ödül dengesizliğinin yüksek olması ve fazla mesaiye daha az katılımın, duygusal bağlılığın düşük olmasına işaret ettiği bulunmuştur. Colarelli ve Bishop (1990) tarafından yürütülen bir araştırmada ise, işgörenlerin eğitim düzeyleri ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2.1.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Mesleki bağlılığı iki farklı örgütsel faktör etkilemektedir. Bunlar; yapılan işle ilgili faktörler ve mesleğin yapısına ilişkin faktörlerdir (Çiçekli Ayyıldız, 2022, s. 48). Yapılan işle ilgili faktörler, iş stresi ve kişinin işe karşı tutumudur. İş stresi, işle ilgili etkenlerden meydana gelen fizyolojik ve psikolojik gerilim durumu (Zedef, 2017, s. 26) olup, çalışan kişileri hem fiziksel hem de ruhsal olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Altın, 2023, s. 23). Ruhland (2001) araştırmasında, öğretmenlik mesleğinde kalan öğretmenlerin mesleğe bağlılık düzeylerinin, meslekten ayrılan veya ayrılmayı düşünen öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırmada ayrıca, iş kaynaklı stresin öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri arasında yer aldığı saptanmıştır. Kişinin işe olan tutumu ise, işe yönelik var olan motivasyon ve tatmin düzeyi ile ilgilidir (Çiçekli Ayyıldız, 2022, s. 48). Günlük (2010), Türkiye'de çalışan muhasebeciler ve stajyer muhasebeciler üzerinde yürütmüş olduğu bir araştırma sonucunda; işgörenlerin iş memnuniyetlerinin, örgüte ve mesleğe olan bağlılıklarını önemli derecede etkilediğini tespit etmiştir. Tezcan Uysal (2013) tarafından yapılan bir çalışmada ise, örgüt iklimi ile stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Mesleğin yapısına ilişkin faktörler ise; ücret sistemi, etik anlayış, kariyer imkânları ve terfi olarak sıralanabilir. Ücret sistemi, işgörenlerin tatmin duygusunu etkileyen örgütsel uygulamalardan biri olduğundan dolayı mesleki bağlılıkla ilişki içindedir. Bunun yanı sıra etik anlayış faktörü de çalışan kişilerin işlerini önemseyerek doğru bir şekilde icra etmeleri adına mesleki bağlılık ile ilişkilidir (Altın, 2023, s. 23). Örgüt tarafından işgörenlere verilen ödüller faktörü ise, çalışan kişinin tatmini ve yaptığı işin bir karşılığını alarak güdülenmesi anlamında mesleki bağlılığı güçlendirmektedir (Ateş, 2020, s.41). Öte yandan, terfi gibi örgütsel ödül uygulamalarının da işgörenlerin mesleki bağlılıklarını olumlu yönde etkileme gücü

vardır. Bu gibi ödüllendirmelerde, işgörenlerin hem örgütlerine hem de mesleklerine olan bağlılıklarının güçlendiği vurgulanmaktadır (Güder, 2021, 34). Ayrıca, kariyer imkânları faktörü de mesleki bağlılık ile ilişkilidir. Eğitim seviyesi yüksek, kariyer hedefleri olan işgörenler örgütten memnun olmadıklarında işletmeden ve meslekten ayrılabilirler. Bu yüzden işgörenlere kariyer olanakları sunmak mesleki bağlılık için önemlidir (Ateş, 2020, s. 41). Bununla beraber örgüt içindeki yardımlaşma ve işe yeni başlayan işgörenleri destekleme gibi uygulamalar da grup üyelerinin birbirleriyle olumlu iletişim içinde olmasını sağlayacağından mesleki bağlılık duygusunu güçlendirebilmektedir (Yayık, 2020, s. 29).

Arslantürk (2016) 248 turist rehberi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, ikinci bir işte çalışmayan turist rehberlerinin, ikinci bir işte çalışan turist rehberlerine göre mesleki bağlılık boyutlarından duygusal ve devam bağlılıkları arasında anlamlı istatiksel farklar olduğunu bulmuştur. Buna göre; ikinci işte çalışmayan turist rehberlerinin, ikinci bir işte çalışanlara kıyasla duygusal ve devam bağlılıkları ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Saltık Arıkan ve arkadaşları (2016) tarafından otel işgörenleri üzerinde yürütülen bir araştırma sonucunda, birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada, mesleki bağlılığın mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Cihangiroğlu ve arkadaşları (2015) tarafından Ankara'daki dört kamu hastanesinde çalışan 443 hemşire üzerinde yürütülen bir araştırmada ise, hemşirelerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; medeni durum, yönetsel pozisyona sahip olup olmama ve hizmet süresi değişkenlerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı saptanmıştır. Bununla beraber, çatışma düzeyi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çatışma düzeyi algıları daha fazla olan hemşirelerin mesleki bağlılıklarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Erçek ve Birel (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen bir araştırmada ise, öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algı düzeylerinin mesleki bağlılığı pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.3.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Mesleki bağlılık kavramı, başlangıçta araştırmacılar tarafından davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Bu iki boyutlu yaklaşım, Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modeline dayanmaktadır. Mesleki bağlılık üzerine yapılan çok boyutlu çalışmaların önemli bir kısmı Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, bu çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin mesleki bağlılığı ölçmek için uyarlanabileceğini ileri sürmüşlerdir (Aksu, 2021, s. 17). Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığın önemli bir öncülü olarak kabul edilmekte olup, bu iki bağlılık türü arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Yetgin, 2017, s. 39).

Literatür incelendiğinde, mesleki bağlılık kavramının farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir. İlk dönem çalışmalarında, mesleki bağlılık da örgütsel bağlılıkta olduğu gibi tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır (Ünal, 2015, s. 30).

Örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi gözlemleyen Meyer ve arkadaşları (1993), örgütsel bağlılık kavramsallaştırmasına dayanarak mesleki bağlılığın da çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu öne sürmüşlerdir. Hemşirelik okulu öğrencileri ve hemşirelerden oluşan örneklem üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel bağlılık ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık modelinin mesleki bağlılık araştırmalarına uyarlanabileceğini göstermiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık yapılarının birbirinden ayırt edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özoğul, 2017, s. 89).

Bununla beraber Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık üzerine geliştirdikleri üç boyutlu model, Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından benzer bir yaklaşımla mesleki bağlılığa uyarlanmış ve mesleki bağlılık kavramı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Daha sonra Blau (2003), Meyer ve arkadaşlarının (1993) oluşturduğu bu üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğini Carson ve arkadaşlarının (1995) çalışmalarına dayanarak genişletmiştir. Bu genişleme sonucunda, devam bağlılığı "alternatiflerin sınırlılığı" ve "birikmiş maliyetler" olmak üzere iki ayrı boyut halinde değerlendirilmiştir. Böylece mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve

alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört boyutlu bir yapıya kavuşmuştur (Doğanülkü, 2019, s. 14-15).

Mesleki bağlılık kavramının önemi arttıkça, bu bağlılığın nasıl ölçülebileceğine yönelik çalışmalar da hız kazanmıştır. Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak açıklanmaya çalışılmış ve kavramsal gelişim sürecinde çeşitli araştırmacılar, bu kavramı farklı boyutlarla ele alarak tanımlamaya çaba göstermişlerdir (Yıldırım, 2019, s.53).

Diğer bir sınıflama ise, mesleki bağlılığı tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki ana kategoriye ayırmaktadır (Tümkaya ve Uştu, 2016, s. 275). Davranışsal yaklaşım, mesleki birliklere katılım ve ilgili yayınları takip etme gibi faaliyetleri içerirken; tutumsal yaklaşım, bireyin yenilikçi ve özgün fikirler üretme katkısı ile işine karşı geliştirdiği tutum gibi unsurları kapsamaktadır (Ünal, 2015, s. 31). Çünkü bağlılık, bireyin kabul ettiği inançlar doğrultusunda gerçekleştirdiği eylemlerle ilgili kişisel bir adanmışlık anlamına gelir (Çalık, 2019, s. 5). Blau (2001) ise bağlılığı iki boyutlu bir yapı olarak değerlendirirken; bu boyutları birikmiş maliyetler (accumulated costs) ve alternatiflerin sınırlılığı (limitedness of alternatives) olarak belirlemiştir.

Araştırmacılar, mesleki bağlılığın üç farklı boyutunun bulunduğunu ve bu boyutların her birinin farklı yönlerde etkiler yaratarak çeşitli sonuçlara yol açtığını deneysel araştırmalarla ortaya koymuşlardır (Meyer vd., 1993). Bu boyutlar literatürde genellikle; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık adı altında gruplandırılmaktadır. Bu boyutlar, kişilerin mesleklerinde kalma ihtimalleriyle ilgilidir ve meslekte kalma isteğinin derecesi de bağlılık türüne göre farklılıklar gösterebilmektedir (Fırat, 2015, s. 16). Blau (2001), mesleki bağlılık modeline dördüncü bir boyut olarak "birikmiş mesleki maliyetleri" eklemiştir. Bu yeni eklenen boyut, mesleki yatırımlar ve duygusal bedeller olarak iki alt bileşenden oluşmaktadır. Bu şekilde, mesleki bağlılık dört boyutta incelenmiştir: duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve devamlılık (Tümkaya ve Uştu, 2016, s. 275).

Mesleki bağlılık, bugün tartışıldığı anlamda ilk kez Morrow (1983) tarafından geliştirilen beş faktörlü bağlılık modeli çerçevesinde kavramsallaştırılmıştır. Bu kapsamda mesleki bağlılık, "mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan

meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi" olarak tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s. 36).

Sonuç olarak, literatür incelendiğinde mesleki bağlılığın boyutlandırılmasıyla ilgili çeşitli yaklaşımların ve farklı sınıflandırılmaların kabul gördüğü görülmektedir. Kimi araştırmacılara göre ise mesleki bağlılık tek boyutlu bir kavramdır (Blau, 1985; Blau, 1989; Gardner, 1992; Mrayyan ve Al Faori, 2008; Nesje, 2015). Güvenilirliği yüksek olan ve sık kullanılan tek boyutlu mesleki bağlılık ölçeği, öğretmenlik gibi farklı meslekler için de kullanılabilmektedir (Ünal, 2015, s. 109). Bu bağlamda, yürütülen bu mevcut çalışmada da görgül araştırma verilerini toplama aşamasında turizm mesleğine uygun olabilecek tek boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu ölçek hakkındaki ayrıntılı bilgiye, veri toplama aracı başlığında yer verilmiştir.

2.1.3.5. Mesleki Bağlılığın Sonuçları

Mesleki bağlılık üzerine yapılmış çalışmalar, bu olgunun negatif ve pozitif sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır (Yıldırım, 2019, s. 64). Literatürde mesleki bağlılığın bazı sonuçlarının; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, bireysel performans, tükenmişlik ve meslekte kalma niyeti şeklinde olduğu ifade edilmektedir (Sun Ceylan, 2019, s. 26).

Örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olan işgörenler mesleklerine kendi istekleriyle bağlı olup, çalıştıkları örgütün lehine hareket eden, iş arkadaşlarına yardım eden ve iş disiplinine dikkat edip işe daha fazla katılım gösterme davranışlarında bulunan kimselerdir. Bu özelliğe sahip olan işgörenler tüm bunları gönüllü olarak yapmaktadırlar. Bu yüzden de mesleki bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Ateş, 2020, s. 43). Nitekim Aslan (2008) tarafından Afyon ilindeki çeşitli hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Diğer yandan iş tatmini ile mesleki bağlılık arasında da bir ilişki söz konusudur. İş tatmini, işgörenin, iş şartlarının getirmiş olduğu sonuçlarla gelişen kişisel değerlendirmesidir. Yani çalışan kişilerin, iş ve işin koşullarına yönelik

algısına karşılık göstermiş oldukları duygusal cevaptır. İş tatmini, kişilerin zihinsel ve bedensel duygularının bir belirtisidir. işgörenlerin meslekleriyle ilgili olarak kendilerini olumlu ve olumsuz hissetme durumudur. İş tatmini yüksek olan işgörenler daha üretken ve işte kalmaya daha isteklidirler (Sun Ceylan, 2019, s. 27-28). Lee ve arkadaşlarının (2000) yapmış oldukları bir araştırmada, iş tatmini ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ul Haque ve Aston (2016) Pakistan ve Birleşik Krallık'ta yaptıkları araştırmada, yönetici pozisyonundaki kadın işgörenlerin normatif ve devam bağlılıklarının yüksek olduğunu saptamışlardır. Araştırmada ayrıca, kadın işgörenlerin erkeklere göre stresle başa çıkmak için desteği daha fazla kullandıkları ve kişisel faktörlerin kadın işgörenlerin bağlılığını etkilediği tespit edilmiştir.

Mesleki bağlılık ile ilişkili olan diğer bir kavram, yaşam tatminidir. Yaşam tatmini, kişinin iş ve iş dışı hayatındaki doyumunu ifade etmekte olup, bireyin yaşamında mutlu olup olmadığını göstermektedir. Bireyler hayatlarının önemli bir bölümünü mesleklerinde harcadıklarından dolayı, kişinin mesleğine karşı zayıf veya güçlü bağlılığı, onun yaşam doyumunu da olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden yaşam tatmini iş yaşamından bağımsız olarak değerlendirilmemektedir. Yani iş yaşamı, kişinin yaşam tatminine etki eden etkenlerden biri olarak görülmektedir (Zedef, 2017, s. 34). Nitekim Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından turizm işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde yürütülen bir araştırmada, mesleki bağlılığın üç türünün yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öte yandan Şimşek ve Aslan (2012) tarafından hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada ise, yaşam doyumunun tüm bağlılık türleri ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki bağlılık ile ilişkili olan diğer bir kavram, tükenmişliktir. Tükenmişlik, işgörenlerin kendi kendilerine uyguladıkları veya etraftan (iş, aile, toplum, değerler gibi) gelen baskılar sonucunda, işte çalışmaya olan enerjilerinin ve karşılarına çıkacak herhangi bir sorunla baş etme yeteneklerinin tükenmesi anlamına gelmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olan kişilerin mesleki tükenmişliklerinin azaldığı, tersine düşük mesleki bağlılığa sahip olan kişilerin ise mesleki tükenmişliklerinin arttığı belirtilmekredir (Deveci, 2023, s. 66). Raiziene ve Endriulaitiene (2007) tarafından Litvanya'daki bölgesel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada; mesleki bağlılık, duygusal tükenme ve

empati arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmada, hemşerilerin empati ve mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının duygusal tükenmenin düşük olmasıyla ilgili olduğu saptanmıştır. Ayrıca, hemşeriler arasındaki duygusal tükenme farklılıklarının doğrudan mesleki bağlılıkla, dolaylı olarak da empati ve hemşirelik deneyimiyle ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Mesleki bağlılığın ortaya çıkardığı sonuçlardan bir diğeri, meslekte kalma niyetidir. Meslekte kalma niyeti, işgörenin mesleğine olan psikolojik bağlılığıdır. Mesleğinde kalma niyetinde olan kişiler mesleklerinden ayrılmayı istememektedirler. Bununla beraber, mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkisi vardır. Çünkü mesleki bağlılığı yüksek olan kişiler yeteneklerini, kapasitelerini ve kariyerlerini geliştirmek için çaba sarf ederler. Bunun sonucunda da meslekte kalma niyetleri yüksek olup, mesleklerinde devamlılık gösterirler. Düşük mesleki bağlılığa sahip olan işgörenler ise mesleklerini sürdürmek için çaba göstermezler (Şentürk, 2020, s. 30). Wang ve arkadaşları (2012) tarafından Şangay'daki dört büyük hastanede çalışan hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada, iş tatmini ve mesleki bağlılığın, işte kalma niyetiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu; mesleki bağlılık ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu; yaş, iş pozisyonu, iş tatmini ve mesleki bağlılığın, işte kalma niyeti ile önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Öte yandan Chen ve arkadaşları (2010) tarafından banka çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırma sonucunda, işgörenlerin duygusal mesleki bağlılıkları yüksek olduğunda, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Çiftçioğlu (2011) tarafından muhasebeciler üzerinde yürütülen bir araştırmada, tükenmişliğin, duygusal mesleki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır.

2.1.3.6. Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılık

Turizm sektöründe mesleki bağlılık, işgörenin turizm alanında mevcut olan çeşitli mesleklere karşı tutumunu ifade eder. Başka bir ifadeyle, işgörenin turizmle bağlantılı iş kollarında ve mesleklerde istekli bir şekilde çalışma gayreti ve bu mesleklere olan bağlılığı, tutumu, duygu, davranış ve düşünce eğilimleridir (Kuşluvan, 2020, s. 59). Emek-yoğun bir sektör olan turizmde rekabeti sürdürmek için, sektörde çalışan işgörenlerin mesleğe olan bağlılıkları oldukça önemlidir

(Yumuk ve Koçoğlu, 2020, s. 190). Turizm sektöründe çalışan işgücünün mesleki bağlılıklarının azalması, sektör için sorun teşkil etmektedir. Çünkü bu durumda, turizm eğitimi almış ve nitelikli olan işgörenlerin önemli bir kısmının turizm sektöründen uzaklaşması ve hatta turizmi terk etmesi söz konusudur (Uçar vd., 2020, 40).

Daha önce literatürde bahsedildiği gibi, mesleki bağlılığın sonuçlarından birisi olan örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olan kişiler, mesleklerine kendileri istedikleri için bağlı kalan ve iş arkadaşlarına yardım edip, iş disiplinine dikkat eden kimselerdir (Ateş, 2020, s. 43). Öte yandan işgörenlerin kişiliklerine uygun mesleği seçmelerinin, onların mesleklerine olan bağlılıklarını etkileyeceği bilinmektedir. Çünkü meslek sahibi kişi, üreterek ve etkinliklerle uğraşarak benlik saygısını geliştirip, kendini değerli hissedecektir (Yıldırım, 2019, s. 58).

Literatürde turizm işletmeleri özelinde yürütülen birtakım çalışmalarda mesleki bağlılığı etkileyen faktörler ve mesleki bağlılığın sonuçları üzerine bazı değerlendirmeler ve ampirik bulgular mevcuttur. Bunlar şu şekilde özetlenebilir:

Rangus ve arkadaşları (2021) tarafından Slovenya ve Sırbistan'da konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde yürütülen araştırmada, mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların yalnızca "yenilikçilik" boyutunda diğer gruba göre istatistiksel olarak daha yüksek değerlendirildiği, ancak genel iş performansı açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Bu bulgular, mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan bireysel faktörleri desteklemektedir.

Diğer yandan, Ulusoy Mutlu ve Balıkoğlu (2024) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, turist rehberleri arasında presenteeism (*işgörenlerin fiziksel ve mental sağlıklarının yerinde olmamasına rağmen işyerinde var olmaya, yani çalışmaya devam etmeleri durumu (Çiftçi, 2010, s. 153*), mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, turist rehberlerinin presenteeism davranışları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu; presenteeism davranışları ile mesleği bırakma niyeti arasında ise anlamlı negatif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeyleri ile mesleği bırakma niyetleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Fung ve arkadaşları (2022) tarafından Hong Kong'daki otelcilik eğitmenleri üzerinde yürütülen bir araştırmanın bulguları ise, algılanan mesleki prestijin otelcilik eğitmenlerinin mesleki bağlılığı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi iş tatmini, işgörenlerin meslekleriyle ilgili olarak kendilerini olumlu veya olumsuz hissetme durumudur. İş tatmini yüksek olan işgörenler daha üretken ve işte kalmaya daha isteklidirler (Sun Ceylan, 2019, s. 27-28). Her ne kadar iş tatmini konusunda yapılmamış olsa da Ateş ve Pelit (2022) tarafından Türkiye'deki turist rehberleri üzerinde yürütülen bir araştırmanın bulgularında, mesleki bağlılığı yüksek olan rehberlerin turu başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği ve gelen turistleri ülkeden memnun geri gönderdiği vurgulanmaktadır. Aynı araştırmada, rehberlerin mesleklerinden memnun oldukları ve mesleklerine karşı tutku dolu oldukları ifade edilmektedir. Bu bulgular, mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan bireysel faktörleri desteklemektedir.

2.1.4. Kariyer Motivasyonu Kavramı ve Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonuna İlişkin Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle kariyer motivasyonu kavramı ve kariyer motivasyonunun boyutları üzerinde durulmuştur. Ardından ise turizm sektöründe kariyer motivasyonuna değinilmiştir.

2.1.4.1. Kariyer Motivasyonu Kavramı

Motivasyon, bireyi harekete geçiren ve davranışlarını belirli bir amaca yönlendiren bilinçli ya da bilinçsiz güdüler olarak tanımlanabilir (Damlı, 2020, s. 7). Motivasyon kuramları, işgörenlerin bireysel hedeflerini örgütsel hedeflerden daha öncelikli gördüklerine işaret etmektedir. Konuyla ilgili birçok teori, işgörenin yaptığı işi severek ve içten bir motivasyonla gerçekleştirmesinin, daha yüksek verimlilik ve kalıcılık sağladığı konusunda ortak bir görüşe sahiptir (Kuyubaşı, 2019, s. 29).

Holt (1993) motivasyonu, dışsal ve içsel olmak üzere iki grupta sınıflandırmıştır. Dışsal motivasyonlar; ücretler, yan haklar ve iş güvenliği gibi işin

somut yönlerini içermektedir. İçsel motivasyonlar ise, başarı hissi ve özsaygı ile daha fazla ilişkili olup, otonomi gibi unsurları kapsamaktadır (Jichul Jang, 2008, s. 19).

Kariyer motivasyonunu anlamak için bireyi içsel açıdan güdüleyen unsurları kavramak gereklidir. Dışsal motivasyonlar, organizasyon tarafından kontrol edilen ödüller ve cezalara vurgu yaparken; içsel motivasyonlar, işgörenin yürütmüş olduğu görevlerle ile ilgili olarak doğrudan elde ettiği ve genellikle olumlu deneyimlere odaklanır. Bu olumlu deneyimlere dayanarak, işgörenler işlerinden heyecan duyar, yürüttükleri görevlere bağlılık gösterir ve enerji dolu olurlar. İçsel motivasyonlar tutku ve olumlu duygular içerdiğinden, bu duygular işgörenlerin öz yönetim çabalarını pekiştirir ve yürütülen görevleri kişisel olarak tatmin edici hale getirir (Jichul Jang, 2008, s. 19).

Öte yandan motivasyon kavramı ile ilgili olarak iş ve yönetim motivasyonu olgularından da bahsetmek gerekir. İş motivasyonu, bireyin mevcut görevini yerine getirme isteğiyle ilişkili bir kavramdır. Yönetim motivasyonu ise, liderlik yapma ve rutin idari sorumlulukları üstlenme gibi yönetsel rol beklentilerini karşılama isteğini ifade eder. Ancak, bu iki kavram bireylerin kariyerlerine dair birçok kişisel özellik ile bu özelliklere bağlı karar ve davranışları kapsamaktan uzaktır. Diğer bir ifadeyle, kariyer motivasyonu kavramı, iş ve yönetim motivasyonunu içermekle birlikte, çok daha geniş bir yelpazede kariyerle ilgili karar ve davranışlara yönelik motivasyonu da barındırır. Bu kapsamda kariyer motivasyonunun kapsamında; iş arama, işi kabul etme, bir organizasyonda kalma kararı alma, kariyer planlarını yeniden değerlendirme, eğitim ve yeni iş deneyimleri arayışı gibi süreçler ve kariyer hedeflerinin belirlenip, bu hedeflere ulaşma çabaları yer alır (London, 1983, s. 620).

Kariyer motivasyonu teorisinin öncüsü olarak kabul edilen London (1983) bu kavramı, bireyin kariyer kimliği, kavrayışı ve dayanıklılığını yansıtan bireysel özellikler ile bunlara bağlı kariyer kararları ve davranışların bütünü olarak tanımlamıştır (Kurt, 2021, s. 89). Daha geniş bir bakış açısıyla kariyer motivasyonu; bireyin değişen koşullara uyum sağlayabilme kapasitesi, sahip olduğu yetenek ve becerileri nesnel biçimde değerlendirebilmesi, kendi belirlediği kariyer hedeflerini planlı ve kararlı biçimde sürdürebilmesi ve mesleki yaşamı ile kariyer başarısına kişisel olarak atfettiği değer çerçevesinde şekillenen bir yapıdır. Bu nedenle kariyer motivasyonu, bireyin içinde bulunduğu koşullardan ve kariyerine ilişkin aldığı

kararlar ile sergilediği davranışlardan ayrı düşünülememektedir (Çalışkan, 2019, s. 52).

Kariyer motivasyonu ile bağlantılı olarak üç ana kavramın olduğu öne sürülmektedir. Bunlar; kariyer esnekliği (career resilience), kariyer kavrayışı (career insight) ve kariyer kimliğidir (career identity) (Kuyubaşı, 2019, s. 30). Kariyer esnekliği, bireyin değişen koşullara uyum sağlama ve cesaret kırıcı veya olumsuz deneyimlerle karşılaştığında bu durumlara adapte olma yeteneğini ifade eder. Bu dayanıklılığı gösterebilmek için, bireyin öz inancını, risk alma isteğini ve başarıya yönelik duyduğu ihtiyacı ortaya koyması gerekmektedir (Söylemez ve Kaya, 2020, s. 859). Kariyer kavrayışı ise, bireyin kendi kariyerine yönelik gerçekçi bir perspektife sahip olma, ulaşılabilir ve uygulanabilir kariyer hedefleri belirleme becerisi ile zayıf ve güçlü yönlerini tanıma yeteneğini kapsamaktadır. Son olarak kariyer kimliği, bireyin mesleğe katılımı ile kendini tanımlama derecesini ve meslekte ilerleme ile tanınma ihtiyacını yansıtır. Bu motive edici güç, bireylerin içsel bir istekle çaba gösterme arzusunu teşvik eder (Kurt, 2021, s. 90).

Dasgupta ve arkadaşları (2015), mühendislik öğrencileri arasında kariyer motivasyonundaki cinsiyet farklılıklarını ele alarak küçük grup ortamlarında kadınların erkeklere oranının kadınların motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları, eşit veya çoğunlukla kadınlardan oluşan grupların, çoğunlukla erkeklerden oluşan gruplara kıyasla kadınların daha az kaygı hissettiklerini, daha yüksek düzeyde sözlü katılım gösterdiklerini ve mühendislik kariyerine yönelik özgüven ile kariyer hedeflerini daha iyi koruduklarını ortaya koymuştur.

Öte yandan Rosenbloom ve arkadaşları (2008), bilgi teknolojileri alanında kariyer seçiminde cinsiyet farklılıklarını incelemiş ve teknolojide kadınların eksikliğinin, erkekler ve kadınların işin farklı yönlerine değer vermesi ve bu nedenle farklı kariyer seçimleri yapmasından kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Kariyer motivasyonu kavramının betimlenmesine ilişkin bu girişten sonra, bu olguyu oluşturan boyutlara değinilmesi gerekmektedir. London (1983, s. 620) kariyer motivasyonunun; bireysel özellikler, durumsal değişkenler ve kariyer kararları ve davranışları olmak üzere üç boyutla incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir.

2.1.4.2. Kariyer Motivasyonunun Boyutları

Kariyer motivasyonu teorisi; bireysel özellikler, durumsal değişkenler ve kariyer kararları ve davranışlarını kapsayan bir yapıyı içermektedir (Yıldırım, 2024, s. 12). Yani bu kuram; bireyin içsel dinamiklerine dayanan, durumsal faktörlerden etkilenen ve bireyin kararları ile davranışlarına yansıyan çok yönlü bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Sütay, 2019, s. 28). Kariyer motivasyonundaki boyutlar birbirinden tamamen bağımsız olmadığı gibi, tüm olası önemli yapıları zorunlu olarak kapsamayabilir. Kariyer motivasyonuna bağlı her bir karakteristik, belirli bir durumsal özellik ile ilişkili olup, bu ilişki bir kariyer kararı veya davranışında kendini göstermektedir (Çalışkan, 2019, s. 53).

2.1.4.2.1. Bireysel Nitelikler

Kariyer motivasyonunun bireysel nitelik boyutu; kişinin kariyerine ilişkin ihtiyaçlarını, ilgi alanlarını ve kişilik özelliklerini kapsamaktadır (Yıldırım, 2024, s. 12). Bu boyut; kariyer kimliği, kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliği gibi kavramlarla ilişkilidir. Bu kavramlar, kariyer motivasyonu ve kariyer bağlılığının alt boyutlarını oluşturmakta ve bu boyutlar, örgüte bağlılık veya kariyer değişim kararı gibi örgütsel ve davranışsal unsurları etkilemektedir (Vatansever Toylan ve Yılmaz, 2020, s. 18, 19). Dolayısıyla bireysel nitelikler boyutu bu kavramlar (kariyer kimliği, kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliği) kapsamında ele alınmıştır.

2.1.4.2.1.1. Kariyer Kimliği

En öz biçimde kariyer kimliği, bireyin iş yaşamı üzerinden kendini tanımlama derecesini ifade eder. Bu kavram; işe, organizasyona ve mesleğe bağlılık, meslekte ilerleme, tanınma ve liderlik rolü ihtiyacından oluşur (London ve Noe 1997, s. 62; Bethany, 2020, s. 16). Başka bir ifadeyle kariyer kimliği, bireyin kariyerine yönelik duygusal bağlılığını temsil etmektedir (Vatansever Toylan ve Yılmaz, 2020, s. 19).

Söylemez ve Kaya (2020, s. 859) ise kariyer kimliğini, bireylerin iş hayatıyla ilişkilendirilen ihtiyaçlarına ve rollerine ilişkin bir kavram olarak betimlemektedir. Buna göre; bireyin kurumsal ve mesleki ilişkiler kurması, kariyer ilerlemesi ve kabul

görmesi gibi gereksinimlerinin yanı sıra liderlik rolü üstlenmesi, kariyer kimliğinin temel bileşenlerini oluşturmaktadır.

Başka bir açıdan bakıldığında kariyer, bireyin kimliğinin bir parçası olarak da tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, kariyer kimliği bireyin kendisini işiyle özdeşleştirdiği bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda iş, meslekte ilerleme ve tanınma ihtiyaçlarıyla yakından ilişkilendirilmektedir (Sütay ve Bulut, 2023, s. 951).

Kariyerin bireysel kimlik üzerindeki önemi, kariyer kimliğinin iki ana bileşenle tanımlanabilmesiyle ortaya konulmaktadır. Bunlar; işe bağlılık ve terfi etme arzusudur. İşe bağlılık, kariyer kimliği ile olumlu bir ilişki göstermesi beklenen çeşitli unsurları içermektedir. Bu unsurlar arasında mesleki yönelim, yönetsel çalışmaya bağlılık ve organizasyonla özdeşleşme gibi bileşenler bulunmaktadır. Kariyer kimliği yüksek olan bireyler, kariyer tatminini yaşamlarının diğer alanlarından sağladıkları tatminden daha değerli görmekte, yani yaşamlarında işe öncelik vermektedirler. Öte yandan terfi etme isteği, bireylerin ilerleme, tanınma ve maddi kazanç gibi ihtiyaçlarını kapsamaktadır (London, 1983, s. 621).

Kariyer kimliği yüksek olan bireyler, kariyerlerini kendi benlik algılarının temel unsurlarından biri olarak görmektedirler. Bu kişiler, işlerine yoğun şekilde bağlıdırlar ve organizasyonda yükselmeyi hedeflemektedirler (London ve Bray, 1984, s. 4). Benzer şekilde Filiz ve Kaya da (2021, s. 104) güçlü bir kariyer kimliğine sahip olan bireylerin hem çalıştıkları örgüte hem de yürüttükleri işe yönelik daha güçlü bir bağlılık sergilediklerini, bunun yanı sıra bu tür işgörenlerin kariyerlerinden memnuniyet duyma olasılıklarının önemli ölçüde arttığını ifade etmektedir. Ayrıca, kariyer kimliği yüksek bireylerin, yaşamın diğer alanlarından elde ettikleri memnuniyetin ötesinde, kariyer memnuniyetine daha fazla önem vermeleri ve bu alanda daha yüksek bir tatmin düzeyine ulaşmaları beklenmektedir (Sütay ve Bulut, 2023, s. 951).

2.1.4.2.1.2. Kariyer Kavrayışı

Kariyer kavrayışı en öz biçimde, bireyin kendi güçlü ve zayıf yönleri ile kariyer hedefleri hakkında gerçekçi ve net bir algıya sahip olma derecesi olarak tanımlanabilir (Yeh, 2009, s. 11). Kavram, bireyin hem kendisi hem de kariyeriyle

ilgili hedeflerini belirleyip bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları atma becerisini ifade eder (Filiz ve Kaya, 2021, s. 104). Bir başka ifadeyle, kişinin kendisi ve kariyeri hakkında gerçekçi olabilme yetisi ve bu algıları hedef belirlemede kullanabilmesidir. Bu, net kariyer hedefleri belirlemeyi ve kişinin güçlü ve zayıf yönlerini bilmesini içerir (Bethany, 2020, s. 16). Buna göre kariyer kavrayışı, bireyin kendisi ve kariyeriyle ilgili gerçekçi bir algıya sahip olma ve bu algıyı kariyer hedefleri belirlemek için etkili bir şekilde kullanma yeteneği olarak betimlenmektedir (Vatansever Toylan ve Yılmaz, 2020, s. 18).

Kariyer kavrayışının temelinde, bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması yatmaktadır. Bu farkındalık, bireyin arzu ettiği kariyer hedefine ulaşmasını kolaylaştırır. Bu süreçte birey, zayıf yönlerini aşma ve güçlü yönlerini daha iyi kullanma yönünde çaba gösterir. Bireyin sahip olduğu zayıf yönlerini geliştirmesi, kariyer memnuniyetinin artmasına imkân verebilir. Çünkü beceri ve uzmanlık eksiklikleri, görevi başarıyla yerine getirmenin önündeki büyük bir engeldir (Usman vd., 2016, s. 150).

2.1.4.2.1.3. Kariyer Esnekliği

Kariyer esnekliği, erken dönem çalışmalarda daha geniş kavramların bir alt boyutu olarak incelenmiştir. Örneğin London (1983) bu kavramı, kariyer motivasyonunun bir bileşeni olarak ele alırken; Carson ve Bedeian (1994) ise kariyer esnekliğini kariyer bağlılığının bir boyutu olarak değerlendirmiştir. Ancak, daha yakın dönemdeki araştırmalar (örneğin, Mishra ve McDonald, 2017) bu kavramı bağımsız ve ayrı bir yapı olarak ele alarak, kariyer esnekliğine ilişkin yeni bir bakış açısı sunmuştur (Sütay, 2019, s. 31).

Kariyer esnekliği, olumsuz koşullar veya kesintiler karşısında bireylerin değişen durumlara uyum sağlama kabiliyetini ifade etmektedir. Bu kavram; öz-yeterlilik inancı, başarıya yönelik motivasyon ve risk alma eğilimi gibi çeşitli faktörleri kapsamaktadır (London ve Noe, 1997, s. 62). Kariyer esnekliği yüksek olan bireyler, kendilerini etkili bir şekilde değerlendirmekte, risk almaya istekli olmakta ve kariyerlerini yönlendirme konusunda üstlerine ya da diğer bireylere bağımlı olmamaktadırlar (London ve Bray, 1984, s. 4). Bu bireyler hem kendilerine hem de bulundukları organizasyona yönelik gerçekçi bir farkındalığa sahiptirler ve

bu farkındalıklarını kariyer hedefleriyle uyumlu bir şekilde ilişkilendirebilme konusunda kendilerini etkili ve yetkin olarak görmektedirler. Öte yandan düşük kariyer esnekliği, bireyin risk almaktan kaçınması ve başkalarına bağımlı olması gibi unsurlarla kendini göstermektedir. Bu durum, kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasını zorlaştırmakta, hatta bu hedefleri yeniden değerlendirmesine veya değiştirmesine neden olabilmektedir (Çalışkan, 2019, s. 54).

Sonuç olarak kariyer esnekliği, bireyin çevresel koşullara karşı duyarsız olmadığını, aksine, olumsuz çalışma koşullarıyla daha etkili bir şekilde başa çıkma yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir (Sütay, 2019, s. 31).

2.1.4.2.2. Durumsal Değişkenler

Bir bireyin çalışma ortamındaki pek çok unsur, kariyer motivasyonu açısından öneme sahip olabilmektedir. Bu unsurlar arasında işe alım politikaları ve prosedürleri, liderlik yaklaşımı, iş tasarımı, ekip uyumu, kariyer geliştirme programları ve ücretlendirme sistemi gibi faktörler bulunmaktadır. Ayrıca, kariyer motivasyonunun bireysel özellikler boyutu da durumsal değişkenlerle yakından bağlantılıdır. Örneğin kariyer kimliği, bireyin yaptığı işin organizasyon açısından ne denli önemli olduğunun ve bunun kişinin öz imajına ne ölçüde katkıda bulunduğunun bir yansıması olarak ele alınmaktadır. Kariyer kavrayışı, organizasyonun işgörenlere sağladığı kariyer bilgisi ve rehberlik (kariyer geliştirme desteği) ile ilişkilendirilmektedir. Kariyer esnekliği ise, organizasyonun işgörenlere sunduğu destek ve onlara verdiği güçten kaynaklanan faktörlerle bağlantılıdır (London, 1983, s. 621-624).

Bununla beraber, işgörenlerin kariyer motivasyonunu geliştirmek için kullanılanılabilecek bir takım örgütsel politikalar da bulunmaktadır. İşgörenlere performansları hakkında geri bildirim veren ve kariyer hedeflerini belirlemeleri için onları teşvik eden örgütsel politikaların uygulanması, kariyer motivasyonunu artırmaktadır (Çalışkan, 2019, s. 57).

2.1.4.2.3. Kariyer Kararları ve Davranışları

Kariyer kararları ve davranışları; farklı eylem seçenekleri geliştirme, bu seçenekler hakkında bilgi toplama, bilgiyi değerlendirme, hedefler belirleme, çeşitli kararlar alma ve bu kararları hayata geçirme süreçlerini içerir. Kariyer hedefleri belirlemek ve kararlar almak zihinsel süreçler olsa da bunlar gözlemlenebilir davranışlarla ortaya çıkar. Bu karar ve davranışlar, bireysel ve durumsal özelliklerle bağlantılıdır. Örneğin kariyer kimliği, kişinin kariyeri için fedakârlık yapmasıyla; kariyer kavrayışı, kariyer bilgisi arayışı ve kariyer hedefleri belirlemesiyle ilişkilidir. Kariyer savunmasızlığı ise devamsızlık, görevlerden kaçınma ve stres belirtileriyle ilişkilendirilmektedir (London, 1983, s. 624-625).

Bununla beraber kariyer motivasyonu; bireyin iş deneyimleri, vizyonu, umutları, inancı ve ait olma duygusu gibi faktörlerden etkilenmektedir. Açık bir şekilde tanımlanmış vizyon, bireyin kariyer motivasyonunu artırabilir. Ayrıca, umut ve inanç, işgörenlerin gelişimini teşvik eder ve sorumluluk alma isteğini artırır (Çalışkan, 2019, s. 58). Motivasyon aynı zamanda örgütü rekabet avantajına taşıyan en önemli faktör olarak görülmekte olup, işgörenlerin örgütsel hedeflere ulaşmalarına yardımcı olabilir ve daha iyi performans göstermeye yönelik olarak işe odaklanmalarını sağlayabilir (Sadeghifar vd., 2014, s. 148).

2.1.4.3. Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonu

Turizm sektöründe kariyer motivasyonu; işgörenlerin kariyer kimliği, kariyeri kavrama ve kariyer esnekliği unsurlarıyla yakından ilişkilidir. işgörenlerin kariyerlerini önemli görmeleri ve işlerine bağlılık göstermeleri, rollerini ne kadar benimsediklerini etkiler. Ayrıca, işgörenlerin gerçekçi kariyer algılarına sahip olmaları ve kariyer hedeflerini buna göre belirlemeleri önemlidir. Değişen koşullara uyum sağlamak ve engellerle karşılaşıldığında esneklik göstermek ise kariyer motivasyonunun sürdürülmesinde kritik bir rol oynar (Kanten vd., 2014, s. 416).

Turizm sektörü; vardiyalı çalışma sistemi, düşük ücret ve iş güvencesizliği gibi yapısal zorluklar nedeniyle işgörenlerin kariyer motivasyonunu olumsuz etkileyen yönlere sahiptir. Bunların yanı sıra, sektördeki "okullu" (üniversite eğitimi almış) ve "alaylı" (eğitim almamış) işgörenler arasındaki ayrım, işgörenlerin kariyer hedeflerini etkilerken, mevsimsel işgücü ihtiyaçları ve ekonomik belirsizlikler de

kariyer planlamasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, sektörde insan kaynakları yönetimi uygulamaları genel olarak yetersiz kalmakta ve maliyet kontrolüne öncelik verilmektedir. Bu durum, işgörenlerin sağlıklı bir kariyer gelişimi sağlayamamalarına ve sektördeki işlerden ayrılma oranlarının yüksek olmasına yol açmaktadır (Türkay ve Eryılmaz, 2010, s. 183-184).

Literatürde turizm işletmeleri özelinde yürütülen birtakım çalışmalarda kariyer motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine bazı ampirik bulgular mevcuttur. Bunlar şu şekilde özetlenebilir:

Kabil (2022) tarafından Sakarya'da faaliyet gösteren çeşitli turizm işletmelerinin mutfak departmanında çalışan 12 kadın aşçı üzerinde yürütülen bir araştırmanın bulgularında, kadınların cinsiyet kimliklerinden dolayı mobbing, sözlü taciz, düşük pozisyonlarda çalıştırılma, ücret eşitsizliği, fikirlerinin dikkate alınmaması, fiziksel olarak yetersiz görülme, olumsuz çalışma ortamları (küfür, argo ve cinsellik içeren konuşmalar, fiziksel koşullar), düzensiz çalışma saatleri, arka planda görev alma ve terfi engelleri gibi çeşitli cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu ayrımcılıkların, kadınların iş motivasyonunu ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır.

Kanten ve arkadaşları (2014) tarafından Antalya'da faaliyet gösteren dört adet beş yıldızlı otel işletmesinin 166 kadın işgörenleri üzerinde yürütülen bir araştırmanın bulgularında ise, kadın işgörenlerin karşılaştığı kariyer planlama eksikliği, iş-aile çatışması, çevresel faktörler ve cinsiyet ayrımcılığı gibi kariyer engellerinin, mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, bu engellerin kariyer motivasyonunu da olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, bu etkiler göz önüne alındığında, kariyer motivasyonunun, söz konusu engellerin mutluluk üzerindeki olumsuz etkisini kısmen azaltıcı bir rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, kariyer motivasyonunun kadın işgörenlerin mutluluk seviyesini doğrudan artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öte yandan Cha ve arkadaşları (2017) tarafından konaklama gelir yöneticileri üzerinde yürütülen bir araştırmada, proaktif iş davranışının kariyer başarısıyla ilişkisi incelenmiştir. 280 kişiden oluşan bir örneklem grubundan toplanan veriler, proaktif iş davranışının öznel kariyer başarısına olumlu katkı sağladığını, ancak nesnel kariyer başarısına etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Turizm Sektöründe Algılanan Cam Tavan Sendromuna İlişkin Araştırmalar

Alanyazın bölümünün kuramsal çerçevesi oluşturulurken, cam tavan sendromu ve turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları cam tavan engelleri kapsamlı şekilde incelenmişti. Bu bölümde ise, turizm sektöründe cam tavan sendromunu ele alan bazı çalışmalara yer verilerek, konuya ilişkin olarak turizm literatüründe öne çıkan bulgular özetlenmektedir.

Smith ve Crimes (2007) turizm sektöründeki 182 yönetici üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, katılımcıların sadece %11'inin kendi kurumunda cam tavan olduğunu düşündüklerini, %30'unun ise sektörde cam tavan algıladıklarını tespit etmişlerdir. Kadınlar, kariyerleri önündeki başlıca engellerin; doğum-çocuk bakımı ve iş-aile uyumu sorunları olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber erkek egemen kültürün, mentör eksikliğinin ve önyargıların da kariyer önündeki diğer engeller olduğu belirlenmiştir.

Anafarta ve arkadaşları (2008) Antalya ve çevresindeki konaklama işletmelerinde görev yapan 151 kadın yönetici üzerinde yürüttükleri araştırmada, kadın yöneticilerin cam tavanın varlığını belirgin biçimde hissettiklerini tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularına göre, kadınların kariyerlerinde karşılaştığı en önemli engeller arasında basmakalıp yargılar, ayrımcılık, rol çatışması ve rehber eksikliği yer almaktadır. Özellikle "kadınların kuruma bağlı olmadığı" ve "zorluklara dayanıklı olmadıkları" gibi önyargılar, cam tavan algısını en fazla etkileyen etkenlerdendir. Evli kadın yöneticilerin bu engeli daha yoğun algıladıkları, mentörlük desteğinden yoksun olanların ise cam tavanı daha fazla hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Mooney ve Ryan (2009) Avustralya ve Yeni Zelanda'daki uluslararası bir otel grubunda görev yapan kadın yöneticiler üzerinde yürüttükleri bir araştırmada, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini engelleyen faktörleri incelemişlerdir. Üç farklı şehirde çeşitli pozisyonlardaki kadınlarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda, uzun çalışma saatleri, erkek egemen ağlar, işe alım süreçlerindeki önyargılar ve coğrafi hareketlilik zorunluluğunun, kadınların iş-yaşam dengesini ve terfi şansını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Segovia Perez ve arkadaşları (2014) İspanya'nın Madrid Bölgesi'ndeki üç, dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 196 kadın yönetici üzerinde yürüttükleri araştırmada, turizm sektöründe cam tavan olgusunun belirgin biçimde var olduğunu tespit etmişlerdir. Bulgular, üst düzey yönetim pozisyonlarında erkek egemenliğinin sürdüğünü ve bazı görevlerde cinsiyetçi rol kalıplarının hâkim olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, ailevi sorumluluklar ve iş-yaşam dengesindeki zorluklar, kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engelleyen temel etkenler arasında yer almaktadır.

Marinakou (2014), konaklama sektörü büyüme gösterse de üst düzey yönetim pozisyonlarında hala çok az kadının yer aldığını belirtmektedir. Yazar tarafından Yunanistan'daki beş yıldızlı otellerde görev yapan 15'i kadın, 15'i erkek toplam 30 yöneticiyle, yönetim ve liderlik stillerini ve otel yönetiminde kariyer basamaklarında karşılaşılan zorlukları belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada, kadınların erkek meslektaşları kadar yetkin olduklarını ve otelcilik sektörü bağlamında daha etkili kabul edilen beceriler edindiklerini saptamıştır. Araştırmanın sonuçları; kadınların daha ilgili, insanlarla daha iyi iletişim kurabilen, şefkatli ve destekleyici davranışlar sergileyen kişiler olduğu yönündedir.

Fındık (2016) Nevşehir'deki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, iş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada ayrıca, demografik özelliklere göre hem iş-aile çatışması hem de cam tavan algısında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Sökmen ve Akar Şahingöz (2017) Antalya'da yerel bir otel zincirine bağlı üç tesiste çalışan 153 kadın üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, cam tavan boyutlarından kurum iklimi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunduğunu, ayrıca kurum iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Bazazo ve arkadaşları (2017) Ürdün'ün Akabe kentinde turizm ve konaklama sektöründe çalışan kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen çeşitli engellerin (işletme içi yapısal engeller, toplumsal engeller, hükümet engelleri, durumsal engeller ve kişisel engeller) derecelerini incelemişlerdir. Araştırma 200 kadın işgören üzerinde yürütülmüştür. Mevcut çalışmanın sonuçları, yukarıda

belirtilen tüm engellerin orta ve düşük seviyelerde olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmanın, özellikle Akabe şehrinde turizm ve otelcilik alanlarında çalışan kadınların daha da güçlendirilmesi ve desteklenmesi için karar vericilere önemli geri bildirim sağlayacağı belirtilmiştir.

Costa ve arkadaşları (2017) Portekiz'de turizm sektöründe görev yapan kadın ve erkek yöneticilerle yaptıkları odak grup çalışmasında, cinsiyet rollerinin yönetim söylemi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, duygusallık gibi kadın ve kadınlıkla ilişkilendirilen yönetimsel özelliklerin giderek yönetimsel ideallere dahil edildiğini, ancak kadınlığı bakım rolleriyle ilişkilendiren toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini sürdürdüğünü göstermektedir.

Masadeh ve arkadaşları (2018) çalışmalarında, Ürdün'deki turizm sektöründe kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin görüşlerin çeşitlilik gösterdiğini, 34 kadınla yapılan nitel görüşmeler sonucunda ortaya koymuşlardır. Dini inançlar, toplumsal gelenekler ve kadınların aile içi rolleri gibi çok katmanlı engellerin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Toplumun muhafazakâr yapısı ve geleneksel rollerin kadınların çalışma imkânlarını kısıtladığı, sosyal dışlanma ve prestij kaybı risklerinin olduğu vurgulanmıştır. Kadınların aile sorumlulukları ve uzun çalışma saatleri de sektörde kadın istihdamını engelleyen diğer faktörler olarak ortaya konulmuştur.

Akdağ ve Üçyıldız (2020) tarafından Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren seyahat acentalarında görev yapan 292 kadın işgören üzerinde yürütülen bir araştırma sonucunda, algılanan cam tavanın genel olarak yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte cam tavan algısının yaş, pozisyon, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Kemer ve Aslan (2022) Nevşehir'de konaklama işletmelerinde en az bir yıldır yönetici pozisyonunda çalışan 18 kadın üzerinde yürüttükleri bir araştırmada, kadınların turizm sektöründe çalışmayı tercih etme ve yönetici pozisyonlarına ulaşma aşamalarında yaşadıkları deneyimler incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular; kadınların yaşadıkları toplumun onlara sunduğu kültürel ve sosyal rollerle şekillendiği ve turizm sektöründe çalışmayı tercih eden ve yönetici olarak görev yapan kadınların bu durumdan olumsuz yönde etkilendiği yönündedir. Ayrıca yaratılan toplumsal rollerin kadın ve erkekler tarafından benimsendiği ve bu rollerin

örtük biçimde sürdürülmeye devam ettiği, ancak kadın yöneticilerin hedeflerinden vazgeçmediği ortaya konulmuştur.

Zengin (2023) İzmir ve Van'daki konaklama işletmelerinde farklı departmanlarda çalışan 20 kadın yöneticiyle yaptığı görüşmeler sonucunda, turizm sektöründe kadın yöneticilerin sayısının arttığını, ancak yönetim kademelerinde hâlâ erkeklerin baskın olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, kadın yöneticilerin empati, iletişim ve misafir memnuniyeti konularında güçlü olduğu ve bu nedenle bazı işletmelerde kadınların ön planda tutulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, toplumsal önyargıların sürdüğü, ancak kadınların işlerini severek yaptıkları, sürekli kendilerini geliştirdikleri ve çözüm odaklı oldukları tespit edilmiştir.

Demir (2023) Van ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kadınların cam tavan algılarını incelemiştir. Bulgular, katılımcıların cam tavan algıladıklarını ortaya koymaktadır. Bu algının başlıca nedenleri arasında; kadınlara yönelik önyargılar, iş ve aile yaşamı arasında denge kurma zorlukları ve konaklama işletmelerindeki iş yoğunluğu nedeniyle kariyer ilerleme fırsatlarının sınırlı oluşu yer almıştır.

Duruk ve İnce (2024) çalışmalarında, turizm sektöründe çalışan kadınların cam tavan sendromu algılarının iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda, algılanan cam tavan arttıkça kadın işgörenlerin iş doyumunun azaldığı saptanmıştır.

Sobaih ve Abu Elnasr (2024)**,** Suudi Arabistan'da turizm sektöründe üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşabilmiş 15 kadınla derinlemesine görüşmeler yaparak, Suudi kadınların cam tavan engellerini incelemişlerdir. Çalışma, Suudi kadınların dört temel kariyer engeli ile karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Bunlar; kültürel ve sosyal engeller, düzenleyici engeller, örgütsel engeller ve kişisel engellerdir.

Mohammad ve arkadaşları (2025) tarafından Suudi Arabistan'daki turizm ve konaklama sektöründe çalışan 218 kadın üzerinde yürütülen bir araştırma sonucunda, Suudi Arabistan'ın Vizyon 2030 girişimlerinde cam tavanı kırmaya yönelik politikalarının, kadınların güçlendirilmesi aracılığıyla iş yaşamında daha fazla yer alma fırsatlarını olumlu ve güçlü şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Demir ve arkadaşlarının (2025) turizm sektöründe çalışan kadın yöneticiler üzerinde yürüttükleri bir araştırma sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları, terfi ve iş-aile çatışması problemleri yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, her iki kadın yöneticiden birinin evlilik-kariyer ikileminde kaldığı tespit edilmiştir.

Aksoy ve Altıntaş (2026) tarafından kadın profesyonel turist rehberleri üzerinde yürütülen nitel bir araştırma sonucunda, katılımcıların cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıkları ve bu yapısal sorunun kadın turist rehberlerinin kariyer planlamaları, mesleki motivasyon, bağlılık ve gelecek planları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı saptanmıştır.

2.2.2. Turizm Sektöründe Mesleki Bağlılığa İlişkin Araştırmalar

Turizm sektöründe mesleki bağlılık hem yerli hem de yabancı literatürde ele alınan konular arasında yer almaktadır. Bu bölümde, turizm literatüründe mesleki bağlılık olgusunu ele alan çalışmalara odaklanılmıştır. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalar ve bu araştırmalardan elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Yeh (2011) tarafından uluslararası otellerde görev yapan yönetici ve işgörenler üzerinde yapılan araştırmada; hizmet iklimi, hedef yönelimi, mesleki bağlılık ve hizmet performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, hizmet ikliminin mesleki bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu, hedef yöneliminin hem hizmet performansı hem de mesleki bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki bağlılığın hizmet performansını olumlu yönde etkilediği ve hizmet iklimi ile hizmet performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.

İyitoğlu (2015) Anamur Meslek Yüksekokulu'ndaki otel, seyahat ve rehberlik ön lisans programlarında öğrenim gören 254 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada, turizm işletmelerinde etik kuralların uygulanması ile örgütsel ve mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Sonuçlara göre, algılanan iş etiği arttıkça örgütsel bağlılığın da yükseldiği belirlenmiştir.

Saltık Arıkan ve arkadaşları (2016) çalışmalarında, turizm sektöründe çalışan bireylerin mesleki bağlılık düzeylerinin, birey-meslek uyumu ve mesleğe yönelik sosyal statü algılarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca,

mesleki bağlılığın mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu da ortaya koymuşlardır.

Çaylıkoca (2017) Antalya Kemer'de faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan 124 işgören üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Elde edilen bulgular, örgütsel bağlılığın mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Yetgin (2017) çalışmasında, Türkiye'de faaliyet gösteren turist rehberlerinin mesleki bağlılık, tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerini incelemiş, mesleki bağlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, tükenmişlik düzeyinin mesleki bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğunu, ekonomik kaygının ise sadece devam bağlılığı boyutunu pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Yıldız ve arkadaşları (2019) İstanbul'da bir mesleki ve teknik anadolu lisesinde turizm eğitimi gören ve en az bir dönem turizm sektöründe staj yapmış 11. ve 12. sınıf öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin mesleki bağlılık düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemişlerdir. 290 öğrenci üzerinde yürütülen araştırma sonucunda; cinsiyet ve staj yapılan işletme türüne göre mesleki bağlılıkta anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Erkek öğrencilerin normatif ve devam bağlılığı algıları kadınlara göre daha olumlu bulunmuş, konaklama sektöründe staj yapan öğrencilerin ise seyahat acentası sektöründekilere göre mesleki bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Ancak, sınıf düzeyine göre mesleki bağlılıkta anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Zengin ve arkadaşları (2020), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümünde öğrenim gören 320 öğrenci üzerinde yürüttükleri araştırmada, öğrencilerin mesleki beklentileri, mesleki bağlılık düzeyleri ve meslek değiştirme eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin mesleki beklentilerinin genel olarak yüksek olduğu, ancak önemli bir kısmının farklı alanlara yönelme eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve ailede turizm sektöründe çalışan birinin olup olmamasının, bu değişkenler üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı

görülmüştür. Özellikle mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerde meslek değiştirme eğiliminin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuşluvan (2020) çalışmasında, turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler arasında mesleki damga bilincinin yüksek, ancak mesleki benlik saygısı ve mesleki bağlılığın düşük olduğunu tespit etmiştir. Mesleki damga bilincinin mesleki benlik saygısını güçlü ve olumsuz etkilediği, mesleki benlik saygısının ise mesleki bağlılığı olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki damga bilincinin, mesleki bağlılık üzerinde dolaylı olarak olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Başoda ve Gümüş Dönmez (2022), Türkiye'deki turizm fakülteleri bünyesinde yer alan turizm rehberliği bölümü öğrencilerinden oluşan 480 kişilik örneklem grubu üzerinde yürüttükleri araştırmada; bilinçli farkındalık, mesleki bağlılık ve ruminatif düşünme arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Analizler sonucunda, öğrencilerin bilinçli farkındalık, ruminatif düşünme ve mesleki bağlılık düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Bilinçli farkındalığın mesleki bağlılığı olumlu, ruminatif düşünmeyi ise olumsuz yönde etkilediği; ruminatif düşünmenin mesleki bağlılığı doğrudan anlamlı şekilde etkilemediği saptanmıştır. Ayrıca ruminatif düşünmenin bilinçli farkındalık ile mesleki bağlılık arasındaki aracılık rolü doğrulanmamıştır.

Liu (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, konaklama ve turizm alanında öğrenim gören öğrencilerin mesleki bağlılıkları üzerinde mentörlük işlevi ve iletişim kaygısının etkisi incelenmiştir. 419 öğrenci üzerinde yürütülen çalışmada, mentörlük işlevinin iletişim kaygısını olumsuz etkilediği, buna karşın mesleki bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iletişim kaygısının mesleki bağlılığı olumsuz etkilediği ve mentörlük işlevi ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.3. Turizm Sektöründe Kariyer Motivasyonuna İlişkin Araştırmalar

Bu kısımda turizm sektöründe kariyer motivasyonunu konu edinen literatürdeki araştırmalardan bazıları özetlenmektedir. Yapılan literatür incelemesinde, kariyer motivasyonu olgusunun turizm sektörü özelinde ele alındığı araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle bu kısımda ağırlıklı

olarak, turizm sektöründe iş motivasyonuyla ilgili olup da kariyerle bağlantılı bulgular sunan çalışmalara atıfta bulunulmaya çalışılmıştır.

Ross (1993) Avustralya'da okulu bırakan 594 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, katılımcıların çoğunun turizm ve konaklama sektöründe çalışmaya yönelik ilgisinin olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada, katılımcıların en önemli iş motivasyonlarının işin ilgi çekiciliği ve başarı duygusu olduğu belirlenmiştir. Buna karşın iş üzerindeki baskı, sektörde çalışmak için en büyük caydırıcı faktör olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, turizm ve konaklama sektörüne ilgi göstermeyen katılımcıların genellikle daha genç, erkek, sektörde az arkadaşı olan ve daha az iş deneyimine sahip bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Jichul Jang (2008) çalışmasında, kariyer motivasyonu ve polikroniklik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi ile iş tatmininin işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele almıştır. Çalışma, Dallas'ta faaliyet gösteren iki otelde görev yapan ve yönetici düzeyinde olmayan 609 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgular, kariyer motivasyonunun işgörenlerin iş tatmini ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve iş tatmininin de işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymuştur.

Alkış ve Öztürk (2009) Ankara, İstanbul, İzmir, Muğla ve Nevşehir'deki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 634 işgören üzerinde yürüttükleri araştırmada, işgören motivasyonunu etkileyen faktörleri Herzberg'in Çift Faktör Teorisi çerçevesinde incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, işgörenler için en etkili motivasyon unsurlarının sosyal yaşam ve kariyer yapma olanakları olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca içsel motivasyon faktörlerinin dışsal faktörlere kıyasla daha etkili olduğu saptanmıştır.

Köroğlu ve Avcıkurt (2014) tarafından turist rehberlerinin motivasyon ve performans düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yürütülen bir araştırmada, turist rehberlerinin performans düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu ve motivasyon ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca motivasyon ile yaş ve taban ücret alma durumu, performans ile yaş, eğitim düzeyi, rehberlik tecrübesi ve taban ücret alma durumu arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Rehberleri en çok motive eden unsurların sırasıyla ücret, başarı, iş güvencei, kendini geliştirme, ödül ve işin çekiciliği olduğu belirlenmiştir.

Hee ve arkadaşları (2016) Malezya'da bir sağlık turizmi hastanesinde görev yapan 180 hemşire üzerinde yürüttükleri araştırmada, hemşirelerin motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, içsel motivasyonun hemşirelerin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Özellikle kariyer gelişimi, iş zenginleştirme ve işgörenlere daha fazla özerklik tanınması gibi içsel ödüllerin, dışsal ödüllere kıyasla daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Janu ve arkadaşları (2019) çalışmalarında, Sri Aman'da bulunan bir otelde görev yapan konaklama sektörü işgörenleri arasında kariyer motivasyonu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgular, kariyer motivasyonunun alt boyutları olan kariyer dayanıklılığı, kariyer esnekliği ve kariyer kimliğinin işgörenlerin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Vatansever Toylan ve Yılmaz (2020)**,** İstanbul'daki üç, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 409 işgören üzerinde yürüttükleri araştırmada, psikolojik güçlendirme ile kariyer motivasyonu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu ve bu iki değişken arasındaki ilişkiye yöneticiye duyulan güvenin kısmi aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Su ve arkadaşları (2022) çalışmalarında, koruma motivasyonu teorisini uygulayarak pandemi sürecinde iş yerinde sağlıkla ilgili risklerle karşı karşıya kalan turizm ve konaklama işgörenlerinin kariyer dayanıklılığını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Araştırma verileri, Vietnam turizm ve konaklama sektöründe çalışan 495 yarı zamanlı ve tam zamanlı işgörenden toplanmıştır. Bulgular, işgörenlerin pandemiye ilişkin algıladıkları savunmasızlık ve algılanan ciddiyet düzeylerinin kariyer dayanıklılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Algılanan ciddiyetin öz-yeterlilik ve tepki etkinliği ile pozitif yönde ilişkili olduğu; algılanan savunmasızlığın ise yalnızca öz-yeterlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Ogi ve arkadaşları (2024) Batı Manggarai, Labuan Bajo Turizm Ofisi'nde görev yapan 31 kamu çalışanı üzerinde yürüttükleri araştırma sonucunda, kariyer gelişimi, iş motivasyonu ve iş esnekliğinin hem iş doyumunu hem de işgören

performansını olumlu yönde etkilediği, iş tatmininin de bu değişkenlerin işgören performansına etkisinde aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Barahan ve arkadaşları (2025) Eastern Visayas'de 18 yeni turizm mezunu ile yaptıkları araştırmada, mezunların kariyer motivasyonları ve müşteri hizmetlerindeki zorluk algılarını incelemişlerdir. Bulgular, mezunların hizmet tutkusu ve kişisel gelişim isteğiyle motive olduğunu, müşteri hizmetlerini duygusal olarak tatmin edici ve liderlik becerilerini geliştiren bir alan olarak gördüğünü göstermiştir. Bunların yanı sıra; zor müşteri davranışlarını yönetme, teori ile uygulama arasındaki farkı kapatma, uzun çalışma saatleri, performans baskısı, çoklu görev yapma zorunluluğu ve yetersiz mentörlük desteği gibi çeşitli zorluklar öngördükleri belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeline, evren ve örneklemine, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine, verilerin analizinde kullanılan tekniklere ve gerçekleştirilen pilot uygulamanın bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada, algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide kariyer motivasyonunun rolünü belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. İlişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmalarda, birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, bu model doğrultusunda yapılan araştırmalarda, ilgili değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve eğer değişiyorsa bu ortak değişimin ne şekilde gerçekleştiği analiz edilmeye çalışılır (Yalçın, 2023, s. 40). Bu bağlamda çalışmada; konaklama işletmelerinde algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin, algılanan cam tavan sendromu ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkinin ve kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Aracı etkinin ölçülmesiyle birlikte, bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığı durumunda, söz konusu ilişkilerin yönü ve gücü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Aracı (mediator) değişken (M), bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki ilişkinin işleyişini açıklayan üçüncü bir değişken olarak tanımlanır ve bu değişken, X ile Y arasındaki ilişkinin hangi mekanizmalar aracılığıyla ve hangi nedenlerle ortaya çıktığını incelemeye olanak sağlar (Çelik, 2022, s. 394). Aracı değişkenler etkilerin nasıl veya neden meydana geldiğini açıklamaktadır (Baron ve Kenny, 1986, s. 1176).

Bu doğrultuda araştırma kapsamında, algılanan cam tavan sendromunun mesleki bağlılığı artırabileceği ya da azaltabileceği ve bu iki değişken arasındaki

ilişkinin, kariyer motivasyonu düzeyine bağlı olarak farklılık gösterebileceği öngörülmektedir.

3.1.1. Algılanan Cam Tavan Sendromu İle Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişki

Literatürde sınırlı da olsa, algılanan cam tavan sendromu ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkinin ele alındığı birtakım araştırmalar bulunmaktadır. Alanyazındaki bu sınırlılık nedeniyle, bu kısımda kuramsal dayanakları güçlendirmek amacıyla cam tavan sendromu ile genel olarak kariyer olgusu ve iş motivasyonu gibi değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara da atıfta bulunulmuştur.

Kadınların günümüz çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte, cinsiyet ayrımcılığına dayalı çözülmesi gereken birtakım sorunlar da baş göstermiştir. Bu sorunlardan birisi de kariyer engelleri ile ilgilidir. Kanten ve arkadaşları (2014, s. 421) tarafından yürütülen bir çalışmada, kariyer engelleri ilgili olarak; kariyer planlama eksikliğinden, iş-aile çatışmasından ve çevreden kaynaklanan engeller ile kadın işgörenlerin kariyer motivasyonu arasında olumsuz yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki diğer bir çalışmada ise, iş yaşamında kariyer engelleri ile karşılaşan kadınların; mentörlük desteği alma, sosyal ilişki geliştirme ve rol çatışmasını çözme gibi kariyer stratejileri edindikleri ifade edilmiştir (Özdemir vd., 2017, s. 354).

İlgili literatürde, turizm sektörünün, kadınların kariyer ilerlemesine engel teşkil eden belirli özelliklere sahip olduğu vurgulanmaktadır. Carvalho ve arkadaşlarına (2018, s. 2) göre turizm sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engelleri ile karşılaşmalarına neden olan en önemli unsurlardan bazıları; çalışma saatlerinin uzunluğu, coğrafi hareketlilik ve erkek egemen kurum kültürüdür. Bunun yanısıra kadınlar bazı örgütsel politikalar, sosyal çevre veya bireysel unsurlar nedeniyle iş ve özel yaşam arasındaki sorumluluklarını dengelemekte zorlanmaktadırlar. Bu durum, kadınların kariyerlerinde ilerleme arzusu içinde olmalarına karşın, bunu gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmalarını güçleştirmektedir. Kadınların karşılarına çıkan bu engelleri aşamamaları; iş ve sosyal

yaşam tatmini ile genel mutluluk düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir (Kanten vd., 2014, s. 416).

Sakarya'da faaliyet gösteren turizm işletmelerinin mutfak bölümünde görev yapan kadın aşçılar üzerinde yürütülen bir araştırmada, işyerinde kadınların birçok ayrımcılığa maruz kaldığı, terfi engellerinin de bunlardan biri olduğu saptanmıştır. Çalışmada, kadınlara yönelik bu türden ayrımcı tutumların, onların iş motivasyonunu negatif yönde etkilediği vurgulanmıştır (Kabil, 2022).

Zengin (2023) tarafından, İzmir ve Van'daki konaklama işletmelerinde farklı departmanlarda çalışan kadın yöneticiler üzerinde yürütülen bir araştırmada, iş yaşamında kadınlara yönelik toplumsal önyargıların devam ettiği; buna karşın kadınların işlerini severek yaptıkları, sürekli kendilerini geliştirdikleri ve çözüm odaklı yaklaşım sergiledikleri tespit edilmiştir.

Aydağ (2012) çalışmasında, turizm sektöründeki kadın yöneticilerin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Erkek yöneticilerin kadınların kariyerine ilişkin geleneksel cinsiyet rolleri ve mesleki ayrımcılık görüşlerini daha fazla benimsediği, kadın yöneticilerin ise bu yargılara daha az katıldığı belirlenmiştir. Mentörluk gibi destek mekanizmalarından kadınların yeterince yararlanamadığı ve kadınların rol model alabilecekleri kadın yönetici sayısının sınırlı olduğu da bulgular arasında yer almıştır.

Roman (2017) çalışmasında, kamu veya özel sektörde çalışan kadınların kariyer gelişimi doyumunun, cam tavan algıları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur.

Tajeddini ve arkadaşları (2017) Bali'deki kayıt dışı konaklama ve turizm sektöründe gıda stantları ve küçük restoranlar gibi işletmelerde faaliyet gösteren kadın turizm girişimcilerini inceledikleri çalışmalarında, kadınların çoğunun ana akım pazarlama ve yönetim becerilerinden yoksun olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışma, kadınların profesyonel ve ailevi sorumluluklarını bir arada yürütebilme yeteneklerinin, küçük kayıt dışı işletmelerde kalmalarını teşvik eden önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Balili kadınların girişimci olma motivasyon ve yeteneklerinin, adadaki cinsiyet gelenekleri, din, etnik kimlik, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi çok sayıda faktörün etkileşimiyle şekillendiği belirlenmiştir. Bu

kadınlar gerektiğinde ek gelir sağlayıcı olarak çalışmayı öngörmekle birlikte, eş, anne ve ev kadını rollerini önceliklendirmeleri beklenmektedir.

Carvalho ve arkadaşları (2018) çalışmalarında, Portekiz'de turizm sektöründe istihdam edilen üst düzey kadın yöneticilerin kariyer yollarını ve başarıya ulaşma süreçlerini incelemişlerdir. Kadınların kariyerlerinde izledikleri yolun genellikle doğrusal kariyerler, farklı işletmelerde iş değişiklikleri ve girişimcilik olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, kadınların kariyerlerinde bireysel çaba, eğitim ve hareketlilikle ilerlediği; karşılaştıkları zorlukları ise daha çok kendi stratejileriyle aştıkları ifade edilmiştir.

Çakar Özenç ve Salepçioğlu (2019) tarafından erkek egemen sektörlerde (pilot ve polis) çalışan kadınlar üzerinde yürütülen çalışmada, kadınların cam tavan sendromu algılarının iş motivasyonlarını çift yönlü etkilediği belirlenmiştir. Cam tavan algısı arttıkça kadınların genel ve özellikle içsel motivasyonlarının arttığı, buna karşılık dışsal motivasyonlarının azaldığı bulunmuştur.

İmadoğlu ve arkadaşları (2020) çalışmalarında, özel sektörde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromunun ve kariyer engellerinin iş motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, hak ettikleri terfileri alamayan kadınların motivasyonları düşmektedir.

Tezcan Uysal ve Ak (2020) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan 302 kadın üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, kadın işgörenlerin yaşadığı cam tavan sendromu ile kariyer hedefleri arasında anlamlı ve güçlü bir ters yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kamu sektöründe çalışan kadınların, özel sektörde çalışanlara göre daha fazla cam tavan engeliyle karşılaştıkları bulunmuştur.

Çerçi ve Uyurdağ (2025) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar ile cam tavan algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 407 hemşire üzerinde yürütülen araştırma sonucunda hem cam tavan algısının hem de kariyer sorunlarının ortalamanın üzerinde olduğu bulunmuştur. En çok algılanan cam tavan engeli "kişisel tercih", en fazla yaşanan kariyer sorunu ise "stres ve tükenmişlik" olarak belirlenmiştir. Ayrıca cam tavan algısının yaş, medeni durum, eğitim ve çalışılan kurum türü gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür.

Alanyazındaki söz konusu araştırmaların sonuçlarına dayanarak Tablo 2'de yer alan H_1, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} hipotezleri oluşturulmuştur.

3.1.2. Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki

Literatürde, algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. İlgili alanyazında cam tavan sendromu sıklıkla örgütsel bağlıklıkla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle bu kısımda ağırlıklı olarak, cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara atıfta bulunmak durumunda kalınmıştır.

Literatürde, mesleki bağlılığı etkileyen değişkenlerden birinin cinsiyet olduğu (Yetgin, 2017, s. 42) ve kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engellerin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Güzel, 2009, s. 4).

Remington ve Kitterlinlynch'e (2017, s. 2) göre, küresel turizm endütrisinde kadın işgörenlere yönelik cinsiyet ayrımcılıkları halen devam etmektedir. Bu ayrımcılıklardan biri de kariyer engelleri ile ilgilidir. Kadınlar bu engeli aşmak için çaba göstermeye devam etmekle birlikte (Remington ve Kitterlinlynch, 2017, s. 2), turizm sektöründe terfi aşamasına gelen kadınların bu süreçte devamlı biçimde deneyimledikleri negatif ayrımcılık, bir süre sonra inanç kaybına neden olmakta ve sektör değiştirerek farklı alanlarda iş arayışı içine girmelerine sebebiyet vermektedir (Aydağ, 2012, s. 207). Kemer ve Aslan (2022) tarafından Nevşehir'deki otellerde yönetici düzeyinde görev yapan kadınlar üzerinde yürütülen bir araştırmada, kadınların yaşadıkları toplumun onlara sunduğu kültürel ve sosyal rollerle şekillendiği ve turizm sektöründe çalışmayı tercih eden ve yönetici olarak görev yapan kadınların bu durumdan olumsuz etkilendiği saptanmıştır. Ayrıca yaratılan bu toplumsal rollerin benimsendiği ve örtük biçimde sürdürüldüğü, buna karşın kadın yöneticilerin hedeflerinden vazgeçmedikleri ortaya konulmuştur.

Kyung-Do (2016) çalışmasında, cam tavanı tetikleyen faktörlerin iş bağlılığı üzerindeki etkisini ve örgütsel bağlılığın kamu ve özel tıp kurumu işgörenleri üzerindeki rolünü incelemiştir. Bulgulara göre, iş bağlılığı stereotipler ve örgüt kültüründen etkilenmektedir. Yerel tıp merkezi çalışanlarının terfi algısı, işe

yerleştirme, eğitim, ödül ve iş tatmininden etkilenirken; cam tavan algısının iş bağlılığına etkisi yalnızca özel tıp merkezi çalışanlarında anlamlı bulunmuştur.

Onuoha ve Idemudia (2018) tarafından Nijerya'da kamu kurumlarında üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, yaş değişkeni ve cam tavan algısının örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği ve yaş arttıkça bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir.

Sharma ve Kaur (2019), Hindistan'da hizmet sektöründe (bankacılık, turizm, bilgi teknolojisi IT) çalışan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan sendromuna ilişkin olarak özellikle örgütsel ve toplumsal engellerin işe bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Örgütsel eşitsizlikler ve toplumsal sorumlulukların kadınların işe ve kariyerlerine olan bağlılığını azalttığı, buna karşın kişisel engellerin anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Forootan Eghlidi ve Karimi (2020) tarafından Isfahan Üniversitesi'ndeki kadın işgörenler üzerinde yapılan araştırmada, cam tavan algısına neden olan özellikle ailevi ve sosyal engellerin, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, sosyal engellerin kadın işgörenlerin örgütsel bağlılığını en çok etkileyen faktör olduğu bulunmuştur.

Gajic ve arkadaşları (2021) araştırmalarında, turizm sektöründe çalışan kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların özellikle duygusal bağlılıkları, içsel iş doyumu faktörlerinden olumlu yönde etkilenmektedir. Çalışmada ayrıca, kadınların genellikle alt düzey pozisyonlarda çalıştıkları tespit edilmiştir.

Sholesi ve arkadaşları (2023) bir işletmeler konsorsiyumunda görev yapan kadın yöneticiler üzerinde cam tavan sendromu ile iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda kişisel engeller ile duygusal bağlılık arasında zayıf bir ilişki**;** örgütsel engeller ile devam bağlılığı arasında güçlü bir ilişki**;** toplumsal engeller ile normatif bağlılık arasında ise güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Bozdoğan ve Gültekin (2024) Şanlıurfa'da özel sektörde çalışan kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü fakat zayıf bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu ilişkinin duygusal ve normatif bağlılıkta anlamlı; devam bağlılığında ise anlamlı olmadığını

tespit etmişlerdir. Bununla birlikte kadınların, cam tavan engeline rağmen örgütlerine bağlılık gösterdikleri saptanmıştır.

Tawalbeh ve Tawalbeh (2024) tarafından Ürdün'deki 249 kadın akademisyen üzerinde yürütülen araştırmada, cam tavanın aile engelleri, sosyal engeller ve örgütsel engeller boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, cam tavan boyutları arasında özellikle aile engelleri ve örgütsel engellerin örgütsel bağlılığın en güçlü yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Alanyazındaki söz konusu araştırmaların sonuçlarına dayanarak Tablo 2'de yer alan H_2, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c} hipotezleri oluşturulmuştur.

3.1.3. Kariyer Motivasyonu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki

Literatürde, kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin ele alındığı oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu kısımda da ağırlıklı olarak, kariyer motivasyonu, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara atıfta bulunmak durumunda kalınmıştır.

London ve Bray'e (1984, s. 4) göre kariyer motivasyonu; işgörenin işini benimseme, örgütte çalışmaya devam etme yönünde davranış sergileme, bireysel kariyer planlarını formüle etme ve gözden geçirme gibi çeşitli kariyer kararları ve davranışlarıyla ilgili bir kavramdır. Bu açıdan, mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasında bir ilişki olduğu düşünülebilir. Mesleki bağlılık, kişinin işine veya çalıştığı işletmeye ilişkin duygularına kıyasla daha istikrarlı bir iş bağlılığı boyutu olup (Blau ve Lunz, 1998, s. 262), işgörenler farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007 s. 4). Güçlü bir mesleki bağlılığa sahip olan çalışanların kariyerlerinde gelişim sağlama ve meslekte ilerleme konusunda istekli oldukları, ayrıca sahip oldukları yetenek ve nitelikleri artırma yönünde çaba gösterdikleri öne sürülmektedir (Derin vd., 2017, s. 26). Diğer bir ifadeyle, işgörenin mesleki bağlılığının yüksek olması işini güçlü bir şekilde benimsemesine (Derin vd., 2017, s. 26), yaptığı işi anlamlı bulmasına ve güdülenmesine (Ateş, 2020, s. 34) olanak vermektedir. Nimisha ve Anoop (2016) çalışmalarında, mesleki bağlılık ile iş motivasyonu arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Osinsky ve Mueller (2004) tarafından yapılan bir çalışmada ise,

işgörenlerin mesleki bağlılıklarının ücret, kariyer gelişimi ve alternatif istihdam fırsatlarından etkilendiği ortaya konulmuştur.

Alnıaçık ve arkadaşları (2012) çeşitli sektörlerde görev yapan 250 işgören üzerinde yürüttükleri araştırmada, kariyer motivasyonunun örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer motivasyonunun bileşenleri olan kariyer dayanıklılığı, kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği ile işgörenlerin duygusal bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, kadın işgörenlerin kariyer motivasyonu erkek işgörenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer bireysel özelliklerin kariyer motivasyonu üzerinde anlamlı etkisi saptanmamıştır.

Doğan ve arkadaşları (2017) araştırmalarında, öğretmenlerin motivasyonu üzerinde en etkili faktörün duygusal mesleki bağlılık olduğunu, genel olarak mesleki bağlılık düzeylerinin örgütsel bağlılıktan daha yüksek olduğunu ve mesleki bağlılığın motivasyonu anlamlı şekilde artırdığını tespit etmişlerdir. Normatif mesleki bağlılığın ise motivasyon üzerinde daha düşük bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

İnan (2017) Adana ilindeki beş yıldızlı otellerde görev yapan 100 işgören üzerinde yürüttüğü araştırmada, kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Karadirek (2023) Giresun ve Ordu'daki devlet okullarında görev yapan 408 öğretmen üzerinde yürüttüğü araştırmada, sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyonun kariyer tatmini, mesleki öz yeterlik ve işe bağlılıkla anlamlı ve olumlu ilişkiler gösterdiğini tespit etmiştir.

Swami ve Sharma (2024)**,** turizm sektöründe çalışan 357 kişi üzerinde yürüttükleri araştırmada, işgörenlerin kariyer bağlılığı ile öznel kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Novita ve arkadaşları (2025) tarafından kadın akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmada, aile sosyal desteği ve iş motivasyonunun kadın akademisyenlerin iş doyumu ve mesleki bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, ayrıca iş doyumu ve mesleki bağlılığın kadın akademisyenlerin performansı üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazındaki söz konusu araştırmaların sonuçlarına dayanarak Tablo 2'de yer alan H_3, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c} hipotezleri oluşturulmuştur.

3.1.4. Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Kariyer Motivasyonun Rolü

İlgili alanyazın incelendiğinde, kadın işgörenlerin algıladıkları cam tavan sendromu ile hem işe bağlılık (Kyung-Do, 2016; Sholesi vd., 2023) hem de örgütsel bağlılık (Onuoha ve Idemudia, 2018; Forooton Eghlidi ve Karimi, 2020; Bozdoğan ve Gültekin, 2024; Tawalbeh ve Tawalbeh, 2024) arasında anlamlı ilişkiler olduğu yönünde bulgular mevcuttur. Kanten ve arkadaşlarının (2014) yapmış oldukları çalışmada ise, kadın işgörenlerin önündeki kariyer engellerinin kariyer motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Turizm sektörünün kendine has bazı karakteristikleri (uzun çalışma saatleri, coğrafi hareketlilik, erkek egemen kurum kültürü gibi) kadın işgörenlerin kariyer engelleri ile karşılaşmalarına neden olmaktadır (Carvalho vd., 2018, s. 2). İş yaşamında kadınlar erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmakta ve kadın işgörenlerin yaşadıkları bu engeller onların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkileyebilmektedir (Güzel, 2009, s. 4). Nitekim yapılan bir çalışmada, iş yaşamında kariyer güveninin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır (Kaynak, 2020, s. 181).

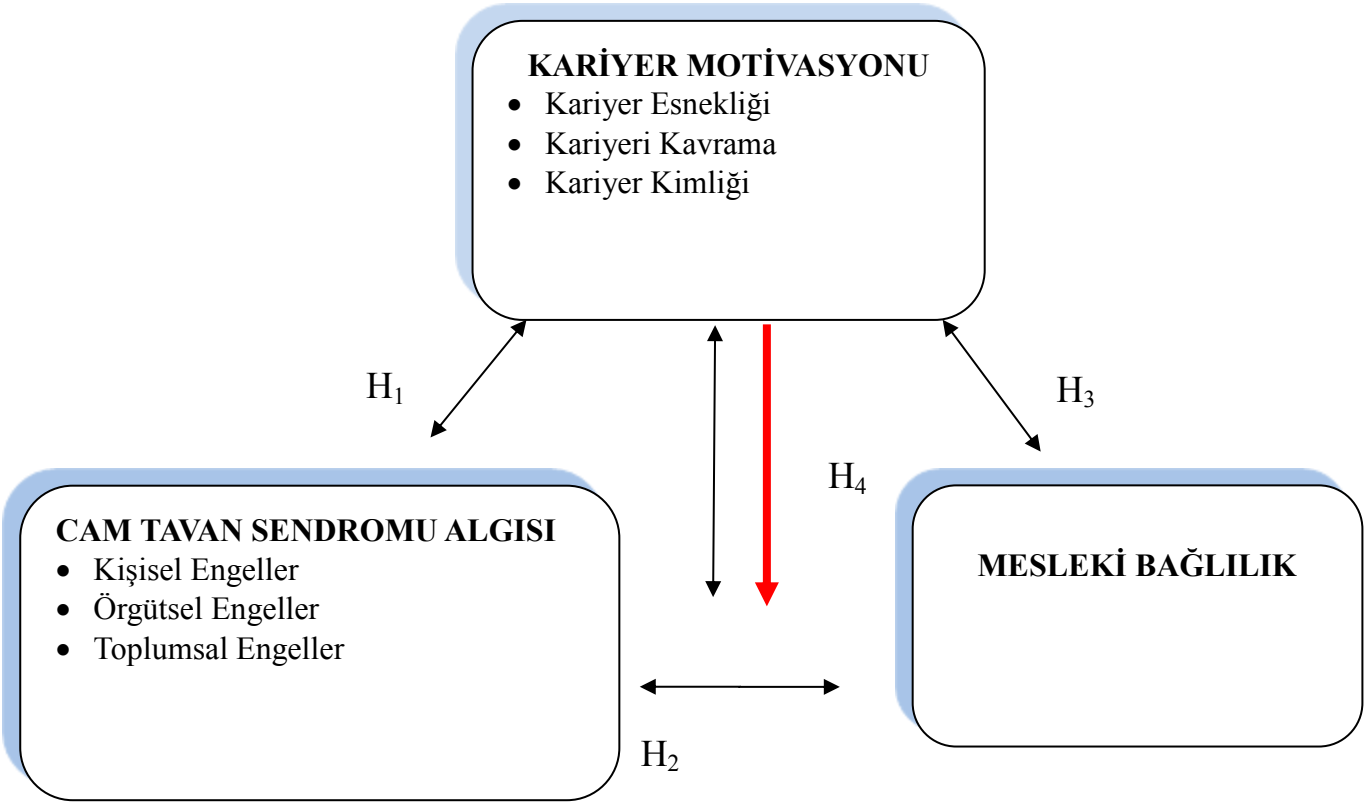
Kariyer sürecinde kadınların karşı karşıya kaldıkları engeller hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz neticeler yaratabilmektedir. İş yaşamında belli bir konuma varabilme, yani kariyerinde yol kat etme arzusu içinde olan kadın işgörenlerin bu süreçte birçok nedenle karşılaştıkları engeller, iş ve özel yaşamlarında motivasyon kaybı yaşamalarına neden olabilmektedir. Örneğin toplumsal yaşamda kadınlara yönelik bazı basmakalıp yargılar (Fitzgerald ve Crites, 1980, s. 44) iş yaşamında aktif olarak yer alan kadınlarda düşük kariyer motivasyonu yaratmaktadır (Farmer, 1984, s. 664). Bu türden bir motivasyon kaybı, kadın işgörenlerin mesleki bağlılıklarını da olumsuz yönde etkileyebilir. Başka bir ifadeyle, algılanan cam tavan sendromunun mesleki bağlılığı artırabileceği ya da azaltabileceği ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin, bireyin kariyer motivasyonu düzeyine bağlı olarak farklılık gösterebileceği düşünülebilir.

Alanyazındaki söz konusu araştırmaların sonuçlarına ve birtakım varsayımlara dayanarak Tablo 2'de yer alan H_4 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Hipotezleri

H_1: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromun ile kariyer motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{1a}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları kişisel engeller ile kariyer motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{1b}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları örgütsel engeller ile kariyer motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{1c}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları toplumsal engeller ile kariyer motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
H_2: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{2a}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları kişisel engeller ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{2b}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları örgütsel engeller ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{2c}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları toplumsal engeller ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
H_3: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonları ile mesleki bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{3a}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer kavrayışı düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{3b}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer esnekliği düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. **H_{3c}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer kimliği düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
H_4: Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı etkisi vardır.

İlgili alanyazın incelemesi ve araştırma hipotezleri doğrultusunda araştırmanın önerilen simgesel modeli Şekil 1'de gösterildiği biçimdedir.



Şekil 1. Araştırmanın Önerilen Simgesel Modeli

Cam Tavan Sendromu Algısı: Bağımsız Değişken

Kariyer Motivasyonu: Aracı Değişken

Mesleki Bağlılık: Bağımlı Değişken

3.2. Evren ve Örneklem

Bilimsel araştırmalarda evren, çalışmanın odaklandığı tüm bireyleri ya da olayları kapsayan ve elde edilen sonuçların genellenmek istendiği geniş kitleyi ifade eder. Örneklem ise, söz konusu evren içerisinden belirli yöntemler doğrultusunda seçilen ve evrenin temel özelliklerini yansıttığı varsayılan daha küçük bir alt gruptur. Araştırmanın uygulanabilirliğini sağlamak ve elde edilen bulguların evrene

genellenebilmesini mümkün kılmak açısından örneklem büyüklüğü ve yapısı büyük önem taşımaktadır (Birkon, 2025, s. 78).

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'nin önemli turizm destinasyonları arasında yer alan Antalya ve Muğla illerinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan kadın yöneticiler oluşturmaktadır. Antalya ve Muğla, yabancı turistlerin Türkiye'de en çok ziyaret ettikleri üç ilden ikisidir. Bu iller aynı zamanda Türkiye'deki konaklama işletmeleri yatak kapasitesinin en fazla olduğu üç ilden ikisini oluşturmaktadır (diğeri İstanbul'dur). Antalya ve Muğla'da, farklı ölçeklerde çok sayıda konaklama işletmesinin bulunması ve otelcilik alanında çeşitli yönetim kademelerine sahip yapıları bünyesinde barındırması nedeniyle araştırma açısından uygun birer saha olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın örneklemi, zaman, maliyet ve erişim gibi sınırlılıklar nedeniyle evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması sebebiyle, evren içerisinden belirli ölçütler doğrultusunda seçilen bireylerden oluşmaktadır. Literatürde, özellikle evren büyüklüğünün 100.000 ve üzeri olduğu durumlarda 384 birimlik örneklem büyüklüğünün yeterli görüldüğü ifade edilmektedir (Karaman, 2024, s. 67). Bununla birlikte, aracı değişkenlerin yer aldığı modellemelerde analizlerin güvenilir ve geçerli sonuçlar verebilmesi için örneklem büyüklüğünün en az 450 olması gerektiği vurgulanmaktadır (Sümbül, 2023, s. 125). Bu bağlamda, ulaşılması gereken minimum örneklem büyüklüğünün 450 olmasına dikkat edilmiştir.

Örneklem grubunun belirlenmesinde, evreni oluşturan konaklama işletmelerinde görev yapan kadın yöneticilerin araştırma kriterlerine uygun şekilde seçilmesine özen gösterilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların 18 yaş ve üzerinde olmaları, Antalya ve Muğla illerinde yer alan üç, dört ve beş yıldızlı otellerde yönetici pozisyonunda görev yapmaları ve araştırmaya gönüllülük esasına dayalı olarak katılım sağlamaları temel ölçütler olarak belirlenmiştir.

Saha koşulları, erişim imkânları ve zaman kısıtları dikkate alınarak, belirlenen otellerde erişilebilir durumdaki kadın yöneticilerle iletişime geçilmiş ve örneklem oluşturulurken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olup, araştırmacının erişebildiği ana kütle elemanları arasından örneklemin oluşturulmasını esas almaktadır. Bu

yöntemde veriler, ana kütleden en hızlı, pratik ve ekonomik biçimde elde edilebilmektedir (Haşıloğlu vd., 2015, s. 20).

Bu bağlamda Antalya ve Muğla illerinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 700 kadın yöneticiye ulaşılmış, bu katılımcıların 501'inden araştırmaya katılma konusunda olumlu geri dönüş alınmış, ancak veri sağlamaya elverişli 464 adet veri formu elde edilmiştir. Böylece araştırmanın ana kütlesi 464 kadın yöneticiden oluşmuştur. Bu sayı, literatürde yapılandırılmış analizler için önerilen minimum örneklem büyüklüğü olan 450'nin üzerindedir. Veri toplama sürecine ilişkin ayrıntılar ileriki kısımlarda detaylı biçimde anlatılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır (Bkz. Ek-1). Anket formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise, araştırmanın modelinde belirtilen bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlere yönelik ölçekler yer almaktadır. Modeldeki değişkenlere ilişkin hangi ölçeklerin kullanılacağına karar verme sürecinde ilgili literatür taranmış ve alanyazında genel kabul görmüş, geçerliliği ve güvenirliği önceki araştırmalarda test edilmiş ölçeklerin kullanılması amaçlanmıştır.

***Algılanan Cam Tavan Ölçeği*:** Araştırmanın bağımsız değişkeni olan cam tavan sendromuna ilişkin olarak Sharma ve Kaur'un (2019) çalışmasındaki 39 önermeden oluşan ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Yazarlar bu 39 önermeyi literatürdeki birçok çalışmadan yararlanarak oluşturmuşlardır. Araştırmanın verileri, Hindistan'ın kuzeyindeki büyük bir eyalet olan Punjap'ta hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki orta ve alt kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan 553 kadın yöneticiden anket tekniği ile toplanmıştır. Yazarlar ölçeğe uyguladıkları açımlayıcı faktör analizi sonucunda dokuz faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Bu dokuz faktör; 'öz saygı eksikliği', 'zorluklardan kaçınma', 'farklı muamele/davranış', 'olumsuz çalışma ortamı', 'cinsiyet ayrımcılığı', 'yanlı örgütsel uygulamalar', 'ailevi öncelikler', 'ailevi sorumluluklar' ve 'iş-özel yaşam (aile) dengesizliği' şeklinde adlandırılmıştır. İlk iki faktör bireysel engellerle ilgilidir. Sonraki dört faktör örgütsel engelleri içermektedir. Geriye kalan son üç faktör ise toplumsal engeller altında değerlendirilmiştir. Araştırmada ayrıca, yapının

güvenirliğini ve geçerliliğini sağlamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sekiz faktörlü modelin dokuz faktörlü modele göre daha uygun olduğu belirlenmiştir. Böylece toplumsal engeller kapsamındaki ailevi öncelikler ve ailevi sorumluluklar faktörleri 'ailevi sorumluluklar ve öncelikler' adı altında tek faktörde birleştirilmiştir. Bu nedenle sonraki analizlerde, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan sekiz faktör dikkate alınmıştır.

Sharma ve Kaur'un (2019) çalışmasında, Likert ölçeğinin 5'li derecelendirmesi ('1: kesinlikle katılmıyorum…. 5: kesinlikle katılıyorum') şeklinde hazırlanan ölçeğin güvenirliğinin Cronbach Alfa testi ile sınandığı ve yapılan analiz sonucunda her bir faktörün güvenirlik katsayılarının ilgili alanyazında genel kabul gören değerin (0,70 ve üzeri) üzerinde olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ölçek Likert ölçeğinin 5'li derecelendirmesi tipi şeklinde tasarlanmış olup, katılımcılardan her bir önermeye "1: Kesinlikle Katılmıyorum .... 5: Kesinlikle Katılıyorum" aralığında değer vermeleri istenmiştir. Bu aşamada ilk olarak, ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisinin yapılması için bir mütercim tercümandan çeviri desteği alınmıştır. Çeviri sonrası ölçekteki bazı maddeler, taşıdığı anlam açısından yeniden düzenlenmiştir. Ölçeğe son halini vermeden önce, turizm bilim alanındaki beş akademisyenden oluşan bir grubun uzman görüşüne başvurulmuş ve elde edilen geri dönüşler doğrultusunda son düzenlemeler yapılarak ölçek uygulanabilir hale getirilmiştir. Cam tavan ölçeği Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Algılanan Cam Tavan Ölçeği

Boyutlar	**Önermeler**
Kişisel Engeller	
Madde 1	Astlarım liderliğime güvenmiyor.
Madde 2	Kendimi bir lider olarak görmüyorum.
Madde 3	Yeterince rekabetçi değilim.
Madde 4	Oldukça çekingen, zayıf ve mantıksız olduğumu düşünüyorum.
Madde 5	Yöneticilik pozisyonları için duygusal olarak uygun değilim.
Madde 6	Sonuç üzerinde hiçbir kontrolüm yok.
Madde 7	Kendimi başa çıkamayacağım durumlara sokmam.
Madde 8	Hayattaki hedeflerime ulaşamıyorum.
Madde 9	Kariyerimin, yeteneğimi değil şansımı yansıttığını düşünüyorum.
Madde 10	Denediğim çoğu görevde/işte başarısız oluyorum.
Madde 11	İşime bağlı değilim.
Madde 12	Yöneticim performansımı değerlendirirken, kadınlara özgü özellikleri dikkate almasını beklerim.

Tablo 3-devamı

Boyutlar	Önermeler
Örgütsel Engeller	
Madde 13	Çalışma performansım adil bir şekilde değerlendirilmiyor.
Madde 14	Benim için kariyer fırsatları yok.
Madde 15	Tanınmak için ekstra çaba sarf etmem gerekiyor.
Madde 16	İşletmem terfi konusunda bana karşı negatif ayrımcılık yapıyor.
Madde 17	İşletmem yıllık tazminat konusunda bana karşı negatif ayrımcılık yapıyor.
Madde 18	Terfi alabilmek için erkeklerden daha yetenekli olmam gerekiyor.
Madde 19	Erkekler benden daha fazla örgütsel destek/güven alıyorlar.
Madde 20	Hem işime hem de evdeki sorumluluklarıma yetişebilmem için iş yerinden yeterince destek alamıyorum.
Madde 21	İşletmemde kadınlar yüksek düzey pozisyonlara yükselememektedir.
Madde 22	İş yerimde kadınlara ve erkeklere eşit davranma konusunda yönetim net bir duruş sergilememektedir.
Madde 23	İşletmemde performans değerlendirme ve teşvik sistemleri erkekleri kayırıcı niteliktedir.
Madde 24	İşletmemde cesaret kırıcı bir kurum kültürü var.
Madde 25	İşletmemde deneyim kazanmaya yönelik eğitim olanakları yetersizdir.
Madde 26	İşletmemde erkeklerin bana karşı olumsuz tutumları var.
Madde 27	Üstlerim çalışma yeteneklerimden şüphe ediyorlar.
Madde 28	Erkek meslektaşlarım bende üstünlük kompleksi olduğunu düşünmektedir.
Toplumsal Engeller	
Madde 29	Üst düzey pozisyonlara ulaşmak için fedakârlık yapmaya istekli değilim.
Madde 30	İşim gerektirse bile yer değiştirme/taşınma konusunda engellerim var.
Madde 31	Kariyerim çok önemli değil, çünkü ailemin asıl gelir kaynağı ben değilim.
Madde 32	Ailemle ilgilenmek, işimde ilerlememe engel teşkil ediyor.
Madde 33	Özel yaşamla (ailevi meseleler) işe dair sorumluluklar arasında dengeyi sağlamak zor bir iştir.
Madde 34	İş sorumluluklarının artması aile hayatımı olumsuz etkiliyor.
Madde 35	Kadın yönetici, şefkatli bir anne ve dikkatli bir yönetici olamaz.
Madde 36	Ev işlerinde ailemin yardımı olmasa, yüksek bir pozisyonu kabul etmezdim.
Madde 37	Aile hayatıma olan bağlılığım kariyer gelişimimin önünde bir engel teşkil ediyor.
Madde 38	Aileme karşı sorumluluklarım olmasaydı, daha yüksek bir yönetici pozisyonuna gelmiş olurdum.
Madde 39	Kadın, başarılı bir yöneticiden ziyade, şefkatli bir anne ve eş olabilir.

***Mesleki Bağlılık Ölçeği*:** Araştırmanın bağımlı değişkeni olan mesleki bağlılığın ölçümünde, Blau'nun (1985) geliştirdiği 8 önermeli ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Blau (1985) çalışmasında bu sekiz önermeyi oluştururken, ilk dört maddeyi Liden ve Green'in (1980), sonraki üç maddeyi Downing ve arkadaşlarının (1978) ve son maddeyi ise Price ve Mueller'in (1981) çalışmasından aldığını belirtmiştir. Blau'nun (1985) çalışmasında veriler, büyük bir kentsel hastanede görev yapan 119 hemşireden toplanmıştır. Tek boyutlu bir yapıyla açıklanan ölçeğin güvenirliği test-tekrar test yöntemiyle hesaplanmış ve güvenirlik katsayısı 0,67 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, Blau'nun (1985) mesleki bağlılık ölçeği Türkiye'de Saltık Arıkan ve arkadaşları (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada kullanılmıştır. Bu çalışmada veriler Muğla'da faaliyet gösteren 8 oteldeki 435 işgörenden toplanmıştır. Saltık Arıkan ve arkadaşları (2016), ölçeğin yapı geçerliliğini açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile çözümlemişlerdir. İlk aşamada yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte bulunan beş maddenin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığını belirlemişlerdir. Bir sonraki aşamada yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise, ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek görülmediğini, ancak bazı ifadeler arasında modifikasyon yapılması halinde uyum iyiliği değerlerinin yükseleceğini tespit etmişlerdir. Böylece ölçekte kalan dört önermenin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,86 olarak hesaplanmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği de Likert ölçeğinin 5'li derecelendirmesi tipi ("1: Kesinlikle Katılmıyorum .... 5: Kesinlikle Katılıyorum") şeklinde tasarlanmıştır. Bu aşamada da ilk olarak, Blau'nun (1985) çalışmasında kullandığı ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisinin yapılması için bir mütercim tercümandan çeviri desteği alınmıştır. Blau'nun (1985) çalışmasında kullandığı ölçek hemşireler üzerinde uygulandığından dolayı, çeviri sonrası ölçekteki bazı maddeler turizm mesleğine uyarlanmıştır. Yapılan bu düzenlemenin ardından yine aynı beş akademisyenin uzman görüşüne başvurulmuş ve elde edilen geri dönüşler doğrultusunda ölçeğe son hali verilmiştir (Bkz. Tablo 4). Mesleki bağlılık ölçeğinde yer alan birinci, üçüncü ve yedinci maddeler olumsuz yargılar içerdiğinden dolayı, veri çözümleme sürecinde söz konusu maddeler ters kodlanmıştır. Ters kodlama, ölçeklerde bazı maddelerin ters yönde puanlanması işlemidir. Katılımcı bu maddelere olumlu bir yanıt verdiğinde, bu cevap olumsuz bir tutumu; olumsuz bir yanıt verdiğinde ise olumlu bir tutumu temsil etmektedir. Bu işlem, katılımcıların

yanıtlarını doğru değerlendirebilmek amacıyla yapılmaktadır (Suárez-Alvarez vd., 2018, s. 149-150).

Tablo 4. Mesleki Bağlılık Ölçeği

	Önermeler
Madde 1	Turizmle aynı maaşı veren farklı bir iş bulabilseydim, muhtemelen onu seçerdim. *
Madde 2	Kendim için kesinlikle turizm alanında bir kariyer istiyorum.
Madde 3	Eğer her şeye yeniden başlayabilseydim, turizm mesleğini seçmezdim. *
Madde 4	Çalışmadan ihtiyacım olan tüm paraya sahip olsaydım, muhtemelen turizm mesleğinde çalışmaya devam ederdim.
Madde 5	Bu mesleği vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.
Madde 6	Turizm mesleği, yaşam boyu sürdürebileceğim ideal bir meslektir.
Madde 7	Turizm mesleğine girdiğim için hayal kırıklığına uğradım. *
Madde 8	Kişisel zamanımın önemli bir kısmını turizmle ilgili dergileri veya kitapları okuyarak geçiriyorum.

* Ters yönde puanlanan madde

***Kariyer Motivasyonu Ölçeği*:** Araştırmanın aracı değişkeni olan kariyer motivasyonunun ölçümünde, Day ve Allen'in (2004) çalışmasındaki 3 boyutlu ve 21 önermeden oluşan ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Day ve Allen (2004) kariyer motivasyonu ölçeğini, London (1993) ve Noe ve arkadaşlarının (1990) çalışmalarındaki ölçeklerden uyarlayarak geliştirmişlerdir. Buna göre, Day ve Allen (2004), ölçekteki 21 önermenin 10'unu London'un (1993) çalışmasından, 9'unu Noe ve arkadaşlarının (1993) çalışmasından ölçeğe uyarlamış, 2 önermeyi ise kendileri oluşturmuşlardır. Day ve Allen'in (2004) çalışmasında veriler, bir belediyede çalışan 125 işgörenden toplanmıştır. Day ve Allen (2004), ölçeğe uyguladıkları açımlayıcı faktör analizi sonucunda üç boyutlu bir yapı elde etmişler ve ölçeğin güvenirlik katsayısını (Cronbach Alfa) 0,84 olarak bulmuşlardır. Ölçekteki üç boyut; kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği ve kariyer kimliği olarak isimlendirilmiştir. Day ve Allen'in (2004) geliştirdiği kariyer motivasyonu ölçeği, Türkçe literatürdeki birçok çalışmada kullanılmıştır (Taşçı vd., 2017; Çalışkan, 2019; Özkan ve Demir, 2019; Söylemez ve Kaya, 2020; Filiz ve Kaya, 2021; Yıldırım, 2024). Örneğin Taşçı ve arkadaşları (2017) tarafından yürütülen bir çalışmada, mentörlüğün kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada veriler, öğrenim gördükleri bölümleriyle ilgili olarak stajları vasıtasıyla ilk kez iş deneyimi yaşamış olan 225 üniversite öğrencisinden anket formu kullanılarak toplanmıştır. Söz konusu eser, kariyer motivasyonu ile ilgili Türkçe alanyazındaki birçok çalışmaya da referans olmuştur (Çalışkan, 2019; Özkan ve Demir, 2019; Söylemez ve Kaya, 2020; Filiz ve

Kaya, 2021; Kurt, 2021; Köroğlu Kaba, Bal ve Apaydın, 2021; Yıldırım, 2024). Ancak Taşçı ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında kullandıkları ölçekte yer alan ifadelerin Türkçe versiyonuna rastlanamamıştır. Taşçı ve arkadaşları (2017), ölçeğin yapı geçerliliğini keşifsel faktör analizi ile çözümlemişlerdir. Analiz sonucunda dört madde ölçekten çıkarılmış ve ölçekte kalan 17 maddenin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach Alfa testi ile sınanmış ve yapılan analiz sonucunda ölçekteki üç boyutun her birine ait güvenirlik katsayısının kabul edilebilir değerin (0,70 ve üzeri) üzerinde olduğu görülmüştür. Söylemez ve Kaya (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise, kariyer motivasyonu ölçeğinin Türkçe versiyonuna yer verildiği görülmüştür. Bu araştırmada, mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın verileri, Türkiye'deki beş üniversitenin sağlık yönetimi bölümünde öğrenim gören ve mesleki uygulamaya katılan 305 öğrenciden anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Söz konusu araştırmada kariyer motivasyonu ölçeğine faktör analizi uygulanmamış ve ölçekteki 21 maddeye ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Bu 21 maddenin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,892 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer motivasyonu ölçeği de Likert ölçeğinin 5'li derecelendirmesi tipi ("1: Kesinlikle Katılmıyorum .... 5: Kesinlikle Katılıyorum") şeklinde tasarlanmıştır. Bu aşamada da öncelikle, Day ve Allen'in (2004) çalışmasında kullandığı ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisinin yapılması için aynı mütercim tercümandan çeviri desteği alınmıştır. Yapılan bu çevirinin yanı sıra Söylemez ve Kaya'nın (2020) çalışmasındaki kariyer motivasyonu ölçeğinin Türkçe versiyonu da dikkate alınarak ölçekteki maddeler üzerinde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenleme sonrası ölçeğin Türkçe versiyonu üzerinden yine aynı beş akademisyenin uzman görüşüne başvurulmuş ve elde edilen geri dönüşler doğrultusunda ölçeğe son hali verilmiştir. Kariyer motivasyonu ölçeği Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Kariyer Motivasyonu Ölçeği

Boyutlar	**Önermeler**
Kariyer Kavrayışı	
Madde 1	Kariyer hedefime ulaşmak için belirli bir plana sahibim.
Madde 2	İçinde bulunduğum durum veya kendimle ilgili edindiğim yeni bilgiler doğrultusunda kariyer hedeflerimi değiştirdiğim veya revize ettiğim olmuştur.
Madde 3	Kariyer hedefime ulaşmama yardımcı olacak işle ilgili görevler aradığım olmuştur.
Madde 4	Net kariyer hedeflerine sahibim.
Madde 5	Gerçekçi kariyer hedeflerine sahibim.
Madde 6	Güçlü yönlerimi (neleri iyi daha yapabileceğimi) biliyorum.
Madde 7	Zayıf yönlerimin (iyi olmadığım yanlarımın) farkındayım.
Kariyer Esnekliği	
Madde 8	Değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilirim.
Madde 9	Sonuçları belirsiz olsa dahi risk almaya istekliyimdir.
Madde 10	İş ve örgütsel değişiklikleri (yapılan iş ve çalışılan işyerine ilişkin değişiklikler) memnuniyetle karşılarım.
Madde 11	İşle ilgili olarak karşıma çıkan sorunlarla yeterince başa çıkabilirim.
Madde 12	Başkaları bana iyi bir iş çıkardığımı söylediğinde onlara inanırım.
Madde 13	Yaptığım bir işi yerine getirirken daha iyi yollar tasarladığım olmuştur.
Madde 14	Patronumu/yöneticimi beklemeden işlerin nasıl çözüleceğinin yollarını ana hatlarıyla belirlediğim olmuştur.
Kariyer Kimliği	
Madde 15	İşime çok bağlıyım.
Madde 16	Kendimi bir profesyonel ve/veya teknik bir uzman olarak görüyorum.
Madde 17	Boş zamanlarımda işimle ilgili gelişimime katkı sağlayacak faaliyetlere vakit ayırırım.
Madde 18	İşimle ilgili mesleki dersler/kurslar aldım.
Madde 19	Mesleğim ile ilgili gelişmeleri yakından takip ederim.
Madde 20	Mesleğimde ilerlemek/gelişmek için önemli görevlere gönüllü bir şekilde talip olduğum zamanlar olmuştur.
Madde 21	Terfi almak için değerlendirilmeyi talep ettiğim olmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma etiği çerçevesinde, veri toplama sürecine başlamadan önce Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli onay alınmıştır (Bkz. Ek-2). Katılımcılara anket formunun başında araştırmanın amacı, gönüllülük esasına dayalı katılım, kişisel bilgilerin gizliliği ve verilerin kullanım şekli açıklanmıştır.

Araştırmanın verileri toplanmadan önce, anket formunda yer alan soruların ve önermelerin katılımcılar tarafından yeterince iyi anlaşılıp anlaşılmadığını test etmek

için daha küçük bir örneklem grubu üzerinde pilot bir araştırma yapılmıştır. Pilot araştırmanın verileri, 2025 yılının ağustos ayında toplanmıştır. Pilot araştırma sonucunda elde edilen veriler uygun istatistiksel analiz teknikleriyle çözümlenmiştir. Pilot araştırmadan elde edilen bulgular "verilerin analizi" başlığında sunulmuştur.

Pilot araştırmanın ardından, araştırmanın ana verilerini toplama aşamasına geçilmiştir. Ana veri toplama süreci, 2025 yılı Ağustos-Kasım ayları arasında gerçekleşmiştir. Anket formu katılımcılara, profesyonel sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu olan "LinkenIn" aracılığıyla çevrim içi olarak iletilmiştir. Araştırmanın örneklemine ilişkin il, otel sınıfı, otel sayısı, anket dağılımı ve yönetsel pozisyonlara ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde, anketlerin Antalya ve Muğla illerinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerine dengeli biçimde dağıtıldığı, özellikle dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan kadın yöneticilerin örneklem içerisinde ağırlıklı bir yer tuttuğu görülmektedir. Ayrıca, örneklemin farklı yönetim kademelerinden oluşması, araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerinin farklı hiyerarşik düzeylerde değerlendirilmesine olanak tanımakta, bu durum elde edilen bulguların araştırma evrenini temsil etme gücünü artırmaktadır.

Tablo 6. Araştırma Örnekleminin Genel Profili ve Anket Dağılımı

Boyut	***Kategori***	***Otel Sayısı***	***Elde Edilen Anket Sayısı***
İl	Antalya	36	275
	Muğla	32	226
Antalya- Otel Sınıfı	3 Yıldızlı	12	67
	4 Yıldızlı	12	93
	5 Yıldızlı	12	115
Toplam		*36*	*275*
Muğla- Otel Sınıfı	3 Yıldızlı	11	64
	4 Yıldızlı	11	65
	5 Yıldızlı	10	97
Toplam		*32*	*226*
Toplam Otel Sınıfı	3 Yıldızlı	23	131
	4 Yıldızlı	23	158
	5 Yıldızlı	22	212
Toplam		***68***	***501***
Yönetim Düzeyi	Üst Düzey Yönetici		97
	Orta Düzey Yönetici		238
	Alt Düzey Yönetici		166
Toplam			***501***

Tablo 6-devamı

Boyut	***Kategori***	***Otel Sayısı***	***Elde Edilen Anket Sayısı***
Uygulama Bölgeleri	Antalya		Kemer, Manavgat (Side), Alanya, Lara, Belek, Konyaaltı
	Muğla		Fethiye, Marmaris, Bodrum, Dalaman, Ortaca, Göcek
Veri Toplama Dönemi	Ağustos-Kasım 2025		

Veri toplama sürecinde 700 adet anket formu katılımcılara ulaştırılmış, ancak 501 adet anket formu katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Yapılan inceleme sonucunda, tutarsız cevaplandırılan ve eksik veri içeren 37 adet form analiz dışı bırakılmış ve böylece değerlendirmeye uygun 464 adet anket formu elde edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan SPSS for Windows 25.0 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analiz süreci, pilot çalışma ve ana çalışma verileri olmak üzere iki ayrı aşamada gerçekleştirilmiştir.

Analiz sürecinin ilk aşamasında verilerin analizlere uygunluğu kontrol edilmiş, aykırı değer ve uç değer incelemeleri yapılmıştır (Fidell ve Tabachnick 2003). Söz konusu incelemelerin yapılmaması veya ortaya çıkan sorunlara ilişkin düzeltmelerin uygulanmaması, veri setlerinde ortalamaların bozulmasına, değişkenler arasındaki korelasyonlarda uyumsuzluklara ve araştırmanın sonuçlarının genel güvenilirliğinin azalmasına neden olabilmektedir (Sümbül, 2023, s. 133). Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla frekans analizi uygulanmış ve her değişkene ilişkin yanıtların dağılımı betimsel istatistikler aracılığıyla tablolaştırılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kapsamında değişkenlere ilişkin minimum-maksimum değerler, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile histogramlar incelenerek değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu belirlenmiş ve bu nedenle parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeklerin güvenirliği alfa (Cronbach Alfa) katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Faktör analizine uygunluk Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiş, KMO değerinin 0,60'ın üzerinde ve küresellik testinin $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. AFA, Temel Bileşenler Analizi (PCA) yöntemi ve varimax döndürme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş, faktör yükü düşük olan, binişiklik gösteren veya teorik yapı ile uyumsuz maddeler analiz dışı bırakılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş, korelasyon katsayıları 0,00-0,29 düşük, 0,30-0,69 orta ve 0,70-1,00 yüksek düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında iki gruplu değişkenler için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla gruba sahip değişkenler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde Levene testi ile varyans eşitliği kontrol edilmiş, anlamlı farklılık saptanan durumlarda post-hoc çoklu karşılaştırma testleri (LSD ve Tukey HSD) kullanılmıştır.

Cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı rolü PROCESS Macro Model 4 kullanılarak test edilmiştir. Aracı etki analizlerinde bootstrap yöntemi (5000 örneklem) kullanılmış ve %95 güven aralıkları dikkate alınmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Pilot Uygulama

Pilot çalışmanın amacı, daha büyük ölçekli bir çalışmada kullanılacak yöntemin uygulanabilirliğini değerlendirmektir (Leon vd., 2011, s. 626). Pilot çalışmadan önce anket formunun ön testten geçirilmesi gerekmektedir (Bowden vd., 2002, s. 322). Bu ön test süreci, önermelerin ne derece anlaşılır olduğunun değerlendirilmesinin yanı sıra, soru formunun yazı tipi ve punto büyüklüğü, sayfa düzeni, soru sayısı ve sıralaması gibi biçimsel unsurların da gözden geçirilmesine

olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda, anket formunun ön testini gerçekleştirmek ve uzman görüşü almak amacıyla 12–22 Haziran 2025 tarihleri arasında turizm bilim alanında beş akademisyene anket formu sunulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda anket formuna son hali verilmiştir. Bu sayede görünüm geçerliliği (Wang, 2019, s. 25) sağlanmış ve pilot uygulamaya geçilmiştir.

Pilot araştırmanın verileri 2025 yılının ağustos ayında 50 katılımcıdan oluşan bir örneklem örneklem grubundan toplanmıştır. Pilot çalışmalarda, örneklem büyüklüğünün toplam örneklemin yaklaşık %5'i kadar olması veya en az 50 kişilik bir grubun çalışmaya dâhil edilmesi yeterli kabul edilmektedir (Sümbül, 2023, s. 134).

Tablo 7'de, pilot araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. Ölçüm Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları (Pilot Çalışma) (n=50)

Değişkenler	**Alfa değeri**
Cam Tavan Sendromu Ölçeği	**0,953**
Kişisel Engeller	*0,849*
Örgütsel Engeller	*0,927*
Toplumsal Engeller	*0,840*
Mesleki Bağlılık Ölçeği	**0,873**
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	**0,944**
Kariyer Kavrayışı	*0,905*
Kariyer Esnekliği	*0,871*
Kariyer Kimliği	*0,886*

Güvenirlik analizi, ölçüm araçlarında yer alan maddelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılmaktadır (Menon vd., 2025, s. 728). Güvenirlik analizinde 0 ile 1 arasında değişen Cronbach Alfa (α) katsayısı; 0,00–0,40 arasında olduğunda ölçeğin güvenilir olmadığı, 0,40–0,60 arasında düşük güvenirlikte, 0,60–0,80 arasında oldukça güvenilir ve 0,80–1,00 arasında ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Allevato ve Al Marrar, 2019, s. 178). Pilot çalışma kapsamında (n=50) ölçeklerin iç tutarlılığı alfa (Cronbach Alfa) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Buna göre, cam tavan sendromu ölçeğinin bütünü için alfa değeri 0,953 olarak hesaplanmış; alt boyutlara ilişkin alfa değerleri 'kişisel engeller' için

0,849, ‘örgütsel engeller’ için 0,927 ve ‘toplumsal engeller’ için 0,840 olarak bulunmuştur. Mesleki bağlılık ölçeğinin alfa değeri 0,873 olarak belirlenmiştir. Kariyer motivasyonu ölçeğinin bütünü için alfa değeri 0,944 olarak saptanmış olup; alt boyutlara ilişkin alfa değerleri ‘kariyer kavrayışı’ için 0,905, ‘kariyer esnekliği’ için 0,871 ve ‘kariyer kimliği’ için 0,886 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değerlerinin tamamının 0,80’in üzerinde olması, pilot araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ardından ölçeklere ait tanımlayıcı analizler ile basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek verilerin normal dağılım özellikleri değerlendirilmiştir. Devamında geçerlilik ve güvenirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Ölçüm araçları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile ortaya konulmuştur. Araştırmanın hipotezleri ise, regresyon ve aracı etki analizleri ile test edilmiştir. Son olarak, ölçüm araçlarına ait ölçek puanlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen farklılık testlerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler, Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Sorular	**Gruplar**	**N**	**Yüzde**
Yaş *(N=464)*	18–24 yaş arası	40	8,6
	25–34 yaş arası	126	27,2
	35-44 yaş arası	136	29,3
	45-54 yaş arası	110	23,7
	55-64 yaş arası	47	10,1
	65 yaş ve üzeri	5	1,1
Medeni Durum *(N=464)*	Evli	301	64,9
	Bekâr	163	35,1
Eğitim Durumu *(N=464)*	Ortaokul	10	2,2
	Lise	124	26,7
	Önlisans	78	16,8
	Lisans	224	48,3
	Lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora)	28	6,0
Turizm Eğitimi Alma *(N=464)*	Evet, lise düzeyinde	69	14,9
	Evet, önlisans/lisans düzeyinde	282	60,8
	Evet, kurs/sertifika programıyla	40	8,6
	Hayır, almadım	73	15,7

Tablo 8-devamı

Sorular	Gruplar	N	Yüzde
Aile Yapısı *(N=464)*	Yalnız yaşıyorum	104	22,4
	Çekirdek aile (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte)	268	57,8
	Geniş aile (eş, çocuk, ebeveynler ve/veya akrabalarla birlikte)	65	14,0
	Çocuğumla/çocuklarımla yaşıyorum	27	5,8
Çocuk Varlığı *(N=464)*	Yok	136	29,3
	1	90	19,4
	2	158	34,1
	3 ve üzeri	80	17,2
Şu An Çalışılan Otel Sınıfı *(N=464)*	Üç yıldızlı	109	23,5
	Dört yıldızlı	150	32,3
	Beş yıldızlı	205	44,2
Şu An Çalışılan Oteldeki Yönetsel Görev *(N=464)*	Üst düzey yönetici (Genel müdür/İşletme müdürü/Koordinatör vb.)	80	17,2
	Orta düzey yönetici (Departman müdürü/Yardımcı müdür vb.)	231	49,8
	Alt düzey yönetici (Şef/Supervisor/Takım lideri vb.)	153	33,0
	Diğer	0	0,0
Şu An Çalışılan Pozisyona Terfi Etme Şekli *(N=464)*	İç terfi/kurum içinden yükseldim	176	37,9
	Dışarıdan transfer edildim	147	31,7
	Aile / çevre etkisiyle geldim	103	22,2
	Diğer	38	8,2
Turizm Sektöründe Deneyim *(N=464)*	1 yıldan az	19	4,1
	1–3 yıl	47	10,1
	4-7 yıl	101	21,8
	8-11 yıl	127	27,4
	12-15 yıl	105	22,6
	16 yıl ve üzeri	65	14,0
Şu An Çalışılan Otelde Deneyim *(N=464)*	1 yıldan az	48	10,3
	1–3 yıl	128	27,6
	4-7 yıl	186	40,1
	8-11 yıl	66	14,2
	12-15 yıl	21	4,5
	16 yıl ve üzeri	15	3,2

Tablo 8'deki bulgular şu şekilde özetlenebilir: Katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımlarında "35-44" (%29,3), 25-34 (%27,2) ve "45-54" (%23,2) seçenekleri öne çıkmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (64,9) evli olduğu anlaşılmaktadır. Yaklaşık her iki katılımcıdan biri (%48,3) lisans mezunudur. Katılımcıların büyük

çoğunluğu turizm eğitimi aldığını belirtmiş olmakla birlikte, önlisans veya lisans düzeyinde turizm eğitimi alanların oranı %60,8 olarak belirlenmiştir. Aile yapısına ilişkin bulgulara bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun (%57,8) çekirdeki aile yapısında (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte) yaşadığı belirlenmiştir. Yalnız yaşayanların oranı %22,4'tür. Katılımcılar çocuk sahip olma durumu açısından değerlendirildiğinde; %29,3'ünün çocuğu olmadığı, %19,4'ünün bir çocuk, %34,1'inin iki çocuk ve %17,2'sinin ise üç ve üzeri sayıda çocuk sahibi olduğu saptanmıştır. Örneklemin çoğunluğu (%44,2) şu anda beş yıldızlı otellerde görev yapmaktadır. Bunu dört yıldızlı (%32,3) ve üç yıldızlı (%23,5) otellerde çalışan kadın yöneticiler izlemektedir. Yaklaşık her iki katılımcıdan biri (%49,8) orta düzey yönetici (pepartman müdürü/yardımcı müdür vb.) pozisyonunda yer almaktadır. Alt düzey yönetici (şef/supervisor/takım lideri vb.) pozisyonundaki katılımıların oranı %33'tür. Geriye kalan %17,2'lik dilim ise üst düzey yönetici (genel müdür/işletme müdürü/koordinatör vb.) pozisyonunda yer alan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların şu andaki yönetsel pozisyonlarına terfi etme biçimleri incelendiğinde; %37,9'unun kurum içi terfi yoluyla, %31,7'sinin dışarıdan transfer edilerek ve %22,2'sinin ise aile veya çevre etkisiyle ulaştığı belirlenmiştir. Diğer yollarla bu pozisyona terfi ettiklerini belirtenlerin oranı %8,2'dir. Turizm sektöründeki toplam deneyim süresi açısından katılımcıların %27,4'ünün 8-11 yıl, %22,6'sının 12-15 yıl ve %21,8'inin 4-7 yıl deneyime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %14,0'ı 16 yıl ve üzeri, %10,1'i 1-3 yıl ve %4,1'i 1 yıldan az deneyime sahiptir. Mevcut oteldeki çalışma süresi değerlendirildiğinde, katılımcıların %40,1'inin 4-7 yıl, %27,6'sının 1-3 yıl ve %14,2'sinin 8-11 yıl süredir aynı otelde çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların %10,3'ü 1 yıldan az, %4,5'i 12-15 yıl ve %3,2'si 16 yıl ve üzeri süredir aynı otelde görev yapmaktadır. Katılımcıların turizm sektöründeki deneyimlerinde "8-11 yıl" (%27,4), "12-15 yıl" (%22,6) ve "4-7 yıl" (%21,8) seçenekleri öne çıkmaktadır. Son olarak ise, katılımcıların çoğunluğunun (%40,1) şu anda çalıştıkları otellerde "4-7 yıl" arası bir deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Bunu %27,6 ile "1-3 yıl" seçeneği izlemektedir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında; örneklemin ağırlıklı olarak genç ve orta yaş grubunda yer alan evli bireylerden oluştuğu, önemli bir bölümünün lisans mezunu olduğu ve turizm eğitimi aldığı, çoğunluğunun çekirdek aile yapısında yaşamını sürdürdüğü, mevcut pozisyonlarına genellikle kurum içi veya kurum dışı

terfi yoluyla atandıkları ve önemli bir bölümünün turizm sektöründe 4 ila 15 yıl arasında bir iş tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Basıklık, Çarpıklık ve Normallik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ile normallik analizine ait basıklık ve çarpıklık katsayıları Tablo 9'da sunulmuştur. Sürekli değişkenlerin çok değişkenli analizlere dâhil edilmesinden önce dağılım özelliklerinin incelenmesi önem taşımaktadır. Normallik varsayımı zorunlu olmamakla birlikte, normallikten ciddi sapmalar analiz sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda normallik; çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınarak değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması dağılımın normale yakın olduğunu gösterirken (Aksu, 2021, s.78), basıklık değerlerinin ±1,5 veya ±2 sınırları içerisinde yer alması normal kabul edilmektedir (Birkon, 2025, s.88).

Tablo 9. Araştırma Ölçeklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Bulguları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Min	Mak	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Cam Tavan Sendromu Ölçeği	1,00	3,43	1,91	0,49	1,114	1,459
Kişisel Engeller	1,00	4,10	1,96	0,63	1,510	2,486
Örgütsel Engeller	1,00	3,57	1,80	0,45	1,320	2,706
Toplumsal Engeller	1,00	5,00	2,00	0,70	1,449	2,133
Mesleki Bağlılık	1,00	5,00	3,68	0,84	0,547	-0,742
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	2,24	4,71	4,06	0,56	-1,754	2,361
Kariyer Kavrayışı	2,00	5,00	4,10	0,59	-1,700	2,649
Kariyer Esnekliği	1,43	4,86	3,94	0,72	-1,699	2,459
Kariyer Kimliği	2,14	5,00	4,15	0,59	-1,667	2,504

Tablo 9 incelendiğinde, cam tavan sendromu ölçeği toplam puan ortalamasının 1,91±0,49 olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde de kişisel engeller (1,96±0,63), örgütsel engeller (1,80±0,45) ve toplumsal engeller (2,00±0,70) ortalamalarının düşük düzeyde olduğu dikkati çekmektedir. Bu bulgular, katılımcıların cam tavan algılarının genel olarak düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Mesleki bağlılık ölçeğinin puan ortalaması 3,68±0,84 olarak bulunmuştur. Katılımcılar bu ölçekteki önermelere "katılıyorum" seçeneğine yakın yanıtlar vermişlerdir. Bu bulgular, katılımcıların ortanın üzerinde bir düzeyde mesleki bağlılığa sahip olduklarına işaret etmektedir.

Bununla birlikte, kariyer motivasyonu ölçeği toplam puan ortalaması 4,06±0,56 olarak bulunmuştur. Bununla uyumlu bir şekilde, alt boyutlar incelendiğinde kariyer kavrayışı (4,10±0,59), kariyer esnekliği (3,94±0,72) ve kariyer kimliği (4,15±0,59) ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, katılımcıların kariyer motivasyonlarının genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir.

Normallik bulguları birlikte değerlendirildiğinde, basıklık ve çarpıklık katsayılarının genel olarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Her ne kadar bazı alt boyutlarda ±1 sınırının üzerinde çarpıklık ve ±2 sınırına yaklaşan basıklık değerleri bulunsa da değerlerin aşırı sapma göstermediği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda verilerin normal dağılımdan belirgin bir şekilde sapmadığı kabul edilmiş ve analizlere parametrik testler ile devam edilmiştir (Altın, 2023, s.37).

4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği faktör analizi yöntemiyle, iç tutarlılığı ise Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıyla ile test edilmiştir

Faktör analizi, ilişkili değişkenleri daha az sayıda gizli faktöre indirgeyerek veri yapısını basitleştiren çok değişkenli bir analiz tekniğidir. Bu yöntem, gözlemlenen değişkenlerin ortak varyansını gizli faktörler aracılığıyla açıklamakta ve benzer boyutları ölçen değişkenleri bir araya getirmektedir (Kline, 2016, s. 189). Gruplama, değişkenler arasındaki korelasyonlara dayalı olarak katılımcı yanıtlarıyla

belirlenmektedir (Sümbül, 2023, s. 145). Faktör analizi temel olarak iki yaklaşımla uygulanır: Açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Acar Bolat, 2008, s. 96). Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliği AFA yöntemiyle incelenmiştir.

AFA sürecinde öncelikle örneklem büyüklüğünün yeterliliği kontrol edilmekte, uygun faktör çıkarma yöntemi seçilmekte ve örneklemin uygunluğu Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi kullanılarak değerlendirilmektedir. Faktörlerin belirlenmesinde özdeğerlerin 1'den büyük olması gerekmektedir (Birkon, 2025, s. 89). AFA için önerilen minimum örneklem büyüklüğü 300 olup, her değişken başına 5-10 gözlem bulunması tavsiye edilmektedir (Koyuncu ve Kılıç, 2019, s. 363). KMO katsayısı 0,70-0,80 arası iyi, 0,80-0,90 arası çok iyi ve 0,90 üzeri mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Karaca, 2021, s. 470). Bartlett küresellik testinde p değerinin 0,05'ten küçük olması ise korelasyon matrisinin AFA'ya uygun olduğunu göstermektedir (Sağlam ve Yaratılmış, 2024, s. 661). Bir maddenin bir faktöre ait olabilmesi amacıyla faktör yük değerinin en az 0,40 seviyesinde olması beklenmektedir (Şahin Toptaş, 2023, s. 1725). Bir maddenin iki farklı faktörde aldığı yüksek yük değerleri arasındaki farkın 0,10 veya daha az olması durumunda, söz konusu madde binişik madde olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, faktör yükü .40'ın altında kalan, birden fazla faktörde benzer düzeyde yük alan ve yer aldığı faktördeki diğer maddelerle kavramsal bütünlük göstermediği belirlenen maddeler ölçek kapsamından çıkarılmaktadır (Erdem ve Meriç, 2012, s. 145).

İlk olarak cam tavan sendromu ölçeği AFA'ya tabi tutulmuştur. Bulgular, Tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10. Cam Tavan Sendromu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular

	Faktör yükü	Ortak Varyans	Öz değer	Varyans (%)	Ortalama	Cronbach Alfa
Kişisel Engeller			12,555	17,853	1,96	0,919
KE1	0,809	0,682				
KE3	0,761	0,632				
KE2	0,755	0,651				
KE6	0,724	0,594				
KE9	0,687	0,558				
KE8	0,678	0,576				
KE5	0,669	0,548				
KE4	0,669	0,504				
KE11	0,638	0,501				
KE10	0,627	0,567				
Toplumsal Engeller			2,816	16,510	2,00	0,915
TE35	0,744	0,595				
TE31	0,715	0,645				
TE33	0,705	0,646				
TE34	0,692	0,636				
TE37	0,689	0,604				
TE39	0,683	0,497				
TE32	0,656	0,549				
TE36	0,653	0,564				
TE38	0,647	0,627				
TE30	0,595	0,548				
TE29	0,515	0,471				

Tablo 10- devamı

	Faktör yükü	Ortak Varyans	Öz değer	Varyans (%)	Ortalama	Cronbach Alfa
Örgütsel Engeller			2,177	15,775	1,80	0,868
ÖE17	0,668	0,487				
ÖE25	0,638	0,453				
ÖE19	0,632	0,411				
ÖE27	0,622	0,423				
ÖE24	0,583	0,406				
ÖE16	0,578	0,377				
ÖE18	0,554	0,367				
ÖE21	0,543	0,362				
ÖE23	0,542	0,349				
ÖE22	0,542	0,386				
ÖE14	0,541	0,351				
ÖE20	0,536	0,316				
ÖE26	0,519	0,338				
ÖE13	0,507	0,325				
Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi KMO=0,945; Bartlett Küresellik Testi (df); 8326,444 (595) = 0,000 Toplam açıklanan varyans = 50,138 Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa = 0,944 Ölçeğin tamamı için aritmetik ortalama =1,91						

Cam tavan sendromu ölçeğine ilişkin faktör yapısı başlangıç analizlerinde incelendiğinde maddelerin birden fazla boyuta dağıldığı ve yapının çok boyutlu bir özellik sergilediği görülmüştür. Bu doğrultuda faktör yapısı kuramsal çerçeve dikkate alınarak çok boyutlu olarak ele alınmış ve analiz süreci bu doğrultuda sürdürülmüştür. AFA öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett Küresellik testleri ile değerlendirilmiştir. KMO değerinin 0,945 olarak hesaplanması, örneklem yeterliliğinin "mükemmel" düzeyde olduğunu göstermektedir (Karaca, 2021, s. 470). Diğer bir ifadeyle, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Küresellik Testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2(595)=8326,444$; $p<0,001$). Bu bulgu, değişkenler arasında faktör analizine elverişli düzeyde ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi kapsamında Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis-PCA) yöntemi kullanılmış ve Varimax döndürme yöntemi benimsenmiştir. Varimax döndürme yöntemi**,** faktörlerin yorumlanmasını kolaylaştırmak ve faktör yüklerini daha belirgin hale getirmek amacıyla kullanılan bir tekniktir (Yalçın ve Kutluca, 2023, s. 6).

Analiz sürecinde, teorik boyutlarla uyum göstermeyen, birden fazla faktörde anlamlı yük alan (binişik) veya faktör yükü düşük olan maddeler yapıdan çıkarılmıştır. Madde çıkarma işlemleri aşamalı olarak gerçekleştirilmiş ve her adımda analiz yeniden çalıştırılarak faktör yapısının tutarlılığı kontrol edilmiştir (Akan, 2019, s. 1609). Bu kapsamda, teorik boyutlar dışında kalan 7. madde ve 12. madde analiz dışı bırakılmıştır. Ayrıca, faktör yapısının açıklayıcılığını olumsuz etkilediği ve toplam açıklanan varyansı düşürdüğü belirlenen 28. ve 15. maddeler de ölçekten çıkarılmıştır. Madde çıkarma sürecinde faktör yükü alt sınırı .40 olarak kabul edilmiş ve iki faktör arasındaki yük farkı .10 ve altında olan maddeler binişik olarak değerlendirilmiştir (Kaptan, 2020, s. 648).

Bu düzenlemeler sonrasında ölçeğin faktör yapısının daha tutarlı ve bütüncül bir yapı kazandığı görülmüştür. Son aşamada elde edilen bulgular, cam tavan sendromu ölçeğinin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Faktörler, kuramsal yapı ile uyumlu biçimde "kişisel engeller", "toplumsal engeller" ve "örgütsel engeller" olarak adlandırılmıştır. Maddelerin faktör yükleri incelendiğinde, tüm maddelerin ait oldukları faktörlerde 0,50'nin üzerinde yüklendiği görülmektedir.

Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından faktör yükü için önerilen alt sınırın 0,32 olduğu dikkate alındığında, elde edilen faktör yüklerinin yeterli olduğu söylenebilir (Karaman vd., 2017, s. 1180). Bu durum, maddelerin ilgili faktörleri güçlü bir biçimde temsil ettiğini ve ölçeğin yapı geçerliliğini desteklediğini göstermektedir.

Faktörlerin açıkladığı varyans oranları incelendiğinde; kişisel engeller faktörünün varyansın %17,853'ünü, toplumsal engeller faktörünün %16,510'unu ve örgütsel engeller faktörünün ise %15,775'ini açıkladığı görülmektedir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %50,138'ini açıklamaktadır. Bu oran, yapı geçerliliği için önerilen %50'nin üzerindeki eşik değeri karşılamakta olup, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir (Uyhan vd., 2023, s. 30). Ayrıca, her bir faktörün özdeğerinin 1'in üzerinde olması gerektiği yönündeki ölçüt (Birkon, 2025, s. 89) dikkate alındığında, elde edilen özdeğerlerin (12,555; 2,816; 2,177) ölçeğin üç faktörlü yapısının istatistiksel olarak güçlü ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda cam tavan sendromu ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, cam tavan sendromu ölçeğinin tamamı için güvenirlik katsayısı 0,944 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları ise kişisel engeller için 0,919, örgütsel engeller için 0,868 ve toplumsal engeller için 0,915 olarak belirlenmiştir. Hesaplanan alfa katsayılarının 0,80'in üzerinde olması, ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, cam tavan sendromu ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir.

Bir sonraki aşamada, mesleki bağlılık ölçeği AFA'ya tabi tutulmuştur. Bulgular, Tablo 11'deki gibidir.

Tablo 11. Mesleki Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular

	Faktör yükü	Ortak Varyans	Öz değer	Varyans (%)	Ortalama	Cronbach Alfa
Mesleki bağlılık			4,804	60,053	3,68	0,903
MBÖ2	0,844	0,712				
MBÖ4	0,834	0,695				
MBÖ5	0,817	0,667				
MBÖ6	0,781	0,610				
MBÖ3	0,766	0,586				
MBÖ8	0,733	0,537				
MBÖ7	0,725	0,526				
MBÖ1	0,686	0,471				
Temel bileşenler analizi kullanılmış ancak döndürme yapılmamıştır. KMO=0,876; Bartlett Küresellik Testi (df); 2597,475 (28) = 0,000						

Benzer şekilde mesleki bağlılık ölçeğine uygulanan AFA öncesinde de verilerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett Küresellik testleri ile değerlendirilmiştir. KMO değerinin 0,876 olarak hesaplanması, örneklem yeterliliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir (Karaca, 2021, s. 470). Küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2(28)=2597,475$; $p<0,001$). AFA sonuçları, mesleki bağlılık ölçeğinin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek 8 maddeden oluşmakta olup, maddelerin faktör yüklerinin 0,686 ile 0,844 arasında değiştiği görülmektedir. Faktör yüklerinin tamamı, literatürde önerilen 0,32 alt sınırının (Tabachnick ve Fidell 2013) üzerinde olup yeterli düzeydedir. Bu bulgu, ölçek maddelerinin ölçülen yapıyı güçlü bir biçimde temsil ettiğini göstermektedir. Tek faktörün özdeğerinin 4,804 olduğu ve bu faktörün toplam varyansın %60,053'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Açıklanan varyans oranının %50'nin üzerinde olması, yapı geçerliliği açısından kabul edilebilir ve yeterli bir düzeye işaret etmektedir (Uyhan vd., 2023, s. 30). Ayrıca, özdeğerin 1'in üzerinde olması tek faktörlü yapıyı desteklemektedir. Bunun yanında, mesleki bağlılık ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,903 olarak hesaplanmıştır.

Bir sonraki aşamada, kariyer motivasyonu ölçeği AFA'ya tabi tutulmuştur. Bulgular Tablo 12'deki gibidir.

Tablo 12. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizine ilişkin Bulgular

	Faktör yükü	Ortak Varyans	Öz değer	Varyans (%)	Ortalama	Cronbach Alfa
Kariyer Esnekliği			1,872	21,251	3,94	0,896
KE10	0,780	0,686				
KE14	0,778	0,674				
KE8	0,715	0,635				
KE13	0,712	0,608				
KE11	0,707	0,689				
KE9	0,699	0,610				
KE12	0,669	0,484				
Kariyer Kavrayışı			9,480	22,064	4,10	0,889
KK1	0,733	0,663				
KK6	0,691	0,591				
KK5	0,682	0,618				
KK4	0,672	0,597				
KK3	0,668	0,596				
KK2	0,661	0,588				
KK7	0,637	0,524				
Kariyer Kimliği			1,080	17,594	4,15	0,875
KKi20	0,744	0,640				
KKi16	0,652	0,640				
KKi18	0,641	0,572				
KKi15	0,632	0,585				
KKi21	0,628	0,594				
KKi17	0,618	0,591				
KKi19	0,612	0,610				
Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi KMO=0,950; Bartlett Küresellik Testi (df); 5559,399 (210) = 0,000 Toplam açıklanan varyans = 60,909 Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa = 0,941 Ölçeğin tamamı için aritmetik ortalama = 4,06						

Diğer iki ölçekte olduğu gibi kariyer motivasyonu ölçeğine uygulanan AFA öncesinde de verilerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett Küresellik testleri ile değerlendirilmiştir. KMO değerinin 0,950 olarak hesaplanması, örneklem yeterliliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir (Karaca, 2021, s. 470). Bartlett Küresellik Testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlıdır ($\chi^2(210)=5559,399$; $p<0,001$).

Bu ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi de Temel Bileşenler Analizi (PCA) yöntemiyle ve Varimax döndürme kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Faktörler, kuramsal çerçeveyle uyumlu biçimde "kariyer kavrayışı", "kariyer esnekliği" ve "kariyer kimliği" olarak adlandırılmıştır. Kariyer esnekliği faktörü 7 maddeden oluşmakta olup faktör yükleri 0,669 ile 0,780 arasında değişmektedir. Kariyer kavrayışı faktörü 7 maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yükleri 0,637 ile 0,733 aralığında yer almaktadır. Kariyer kimliği faktörü ise 7 maddeden oluşmakta olup faktör yükleri 0,612 ile 0,744 arasında değişmektedir. Tüm maddelerin faktör yükleri kabul edilen alt sınırın üzerindedir. Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından faktör yükleri için önerilen 0,32 alt sınırı dikkate alındığında, elde edilen yük değerlerinin oldukça yeterli olduğu söylenebilir (Karaman vd., 2017, s. 1180). Ayrıca, kariyer motivasyonu ölçeğinin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,941 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin alfa katsayıları; kariyer esnekliği için 0,896, kariyer kavrayışı için 0,889 ve kariyer kimliği için 0,875 olarak belirlenmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını ve mevcut bir ilişkinin yönü ile derecesini belirlemeye yönelik bir analiz yöntemidir. Bu analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Katsayının +1'e yaklaşması değişkenler arasında aynı yönlü (pozitif) ve güçlü bir ilişkiye, -1'e yaklaşması ise ters yönlü (negatif) ve güçlü bir ilişkiye işaret etmektedir (Orhun ve Meriç, 2022, s. 460). Katsayının 0'a yakın olması ise, değişkenler arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Tunçel, 2025, s. 77). Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0,00–0,30 aralığında ise değişkenler arasındaki ilişkinin

düşük, 0,30–0,70 aralığında ise orta düzeyde, 0,70–1,00 aralığında ise güçlü olarak değerlendirildiği kabul edilmektedir (Ocak vd., 2023, s. 57). Tablo 13'te korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 13. Ölçüm Araçlarına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Ölçüm Araçları	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Cam Tavan Sendromu	1								
2.Kişisel Engeller	0,835**	1							
3.Örgütsel Engeller	0,808**	0,505**	1						
4.Toplumsal Engeller	0,892**	0,634**	0,578**	1					
5.Mesleki Bağlılık	**-0,603****	**-0,424****	**-0,461****	**-0,623****	**1**				
6.Kariyer Motivasyonu	- 0,447**	- 0,474**	- 0,257**	- 0,400**	**0,279****	1			
7.Kariyer Kavrayışı	- 0,392**	- 0,439**	- 0,209**	- 0,346**	**0,236****	0,895**	1		
8.Kariyer Esnekliği	- 0,358**	- 0,358**	- 0,182**	- 0,357**	**0,217****	0,875**	0,650**	1	
9.Kariyer Kimliği	- 0,441**	- 0,472**	- 0,300**	- 0,355**	**0,292****	0,878**	0,748**	0,612**	1

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 13'teki analiz sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=-0,603; p<0,01). Benzer şekilde, cam tavan sendromu ölçeğininin kişisel engeller (r=-0,424; p<0,01), örgütsel engeller (r=-0,461; p<0,01) ve toplumsal engeller (r=-0,623; p<0,01) boyutları ile mesleki bağlılık arasında da orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Buradan hareketle, algılanan cam tavan arttıkça mesleki bağlılığın azaldığı anlaşılmaktadır.

Cam tavan sendromu ile kariyer motivasyonu arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0,447; p<0,01). Kişisel engeller ile kariyer motivasyonu (r=-0,474; p<0,01) arasında orta düzeyde, örgütsel engeller ile kariyer motivasyonu arasında düşük düzeyde (r=-0,257; p<0,01) ve toplumsal engeller ile kariyer motivasyonu arasında ise yine orta düzeyde (r=-0,400; p<0,01) negatif ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Buradan hareketle, algılanan cam tavan arttıkça kariyer motivasyonunun azaldığı anlaşılmaktadır.

Mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasında ise düşük düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r=0,279; p<0,01). Yani, mesleki bağlılık arttıkça kariyer motivasyonu da yükselmektedir.

Cam tavan sendromu ile kariyer kavrayışı arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,392; p<0,01). Kişisel engeller ile kariyer kavrayışı arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=–0,439; p<0,01). Örgütsel engeller ile kariyer kavrayışı arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,209; p<0,01). Toplumsal engeller ile kariyer kavrayışı arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (r=–0,346; p<0,01).

Mesleki bağlılık ile kariyer kavrayışı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,236; p<0,01). Mesleki bağlılık ile kariyer esnekliği (r=0,217; p<0,01) ve kariyer kimliği (r=0,292; p<0,01) arasında da yine düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Cam tavan sendromu ile kariyer esnekliği arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,358; p<0,01). Kişisel engeller ile kariyer esnekliği arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=–0,358; p<0,01). Örgütsel engeller ile kariyer esnekliği arasında düşük düzeyde,

negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,182; p<0,01). Toplumsal engeller ile kariyer esnekliği arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (r=–0,357; p<0,01).

Cam tavan sendromu ile kariyer kimliği arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,441; p<0,01). Kişisel engeller ile kariyer kimliği arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=–0,472; p<0,01). Örgütsel engeller ile kariyer kimliği arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=–0,300; p<0,01). Toplumsal engeller ile kariyer kimliği arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (r=–0,355; p<0,01).

Korelasyon analizi sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu söylenebilir. Algılanan cam tavan arttıkça mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu azalmaktadır. Mesleki bağlılık arttıkça kariyer motivasyonu da artmaktadır.

4.5. Regresyon ve Aracı Etki Analizleri

Regresyon analizi, bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu analizde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne ölçüde açıkladığını belirlemek için katsayılar hesaplanmaktadır. Elde edilen model, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve önem düzeyini ortaya koymaya yardımcı olmaktadır (Çakır ve Bolakar Tosun, 2021, s. 253). Bu çalışmada tek bağımsız değişken içeren modeller için basit doğrusal regresyon, birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı modeller ve PROCESS Macro analizleri için ise çoklu regresyon yöntemleri kullanılmıştır.

Aracı (mediatör) değişken, bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisinin dolaylı olarak ortaya çıkıp çıkmadığını incelemeye imkân veren bir ara değişkendir. Bu değişken, bağımsız değişkenin etkisini, bağımlı değişkene ileten bir araçtır (Çağlayan ve Özenç, 2024, s. 200). Bu çalışmada aracı değişkenler çerçevesinde formüle edilen hipotezler, regresyon tabanlı analiz yöntemleri ile sınanmıştır. Analizler sırasında Hayes (2022) tarafından geliştirilen ve SPSS için bir eklenti olarak sunulan PROCESS Macro sürüm 4.2 kullanılmıştır.

Regresyon Analizi

Bu aşamada ilk olarak cam tavan sendromunun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Tablo 14, hem basit doğrusal regresyon (Model 1) hem de çoklu doğrusal regresyon (Model 2) analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 14. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarının Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Model/Değişken		B	Standart Hata	β	t	p	F	p	VİF	Tolerans	Adj R^2
1	Sabit	5,031	0,093		54,119	0,000	115,414	<0,001			0,198
	Cam Tavan Sendromu	-0,507	0,047	-0,447	-10,743	0,000			1,000	1,000	
2	Sabit	4,921	0,098		50,225	0,000	49,051	<0,001*			0,237
	Kişisel Engeller	-0,334	0,048	-0,378	-7,022	0,000			1,758	0,569	
	Örgütsel Engeller	0,049	0,064	0,039	0,769	0,442			1,577	0,634	
	Toplumsal Engeller	-0,145	0,045	-0,183	-3,217	0,001			1,966	0,509	

Model 1. Basit doğrusal regresyon analizi; Model 2. Çok değişkenli doğrusal regresyon analizi

Tablo 14'e göre Model 1'de cam tavan sendromunun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 115,414$; $p < 0,001$). Anlamlılık değeri (Sig.), 0,05'in altında olduğu için modelin bağımlı değişkendeki varyansı anlamlı şekilde açıkladığı söylenebilir (Phuc, 2025, s. 326). Cam tavan sendromu puanının kariyer motivasyonu üzerinde negatif ve anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ($B = –0,507$; $\beta = –0,447$; $t = –10,743$; $p < 0,001$). Bu değer, cam tavan sendromu puanındaki 1 birimlik artışın kariyer motivasyonunda yaklaşık 0,51 puanlık azalmaya karşılık geldiğini göstermektedir. Modelin açıklayıcılık düzeyi %19,8'dir (Adj. $R^2 = 0,198$).

Model 2'de cam tavan sendromunun alt boyutları olan kişisel, örgütsel ve toplumsal engellerin kariyer motivasyonu üzerindeki etkileri birlikte ele alınmıştır. Model genel olarak istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F = 49,051$; $p < 0,001$) ve açıklanan varyans oranı %23,7'dir (Adj. $R^2 = 0,237$). Düzeltilmiş R^2 değeri, bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir (Turhan, 2019, s. 137). Bulgulara göre kişisel engeller ($B = –0,334$; $\beta = –0,378$; $t = –7,022$; $p < 0,001$) ve toplumsal engeller ($B = –0,145$; $\beta = –0,183$; $t = –3,217$; $p = 0,001$) kariyer motivasyonunu negatif ve anlamlı biçimde yordayan değişkenlerdir. Örgütsel engeller ise anlamlı bulunmamıştır ($B = 0,049$; $\beta = 0,039$; t

= 0,769; p = 0,442). Bu bulgular doğrultusunda, *H_1 hipotezi desteklenmektedir*. Yani konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan arttıkça, kariyer motivasyonları düşmektedir. Alt hipotezler açısından ise:

- **H_{1a}:** Desteklenmiştir.
- **H_{1b}:** Desteklenmemiştir.
- **H_{1c}:** Desteklenmiştir.

H_{1b} hipotezinin desteklenmemesi, araştırmaya katılan kadınların yönetici pozisyonunda görev yapmalarıyla ilişkili olabilir. Yönetici konumundaki çalışanların örgütsel süreçlere daha fazla hâkim olmaları ve kariyerlerinde belirli bir aşamaya ulaşmış olmaları nedeniyle, örgütsel engeller kariyer motivasyonları üzerinde anlamlı bir etki göstermemiş olabilir.

Bir sonraki aşamada, cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Tablo 15. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model/Değişken		B	Standart Hata	β	t	p	F	p	VİF	Tolerans	Adj R^2
1	Sabit	0,339	0,126		2,699	0,000	263,545	<0,001			0,362
	Cam Tavan Sendromu	-1,035	0,064	-0,603	-16,234	0,000			1,000	1,000	
2	Sabit	5,500	0,132		41,741	0,000	103,656	<0,001*			0,399
	Kişisel Engeller	-0,019	0,064	-0,014	-0,291	0,771			1,758	0,569	
	Örgütsel Engeller	-0,283	0,086	-0,149	-3,303	0,001			1,577	0,634	
	Toplumsal Engeller	-0,634	0,061	-0,528	-10,448	0,000			1,966	0,509	

Model 1. Basit doğrusal regresyon analizi; Model 2. Çok değişkenli doğrusal regresyon analizi

Tablo 15'e göre Model 1'de cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F = 263,545; p < 0,001). Model 1'deki bulgular, cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır (B = –1,035; β = –0,603; t = –16,234; p < 0,001). Buna göre, cam tavan sendromu puanında meydana gelen 1 birimlik artış mesleki bağlılıkta yaklaşık 1,04 birim azalmaya karşılık gelmektedir. Modelin açıklayıcılığı %36,2'dir (Adj. R^2 = 0,362).

Model 2'de cam tavan sendromunun alt boyutları olan kişisel, örgütsel ve toplumsal engellerin mesleki bağlılık üzerindeki etkileri birlikte ele alınmıştır. Analizler, modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 103,656$; $p < 0,001$). Açıklanan toplam varyans oranı %39,9 olarak belirlenmiştir (Adj. $R^2 = 0,399$). Bulgulara göre toplumsal engeller ($B = -0,634$; $\beta = -0,528$; $t = -10,448$; $p < 0,001$) ve örgütsel engeller ($B = -0,283$; $\beta = -0,149$; $t = -3,303$; $p = 0,001$) mesleki bağlılığı negatif ve anlamlı biçimde yordayan değişkenlerdir. Buna karşılık, kişisel engellerin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($B = -0,019$; $\beta = -0,014$; $t = -0,291$; $p = 0,771$).

Bu bulgular doğrultusunda, *H_2 hipotezi desteklenmektedir*. Yani konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu arttıkça, mesleki bağlılıkları azalmaktadır. Alt hipotezler açısından ise:

- **H_{2a}:** Desteklenmemiştir.
- **H_{2b}:** Desteklenmiştir.
- **H_{2c}:** Desteklenmiştir.

H_{2a} hipotezinin desteklenmemesi, katılımcıların yönetici pozisyonunda görev yapmalarıyla ilişkili olabilir. Kariyerlerinde belirli bir aşamaya ulaşmış olan kadın yöneticilerin mesleklerine yönelik bağlılıklarının, kişisel engellerden ziyade örgütsel ve toplumsal faktörlerden daha fazla etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir.

Bir sonraki aşamada, kariyer motivasyonunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Tablo 16. Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model/Değişken		B	Standart Hata	β	t	p	F	p	VİF	Tolerans	Adj R^2
1	Sabit	4,035	0,278		14,530	0,000	39,052	<0,000			0,076
	Kariyer Motivasyonu	0,423	0,068	0,279	6,249	0,000			1,000	1,000	
2	Sabit	4,134	0,286		14,463	0,000	14,730	<0,000			0,082
	Kariyer Kavrayışı	0,022	0,104	0,015	0,214	0,831			2,626	0,381	
	Kariyer Esnekliği	0,067	0,071	0,057	0,942	0,347			1,847	0,541	
	Kariyer Kimliği	0,352	0,100	0,245	3,541	0,000			2,421	0,413	

Model 1. Basit doğrusal regresyon analizi; Model 2. Çok değişkenli doğrusal regresyon analizi

Tablo 16'da görüldüğü gibi, Model 1'de kariyer motivasyonunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, modelin anlamlı olduğunu ($F = 39,052$; $p < 0,001$) ve kariyer motivasyonunun mesleki bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır ($B = 0,423$; $\beta = 0,279$; $t = 6,249$; $p < 0,001$). Buna göre, kariyer motivasyonu puanında meydana gelen 1 birimlik artış, mesleki bağlılık puanında yaklaşık 0,42 birimlik artış ile ilişkilidir. Modelin açıklayıcılığı %7,6'dır (Adj. $R^2 = 0,076$).

Model 2'de kariyer motivasyonunun alt boyutları olan kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği ve kariyer kimliğinin mesleki bağlılık üzerindeki etkileri birlikte ele alınmıştır. Çok değişkenli doğrusal regresyon modeli genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F = 14,730$; $p < 0,001$). Açıklanan toplam varyans oranı %8,2 olarak belirlenmiştir (Adj. $R^2 = 0,082$). Bulgulara göre; kariyer kimliği, mesleki bağlılığı pozitif ve anlamlı biçimde yordayan tek değişken olarak belirlenmiştir ($B = 0,352$; $\beta = 0,245$; $t = 3,541$; $p < 0,001$). Buna karşılık, kariyer kavrayışı ($p = 0,831$) ve kariyer esnekliğinin ($p = 0,347$) mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Bu bulgular doğrultusunda, *H_3 hipotezi desteklenmektedir*. Yani toplam kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır. Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonları arttıkça, mesleki bağlılıkları da artmaktadır. Alt hipotezler açısından ise:

- **H_{3a}:** Desteklenmemiştir.
- **H_{3b}:** Desteklenmemiştir.
- **H_{3c}:** Desteklenmiştir.

H_{3a} ve H_{3b} hipotezlerinin desteklenmemesi, kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliğinin mesleki bağlılık üzerinde doğrudan belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Araştırma kapsamında yer alan kadın yöneticilerin mesleklerine yönelik bağlılıklarının, kariyerlerine ilişkin farkındalıkları veya değişen koşullara uyum sağlama becerilerinden ziyade, kariyer kimliği gibi mesleki rollerini ve meslekleriyle özdeşleşmelerini yansıtan unsurlardan daha fazla etkilenmiş olabileceğini göstermektedir.

Aracı Etki Analizi

Bu aşamada aracı etki analizi bulgularına yer verilmiştir (Tablo 17).

Tablo 17. Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Kariyer Motivasyonunun Aracı Etkisi

Yol / Etki	Bağımlı Değişken	b	SH/ BootSE	t	p	%95 GA (LLCI – ULCI)
X → M	Kariyer Motivasyonu	**−0,507**	0,047	−10,743	<0,001	−0,599 ; −0,414
X → Y (Doğrudan etki)	Mesleki Bağlılık	**−1,026**	0,071	−14,376	<0,001	−1,166 ; −0,886
M → Y	Mesleki Bağlılık	**0,018**	0,063	0,293	0,770	−0,105 ; 0,142
X → Y (Toplam etki)	Mesleki Bağlılık	**−1,035**	0,064	−16,234	<0,001	−1,160 ; −0,910
Dolaylı etki (X → M → Y)	Mesleki Bağlılık	**−0,009**	BootSE = 0,033	—	—	−0,077 ; 0,055
Model uyumları		**R**	**R²**	**F**	**p**	
X → M		0,447	0,200	115,414	<0,001	
X + M → Y		0,603	0,363	131,555	<0,001	
X → Y (Toplam etki)		0,603	0,363	263,545	<0,001	

X: Cam tavan sendromu **Y:** Mesleki Bağlılık **M:** Kariyer Motivasyonu

Kariyer motivasyonunun, cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek amacıyla PROCESS Macro Model 4 kullanılmıştır. Analiz sonucunda, cam tavan sendromunun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini test eden regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2 = 0,200$; $F(1,462) = 115,414$; $p < 0,001$). Cam tavan sendromunun kariyer motivasyonu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($b = −0,507$; %95 GA [−0,599; −0,414]; $p < 0,001$). Bu bulgu, algılanan cam tavan arttıkça kariyer motivasyonunun azaldığını göstermektedir.

Cam tavan sendromu ve kariyer motivasyonunun birlikte modele dâhil edildiği regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,363$; $F(2,461) = 131,555$; $p < 0,001$). Cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlıdır ($b = −1,026$; %95 GA [−1,166; −0,886]; $p < 0,001$). Buna karşılık, kariyer motivasyonunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($b = 0,018$; $p = 0,770$).

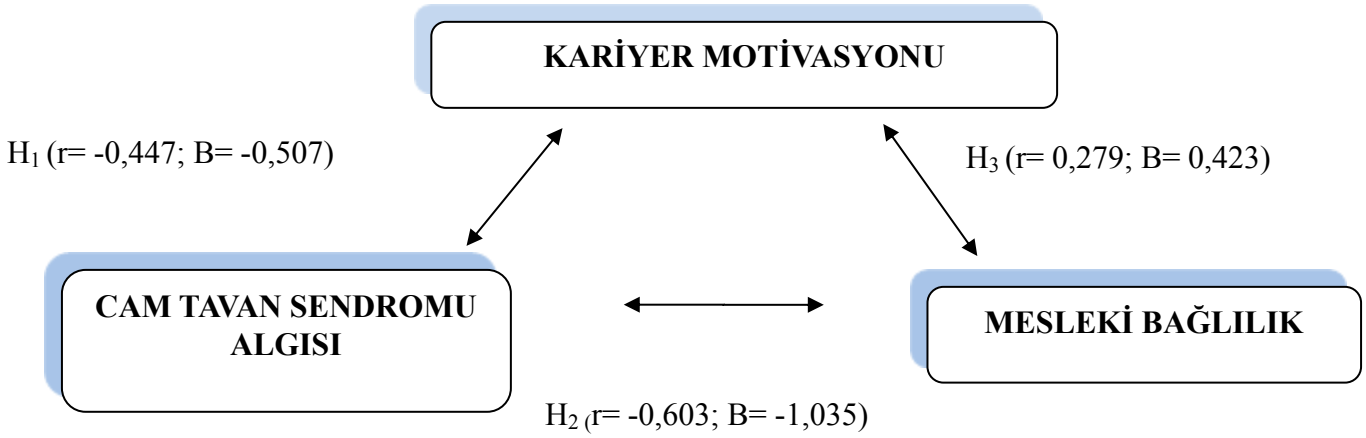
Cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki toplam etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($b = −1,035$; %95 GA [−1,160; −0,910]; $p < 0,001$). Bu sonuç, algılanan cam tavanın artmasının mesleki bağlılığın azalmasıyla

ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer motivasyonunun aracı etkisi bootstrap yöntemiyle (5000 örneklem) test edilmiştir. Cam tavan sendromunun mesleki bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (b = −0,009; %95 Bootstrap GA [−0,077; 0,055]). Güven aralığının sıfırı içermesi, kariyer motivasyonunun cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolünün desteklenmediğini göstermektedir.

Bu doğrultuda, kariyer motivasyonunun aracı etkisine ilişkin olarak kurulan *H_4 hipotezi desteklenmemiştir*.

H_4 hipotezinin desteklenmemesi, kariyer motivasyonunun cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide belirleyici bir rol üstlenmediğini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre cam tavan sendromu mesleki bağlılığı doğrudan etkilerken, kariyer motivasyonunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, cam tavan algısının mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin kariyer motivasyonundan bağımsız olarak gerçekleşmiş olabileceğine işaret etmektedir.

Tüm bu bulgulardan hareketle araştırmanın sonuç modeli Şekil 2'de gösterildiği biçimde oluşmuştur.



Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli

4.6. Farklılık Testleri

Hipotezlerin test edilmesinin tamamlanmasının ardından, katılımcıların demografik özelliklerinin temel değişkenler (bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bu amaçla farklılık testleri yapılmıştır. Bu testler, birden çok grup arasındaki ortalama, oran veya dağılımsal farklılıkları analiz ederek, bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan temel yöntemler arasında yer almaktadır. Farklılık testleri, araştırmalarda gözlenen değişimlerin rastlantısal mı yoksa belirli bir etkiden mi kaynaklandığını değerlendirmede önemli bir araçtır (Birkon, 2025, s. 106). Gruplar arasındaki olası istatistiksel farklılıkların incelenmesinde, uygun bir istatistiksel yöntem belirlenmelidir. Bu doğrultuda en sık tercih edilen yöntemler arasında t-testi, varyans analizi (ANOVA) ve parametrik olmayan testlerden ki-kare testi bulunmaktadır (Won Lee, 2022, s.1).

Bu bölümde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile araştırmanın temel değişkenleri ve bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin puanları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden, bağımsız iki grubun karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi ile anlamlı farklılık tespit edilen durumlarda, farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla Tukey post-hoc testi uygulanmıştır. Analizlerde $p<0,05$ düzeyinde bulunan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Bulguların yorumlanmasında, gruplara ait aritmetik ortalama (Ort) ve standart sapma (SS) değerlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 18'de cam tavan sendromu ölçeğine verilen yanıtların bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 18. Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki Farklılık Analizi

Değişkenler		Cam Tavan Sendromu Ölçeği	Kişisel Engeller	Örgütsel Engeller	Toplumsal Engeller
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş	18–24 yaş arası	1,98±0,52	1,96±0,57	1,90±0,57	2,10±0,64
	25–34 yaş arası	1,94±0,46	1,91±0,52	1,86±0,45	2,07±0,70
	35-44 yaş arası	1,91±0,52	2,00±0,66	1,78±0,44	1,99±0,73
	45-54 yaş arası	1,90±0,53	2,01±0,76	1,76±0,43	1,96±0,75
	55 yaş ve üzeri	1,82±0,37	1,87±0,51	1,72±0,36	1,89±0,57
F test		0,770	0,762	1,734	0,883
p değeri		0,545	0,551	0,141	0,474
Medeni durum	Evli	1,90±0,48	1,97±0,64	1,79±0,42	1,96±0,70
	Bekâr	1,93±0,51	1,93±0,60	1,82±0,49	2,09±0,70
t test		-0,787	0,718	-0,567	-1,885
p değeri		0,432	0,473	0,571	0,060
Eğitim durumu	Lise ve altı	1,90±0,46	1,96±0,59	1,79±0,43	2,00±0,70
	Ön lisans	1,91±0,45	1,92±0,55	1,83±0,48	2,00±0,60
	Lisans	1,91±0,49	1,96±0,63	1,79±0,43	2,01±0,71
	Lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora)	1,95±0,73	2,10±0,94	1,79±0,58	2,01±0,93
F test		0,061	0,591	0,189	0,013
p değeri		0,980	0,621	0,904	0,998
Turizm eğitimi alma	Evet, lise düzeyinde (1)	1,93±0,45	1,89±0,49	1,81±0,43	2,11±0,77
	Evet, ön lisans/lisans düzeyinde (2)	1,86±0,40	1,91±0,54	1,77±0,39	1,92±0,56
	Evet, kurs/sertifika programıyla (3)	1,92±0,59	2,01±0,77	1,75±0,47	2,05±0,83
Hayır, almadım (4)		2,08±0,72	2,18±0,89	1,93±0,61	2,19±0,97
F test		2,477	2,388	1,530	**2,756**
p değeri		0,065	0,073	0,211	**0,046***
Post-hoc					**1>2**
Aile yapısı	Yalnız yaşıyorum (1)	2,02±0,48	1,98±0,53	1,90±0,50	2,19±0,67
	Çekirdek aile (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte) (2)	1,88±0,49	1,96±0,65	1,78±0,44	1,92±0,67
	Geniş aile (eş, çocuk, ebeveynler ve/veya akrabalarla birlikte) (3)	1,97±0,50	2,03±0,71	1,79±0,38	2,15±0,87
	Çocuğumla/çocuklarımla yaşıyorum (4)	1,68±0,42	1,67±0,49	1,62±0,40	1,75±0,50

Tablo 18-devamı

Değişkenler		Cam Tavan Sendromu Ölçeği	Kişisel Engeller	Örgütsel Engeller	Toplumsal Engeller
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
F test		**4,523**	2,214	**3,546**	**6,697**
p değeri		**0,004***	0,086	**0,015***	**0,000***
Post-hoc		**1,3>4**		**1>4**	**1,3>4**
Çocuk varlığı	Yok (1)	2,02±0,51	1,98±0,55	1,91±0,53	2,20±0,67
	1 (2)	1,79±0,47	1,83±0,55	1,73±0,44	1,82±0,58
	2 (3)	1,93±0,51	2,03±0,71	1,79±0,40	2,00±0,78
	3 ve üzeri (4)	1,82±0,41	1,93±0,67	1,70±0,33	1,89±0,64
F test		**5,216**	1,950	**4,933**	**6,343**
p değeri		**0,002***	0,121	**0,002***	**0,000***
Post-hoc		**1>2,4**		**1>2,4**	**1>2,4**
Şu an çalışılan otel sınıfı	Üç yıldızlı	1,96±0,52	2,07±0,77	1,77±0,41	2,10±0,82
	Dört yıldızlı	1,93±0,49	1,97±0,59	1,83±0,46	2,03±0,67
	Beş yıldızlı	1,86±0,48	1,89±0,57	1,79±0,46	1,94±0,65
F test		1,607	2,518	0,708	2,005
p değeri		0,202	0,083	0,493	0,136
Şu an çalışılan oteldeki yönetsel görev	Üst düzey yönetici (1)	1,81±0,49	1,83±0,58	1,72±0,42	1,89±0,73
	Orta düzey yönetici (2)	1,88±0,48	1,99±0,67	1,77±0,41	1,94±0,69
	Alt düzey yönetici (3)	2,00±0,49	1,98±0,58	1,89±0,50	2,16±0,68
F test		**4,893**	1,990	**4,765**	**5,855**
p değeri		**0,008***	0,138	**0,009***	**0,003***
Post-hoc		**3>1,2**		**3>1,2**	**3>1,2**
Şu an çalışılan pozisyona terfi etme şekli	İç terfi/kurum içinden yükseldim	1,92±0,45	1,98±0,60	1,79±0,41	2,03±0,66
	Dışarıdan transfer edildim	1,89±0,49	1,93±0,64	1,80±0,43	1,96±0,70
	Aile / çevre etkisiyle geldim	1,96±0,54	2,00±0,67	1,82±0,49	2,11±0,80
	Diğer	1,79±0,54	1,83±0,63	1,77±0,53	1,79±0,56
F test		1,261	0,788	0,169	2,248
p değeri		0,287	0,501	0,917	0,082
Turizm sektöründe deneyim	1 yıldan az (1)	2,25±0,66	2,21±0,76	2,09±0,65	2,48±0,70
	1–3 yıl (2)	2,02±0,47	1,99±0,51	1,97±0,51	2,12±0,57
	4-7 yıl (3)	1,90±0,49	1,90±0,56	1,81±0,46	2,02±0,72
	8-11 yıl (4)	1,91±0,51	1,99±0,69	1,76±0,41	2,04±0,80
	12-15 yıl (5)	1,83±0,43	1,91±0,60	1,75±0,39	1,85±0,63
	16 yıl ve üzeri (6)	1,87±0,47	1,98±0,69	1,73±0,40	1,94±0,61

Tablo 18-devamı

Değişkenler		**Cam Tavan Sendromu Ölçeği**	**Kişisel Engeller**	**Örgütsel Engeller**	**Toplumsal Engeller**
F test		**3,009**	1,040	**3,807**	**3,284**
p değeri		**0,011**	0,393	**0,002**	**0,006**
Post-hoc		**1>5,6**		**1>4,5,6**	**1>5,6**
Şu an çalışılan otelde deneyim	1 yıldan az (1)	2,16±0,57	2,10±0,68	2,01±0,55	2,41±0,74
	1–3 yıl (2)	1,97±0,51	1,98±0,63	1,87±0,48	2,09±0,73
	4-7 yıl (3)	1,84±0,44	1,94±0,61	1,75±0,4	1,87±0,62
	8-11 yıl (4)	1,81±0,44	1,87±0,59	1,66±0,34	1,94±0,75
	12-15 yıl (5)	1,87±0,44	1,91±0,47	1,79±0,49	1,94±0,47
	16 yıl ve üzeri (6)	1,90±0,60	2,06±0,99	1,72±0,37	1,99±0,84
F test		**4,348**	0,891	**4,891**	**5,222**
p değeri		**0,001**	0,487	**0,000**	**0,000**
Post-hoc		**1>3,4**		**1>3,4**	**1>3,4**

***p<0,05;**

F=tek yönlü varyans analizi; **t**=bağımsız örneklem t testi

Cam tavan sendromu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanların demografik özelliklere göre karşılaştırılması sonucunda, yaş grupları açısından cam tavan sendromu toplam puanı ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bu, algılanan cam tavanın yaşa bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre de cam tavan sendromu ve alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Yani evli veya bekâr ve farklı eğitim düzeyine sahip katılımcılar arasında cam tavan algısı benzerdir.

Turizm eğitimi alma durumuna göre yalnızca "toplumsal engeller" boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (p=0,046). Farklılık gösteren grupları belirlemek amacıyla yapılan post-hoc testine göre analizler, lise düzeyinde turizm eğitimi alan katılımcıların, ön lisans/lisans düzeyinde eğitim alanlara kıyasla daha yüksek toplumsal engel algısına sahip olduğunu göstermiştir. Cam tavan sendromu toplam puanı ile kişisel ve örgütsel engeller boyutları açısından ise turizm eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Aile yapısına göre cam tavan sendromu toplam puanı ile "örgütsel engeller" ve "toplumsal engeller" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Post-hoc testine göre, yalnız yaşayanlar ile geniş aile yapısında yaşayanların, çocuğuyla yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek cam tavan algısına sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, kişisel engeller boyutunda aile yapısına göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çocuk varlığı açısından cam tavan sendromu toplam puanı ile "örgütsel engeller" ve "toplumsal engeller" boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Post-hoc testine göre, çocuğu olmayan katılımcıların cam tavan algısı, çocuk sahibi olan gruplara kıyasla daha yüksektir. Kişisel engeller boyutunda ise çocuk varlığına göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışılan otelin yıldız sınıfına göre cam tavan sendromu ve tüm alt boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Buna karşın, yönetsel görev düzeyi açısından cam tavan sendromu toplam puanı ile "örgütsel engeller" ve "toplumsal engeller" boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p<0,01$). Post-hoc testine göre, alt düzey yöneticilerin, üst ve orta düzey yöneticilere kıyasla daha yüksek cam tavan algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, şu anki yönetsel pozisyonun cam tavan algısı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir.

Mevcut pozisyona terfi etme şekli açısından cam tavan sendromu ve alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna karşılık, turizm sektöründeki toplam deneyim süresi açısından cam tavan sendromu toplam puanı ile "örgütsel engeller" ve "toplumsal engeller" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Post-hoc testi sonuçları, sektörde 1 yıldan az deneyimi olanların, daha uzun süreli deneyime sahip gruplara kıyasla daha yüksek cam tavan algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Son olarak, halen çalışılan oteldeki deneyim süresi açısından cam tavan sendromu toplam puanı ile "örgütsel engeller" ve "toplumsal engeller" boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Post-hoc testine göre, mevcut otelde 1 yıldan az deneyimi olan katılımcıların, daha uzun süreli deneyime sahip gruplara kıyasla daha yüksek cam tavan algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Bir sonraki aşamada, mesleki bağlılık ölçeğine verilen yanıtların bulgularına yer verilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19. Sosyo-Demografik Özellikler ile Mesleki Bağlılık Arasındaki Farklılık Analizi

Değişkenler		**Mesleki Bağlılık**
		Ort±SS
Yaş	18–24 yaş arası (1)	3,45 ± 0,78
	25–34 yaş arası (2)	3,52 ± 0,87
	35-44 yaş arası (3)	3,79 ± 0,83
	45-54 yaş arası (4)	3,70 ± 0,88
	55 yaş ve üzeri (5)	3,94 ± 0,68
F test		**3,771**
p değeri		**0,005***
Post-hoc		**5>2**
Medeni durum	Evli	3,81 ± 0,82
	Bekâr	3,46 ± 0,85
t test		**4,277**
p değeri		**0,000***
Eğitim durumu	Lise ve altı	3,66 ± 0,83
	Önlisans	3,62 ± 0,85
	Lisans	3,70 ± 0,85
	Lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora)	3,83 ± 0,87
F test		0,496
p değeri		0,685
Turizm eğitimi alma	Evet, lise düzeyinde	3,54 ± 0,82
	Evet, önlisans/lisans düzeyinde	3,77 ± 0,80
	Evet, kurs/sertifika programıyla	3,57 ± 0,90
	Hayır, almadım	3,56 ± 0,96
F test		2,343
p değeri		0,077
Aile yapısı	Yalnız yaşıyorum (1)	3,37 ± 0,82
	Çekirdek aile (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte) (2)	3,79 ± 0,84
	Geniş aile (eş, çocuk, ebeveynler ve/veya akrabalarla birlikte) (3)	3,76 ± 0,78
	Çocuğumla/çocuklarımla yaşıyorum (4)	3,71 ± 0,91
F test		**6,703**
p değeri		**0,000***
Post-hoc		**2,3>1**
Çocuk varlığı	Yok (1)	3,39 ± 0,83
	1 (2)	3,92 ± 0,81
	2 (3)	3,68 ± 0,83
	3 ve üzeri (4)	3,93 ± 0,77

Tablo 19-devamı

Değişkenler		**Mesleki Bağlılık**
		Ort±SS
F test		**10,793**
p değeri		**0,000***
Post-hoc		**2,3,4>1**
Şu an çalışılan otel sınıfı	Üç yıldızlı	3,70 ± 0,91
	Dört yıldızlı	3,58 ± 0,83
	Beş yıldızlı	3,75 ± 0,81
F test		1,840
p değeri		0,160
Şu an çalışılan oteldeki yönetsel görev	Üst düzey yönetici (1)	3,77 ± 0,80
	Orta düzey yönetici (2)	3,86 ± 0,81
	Alt düzey yönetici (3)	3,37 ± 0,83
F test		**17,809**
p değeri		**0,000***
Post-hoc		**1,2>3**
Şu an çalışılan pozisyona terfi etme şekli	İç terfi/kurum içinden yükseldim	3,63 ± 0,80
	Dışarıdan transfer edildim	3,75 ± 0,86
	Aile / çevre etkisiyle geldim	3,58 ± 0,86
	Diğer	3,93 ± 0,89
F test		2,169
p değeri		0,091
Turizm sektöründe deneyim	1 yıldan az (1)	3,06 ± 0,67
	1–3 yıl (2)	3,40 ± 0,85
	4-7 yıl (3)	3,64 ± 0,91
	8-11 yıl (4)	3,77 ± 0,85
	12-15 yıl (5)	3,79 ± 0,78
	16 yıl ve üzeri (6)	3,81 ± 0,74
F test		**5,302**
p değeri		**0,000***
Post-hoc		**4,5,6>1**
Şu an çalışılan otelde deneyim	1 yıldan az (1)	3,14 ± 0,78
	1–3 yıl (2)	3,57 ± 0,86
	4-7 yıl (3)	3,80 ± 0,82
	8-11 yıl (4)	3,95 ± 0,77
	12-15 yıl (5)	3,65 ± 0,69
	16 yıl ve üzeri (6)	3,82 ± 0,85
F test		**6,928**
p değeri		**0,000**
Post-hoc		**2,3,4>1; 4>2**

***p<0,05;**
F=tek yönlü varyans analizi; **t**=bağımsız örneklem t testi

Mesleki bağlılık ölçeği puanlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre karşılaştırılması sonucunda, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (p=0,005). Post-hoc testine göre, 25-34 yaş grubunun, 55 yaş ve üzeri gruba kıyasla daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu, daha genç işgörenlerin mesleki bağlılığının daha kırılgan olabileceğini işaret etmektedir. Medeni duruma göre de mesleki bağlılık puanları anlamlı biçimde farklılaşmış olup (p<0,001), bekâr katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerinin evli katılımcılardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Buna karşılık, eğitim durumu (p=0,685) ve turizm eğitimi alma durumu (p=0,077) açısından mesleki bağlılık puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Aile yapısına göre mesleki bağlılık puanları anlamlı düzeyde farklılaşmıştır (p<0,001). Post-hoc testine göre sonuçlar, yalnız yaşayan katılımcıların mesleki bağlılık düzeylerinin çekirdek aile ve geniş aile yapısında yaşayanlara kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir. Çocuk varlığı açısından da gruplar arasında anlamlı fark saptanmıştır (p<0,001). Çocuğu olmayanların, çocuk sahibi olan tüm gruplara göre daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışılan otelin yıldız sınıfına göre mesleki bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken (p=0,160), çalışılan oteldeki yönetsel görev düzeyi mesleki bağlılık açısından anlamlı bir farklılık yaratmıştır (p<0,001). Bu kapsamda alt düzey yöneticilerin, üst ve orta düzey yöneticilere kıyasla daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak, mevcut pozisyona terfi etme şekline göre mesleki bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p=0,091). Buna karşın, turizm sektöründeki toplam deneyim süresi (p<0,001) ve halen çalışılan oteldeki deneyim süresi (p<0,001) açısından mesleki bağlılık puanları anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Post-hoc testine göre, deneyimi 1 yıldan az olan katılımcıların daha uzun süreli deneyime sahip gruplara kıyasla daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, mevcut otelde 1 yıldan az deneyimi olanların, 1-3 yıl, 4-7 yıl ve 8-11 yıl deneyime sahip gruplardan; 1-3 yıl deneyime sahip olanların ise 8–11 yıl deneyimi olanlardan daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani daha kısa deneyime sahip olan katılımcılar mesleki bağlılıkta daha düşük puan almıştır.

Son aşamada, kariyer motivasyonu ölçeğine verilen yanıtların bulgularına yer verilmiştir (Tablo 20).

Tablo 20. Sosyo-Demografik Özellikler ile Kariyer Motivasyonu Arasındaki Farklılık Analizi

Değişkenler		**Kariyer Motivasyonu Ölçeği**	**Kariyer Kavrayışı**	**Kariyer Esnekliği**	**Kariyer Kimliği**
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Yaş	18–24 yaş arası	4,00±0,46	3,98±0,48	3,96±0,49	4,06±0,47
	25–34 yaş arası	4,06±0,56	4,09±0,62	3,96±0,72	4,12±0,58
	35-44 yaş arası	4,07±0,57	4,10±0,57	3,91±0,76	4,18±0,62
	45-54 yaş arası	4,05±0,59	4,11±0,59	3,91±0,76	4,13±0,62
	55 yaş ve üzeri	4,16±0,53	4,17±0,59	4,03±0,68	4,28±0,51
F test		0,571	0,666	0,344	1,126
p değeri		0,684	0,616	0,848	0,344
Medeni durum	Evli	4,06±0,60	4,08±0,63	3,95±0,73	4,14±0,61
	Bekâr	4,07±0,48	4,12±0,49	3,92±0,70	4,17±0,55
t test		-0,256	-0,731	0,435	-0,536
p değeri		0,798	0,465	0,664	0,593
Eğitim durumu	Lise ve altı	4,01±0,57	4,02±0,60	3,93±0,67	4,09±0,58
	Önlisans	4,08±0,55	4,08±0,61	4,03±0,57	4,12±0,66
	Lisans	4,09±0,54	4,14±0,56	3,91±0,80	4,21±0,56
	Lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora)	4,11±0,62	4,14±0,66	4,04±0,62	4,15±0,64
F test		0,564	1,259	0,727	1,342
p değeri		0,639	0,288	0,536	0,260
Turizm eğitimi alma	Evet, lise düzeyinde (1)	4,02±0,53	4,04±0,58	3,93±0,66	4,10±0,53
	Evet, önlisans/lisans düzeyinde (2)	4,13±0,48	4,18±0,50	3,99±0,70	4,23±0,52
	Evet, kurs/sertifika programıyla (3)	3,96±0,66	4,01±0,71	3,84±0,73	4,04±0,67
	Hayır, almadım (4)	3,89±0,74	3,89±0,74	3,80±0,82	3,97±0,75
F test		**3,500**	**4,244**	1,462	**3,954**
p değeri		**0,018***	**0,007***	0,229	**0,010***
Post-hoc		**2>4**	**2>4**		**2>4**
Aile yapısı	Yalnız yaşıyorum	4,08±0,49	4,09±0,54	3,95±0,65	4,20±0,53
	Çekirdek aile (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte)	4,07±0,59	4,11±0,63	3,98±0,72	4,14±0,63
	Geniş aile (eş, çocuk, ebeveynler ve/veya akrabalarla birlikte)	3,96±0,57	4,05±0,58	3,75±0,84	4,1±0,58
	Çocuğumla/çocuklarımla yaşıyorum	4,13±0,30	4,13±0,29	3,99±0,59	4,26±0,32

Tablo 20-devamı

Değişkenler		Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Kariyer Kavrayışı	Kariyer Esnekliği	Kariyer Kimliği
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
F test		1,100	0,242	1,349	0,779
p değeri		0,352	0,867	0,236	0,506
Çocuk varlığı	Yok	4,03±0,51	4,06±0,57	3,88±0,69	4,16±0,58
	1	4,18±0,50	4,19±0,55	4,12±0,64	4,25±0,52
	2	4,00±0,64	4,05±0,63	3,91±0,74	4,06±0,66
	3 ve üzeri	4,10±0,50	4,16±0,54	3,91±0,78	4,23±0,50
F test		2,435	1,630	2,300	2,618
p değeri		0,066	0,182	0,077	0,052
Şu an çalışılan otel sınıfı	Üç yıldızlı (1)	3,94±0,68	4,02±0,68	3,80±0,89	4,01±0,69
	Dört yıldızlı (2)	4,05±0,55	4,04±0,59	3,96±0,65	4,14±0,59
	Beş yıldızlı (3)	4,14±0,48	4,17±0,52	4,00±0,66	4,24±0,51
F test		**3,851**	**3,389**	2,128	**4,782**
p değeri		**0,023***	**0,035***	0,121	**0,009***
Post-hoc		**3>1**	**3>1**		**3>1**
Şu an çalışılan oteldeki yönetsel görev	Üst düzey yönetici (1)	4,22±0,42	4,27±0,46	4,06±0,66	4,32±0,42
	Orta düzey yönetici (2)	4,08±0,57	4,13±0,58	3,93±0,79	4,18±0,57
	Alt düzey yönetici (3)	3,96±0,58	3,96±0,63	3,89±0,62	4,02±0,66
F test		**6,053**	**8,933**	1,594	**7,554**
p değeri		**0,003***	**0,000***	0,204	**0,001***
Post-hoc		**1>3**	**1,2>3**		**1,2>3**
Şu an çalışılan pozisyona terfi etme şekli	İç terfi/kurum içinden yükseldim (1)	4,11±0,47	4,14±0,50	3,96±0,69	4,25±0,53
	Dışarıdan transfer edildim (2)	4,15±0,55	4,20±0,57	4,05±0,72	4,20±0,57
	Aile / çevre etkisiyle geldim (3)	3,88±0,65	3,93±0,68	3,75±0,80	3,96±0,66
	Diğer (4)	4,00±0,57	3,97±0,63	3,96±0,56	4,07±0,59
F test		**4,452**	**4,356**	**3,009**	**5,012**
p değeri		**0,005***	**0,006***	**0,032***	**0,002***
Post-hoc		**1,2>3**	**1,2>3**	**2>3**	**1,2>3**
Turizm sektöründe deneyim	1 yıldan az	3,89±0,54	3,98±0,59	3,77±0,62	3,92±0,74
	1–3 yıl	4,11±0,47	4,12±0,56	4,09±0,52	4,11±0,48
	4-7 yıl	4,00±0,58	4,03±0,61	3,85±0,75	4,11±0,62
	8-11 yıl	4,05±0,58	4,11±0,59	3,89±0,84	4,17±0,59
	12-15 yıl	4,12±0,52	4,15±0,54	4,02±0,62	4,20±0,53
	16 yıl ve üzeri	4,11±0,59	4,12±0,63	3,99±0,70	4,23±0,63

Tablo 20-devamı

Değişkenler		Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Kariyer Kavrayışı	Kariyer Esnekliği	Kariyer Kimliği
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
F test		1,078	0,586	1,805	1,165
p değeri		0,372	0,711	0,117	0,325
Şu an çalışılan otelde deneyim	1 yıldan az (1)	3,80±0,66	3,81±0,73	3,67±0,73	3,91±0,79
	1–3 yıl (2)	4,08±0,54	4,10±0,56	4,00±0,64	4,13±0,56
	4-7 yıl (3)	4,12±0,54	4,15±0,58	3,99±0,73	4,21±0,54
	8-11 yıl (4)	4,06±0,48	4,15±0,50	3,85±0,82	4,18±0,49
	12-15 yıl (5)	4,20±0,42	4,18±0,34	4,13±0,45	4,29±0,59
	16 yıl ve üzeri (6)	4,00±0,81	4,03±0,82	3,84±0,87	4,14±0,87
F test		2,264	2,032	**2,554**	1,465
p değeri		0,056	0,0-83	**0,034***	0,211
Post-hoc				**5>1**	

***p<0,05;**
F=tek yönlü varyans analizi; **t**=bağımsız örneklem t testi

Kariyer motivasyonu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanların demografik özelliklere göre karşılaştırılması sonucunda, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aile yapısı, çocuk varlığı ve turizm sektöründe toplam deneyim süresi açısından kariyer motivasyonu ve alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Buna karşılık, turizm eğitimi alma durumuna göre kariyer motivasyonu toplam puanı (p=0,018), kariyer kavrayışı (p=0,007) ve kariyer kimliği (p=0,010) boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Post-hoc testine göre, önlisans/lisans düzeyinde turizm eğitimi alanların, turizm eğitimi almayanlara kıyasla daha yüksek kariyer motivasyonu, kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan otelin yıldız sınıfına göre kariyer motivasyonu toplam puanı (p=0,023), kariyer kavrayışı (p=0,035) ve kariyer kimliği (p=0,009) boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Post-hoc testine göre, beş yıldızlı otellerde çalışanların, üç yıldızlı otellerde çalışanlara kıyasla daha yüksek kariyer motivasyonu, kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışılan oteldeki yönetsel görev düzeyi açısından da kariyer motivasyonu (p=0,003), kariyer kavrayışı (p<0,001) ve kariyer kimliği (p=0,001) boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılıkların üst ve orta düzey

yöneticilerin, alt düzey yöneticilere kıyasla daha yüksek kariyer motivasyonu algısına sahip olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Ayrıca, mevcut pozisyona terfi etme şekli açısından kariyer motivasyonu ($p=0,005$) ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Post-hoc testine göre, kurum içi terfiyle yükselenler ile dışarıdan transfer edilenlerin, aile/çevre etkisiyle pozisyona gelenlere göre daha yüksek kariyer motivasyonu ve alt boyut puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak, halen çalışılan oteldeki deneyim süresi açısından yalnızca kariyer esnekliği boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmış ($p=0,034$) ve post-hoc testine göre, 12-15 yıl deneyime sahip çalışanların, 1 yıldan az deneyimi olanlara kıyasla daha yüksek kariyer esnekliği düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulguları üzerinden bir tartışma yürütülmüş ve ilgili paydaşlara yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Turizm, küresel ölçekte en hızlı büyüyen ve hem doğrudan hem de dolaylı istihdam fırsatları yaratmasıyla bilinen bir endüstridir. Turizm ayrıca, büyük ölçüde kadınların emeği ile ayakta duran bir ekonomik sektör olarak da nitelendirilmektedir (Freund ve Hernandez-Maskivker, 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünya genelinde kadın işgücü istihdamın önemli bir kısmını (%51,6) temsil etmektedir (ILO, 2022). 2023 yılı Mart ayı verilerine göre Türkiye'de ise kadınların işgücüne katılım oranı %35,7 seviyesinde olup, erkeklerin (%71,9) oldukça gerisindedir (TÜİK, 2023). Bu düşük oran, kadınların iş hayatında karşılaştığı yapısal eşitsizliklerin ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın bir göstergesidir (Şahbaz Kılınç, 2015). Turizm sektörünün emek-yoğun yapısı ekonomik kalkınmaya önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak uzun çalışma saatleri, coğrafi hareketlilik gerekliliği ve erkek egemen örgüt kültürü gibi sektöre özgü birtakım özellikler kadınların kariyer ilerlemesini kısıtlayabilmekte, yönetim kademelerine erişimlerini zorlaştırabilmekte ve cam tavan sendromunu tetikleyebilmektedir (Carvalho vd., 2018).

Cam tavan sendromunun ortaya çıkardığı birçok sonuç veya ilişkili olduğu birçok konu olmakla birlikte, bu çalışmada kavram, mesleki bağlılık ve kariyer motivasyonu ile ilişkilendirilmiştir. Çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavanın mesleki bağlılığı olumsuz yönde etkileyebileceği öngörülmüş; bununla birlikte, söz konusu ilişkide kariyer motivasyonunun aracı bir etkiye sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi; sektördeki kadın istihdamının sürdürülebilirliği, cinsiyet eşitliği ve işgücü verimliliği açısından önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Çalışmada kariyer motivasyonunun, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları birtakım engellere rağmen mesleki bağlılıklarını

sürdürebilme potansiyelini etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebileceği öngörülmüştür.

Bu çalışmanın saha verileri, Türkiye'nin önde gelen turizm destinasyonları olan Antalya ve Muğla illerindeki üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan kadın yöneticilerden toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavanın düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, turizm sektöründe cam tavan algısının ölçüldüğü bazı çalışmaların bulgularıyla uyumludur. Örneğin Bazazo ve arkadaşları (2017), Ürdün'de turizm ve konaklama sektöründe çalışan kadınların cam tavan algılarının orta ve düşük seviyede olduğunu tespit etmişlerdir. Lukic Nicolic ve Labus (2025) tarafından yeme-içme sektöründe yapılan bir araştırmada da katılımcıların algıladıkları cam tavanın düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Turizm dışı sektörlerde yapılan araştırmalara ise Akca ve arkadaşlarının (2022) çalışması örnek olarak gösterilebilir. Kadın sağlık çalışanları üzerinde yürütülen söz konusu çalışmada da katılımcıların cam tavan algısının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Tüm bu sonuçlar, mevcut çalışmanın bulguları ile uyumludur.

Bu çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışan kadınların algıladığı cam tavan sendromunun alt boyutlarının da (toplumsal engeller, örgütsel engeller, kişisel engeller) düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur. Örneğin Duruk ve İnce (2024) tarafından yapılan bir araştırmada, turizm sektöründe cam tavanla ilgili olarak örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunun düşük puan aldığı saptanmıştır. Muş ve Özdemir (2021) ise sağlık sektöründe yaptıkları çalışmada, katılımcıların algıladıkları cam tavanın alt boyutlarından biri olan mentör eksikliğinin düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, cam tavan algısının sektöre, kültürel bağlama ve örneklem özelliklerine bağlı olarak farklı düzeylerde ortaya çıkabildiği görülmektedir. Turizm literatüründeki bazı çalışmalarda cam tavan algısının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen (Serrano vd., 2018; Sobaih ve Abu Elnasr, 2024), algılanan cam tavanın bazı örneklemlerde düşük düzeyde olması, kadınların yüksek eğitim ve deneyim seviyeleri sayesinde görünmez engelleri kısmen aşabildiklerini akla getirmektedir. Mevcut çalışmanın örneklem grubunu oluşturan kadınların büyük ölçüde eğitimli (%48 lisans mezunu) ve deneyimli (%64'ünün 8 yıl

ve üzeri deneyime sahip) olması, cam tavan algısının görece düşük düzeyde kalmasında etkili olmuş olabilir.

Mevcut çalışmada, katılımcıların kariyer motivasyonunun yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, turizm sektöründe yapılan önceki bazı çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur (Alnıaçık vd., 2012; Kanten vd., 2014; Köroğlu ve Avcıkurt, 2014). Bu sonuçlar, turizm gibi dinamik bir sektörde kadınların kariyer odaklı kalmaya devam ettiğini göstermektedir. Turizm dışı sektörlerde yapılan bazı çalışmalarda da katılımcıların orta (Filiz ve Kaya, 2021) ve yüksek düzeyde (Day ve Allen, 2004) kariyer motivasyonuna sahip oldukları yönünde bulgular mevcuttur. Çalışmamızda ayrıca, kariyer motivasyonunun alt boyutlarına (kariyer kimliği, kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği) ilişkin algıların da yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Yani kadın işgörenler kariyer hedefleri konusunda bilinçli bir farkındalığa sahiptirler ve mesleklerini kimliklerinin önemli bir parçası olarak görmektedirler. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmaların bulgularıyla uyumludur (Bethany, 2020; Köroğlu Kaba vd., 2021). Ancak bazı çalışmalarda, kariyer esnekliği ve kariyer kavrayışı boyutlarına ilişkin olarak katılımcıların algılarının kariyer kimliği boyutuna göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır (Sadeghifar vd., 2014; Çalışkan, 2019). Bu farklılıklar, kariyer motivasyonunun alt boyutlarının örneklem grubu, mesleki bağlam ve sektörel özelliklere göre değişebildiğini ortaya koymaktadır.

Mevcut çalışmada, algılanan cam tavan ile kariyer motivasyonu arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, farklı sektörlerdeki örneklem grupları üzerinde yürütülen literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Örneğin Tiwari ve Chib (2023) tarafından çeşitli sektörlerdeki kadın işgörenler üzerinde yürütülen bir araştırmada, algılanan cam tavanın kariyer motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Sunaryo ve arkadaşları (2024) tarafından üst düzey yönetim pozisyonlarında görev yapan işgörenler üzerinde yapılan bir araştırmada, algılanan cam tavanın, kariyer memnuniyeti üzerinde olumsuz etki yarattığı tespit edilmiştir. Kabil (2022) ise turizm işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışan kadın aşçılar üzerinde yürüttüğü çalışmada, toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizlik uygulamalarının çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Mevcut çalışmada, algılanan cam tavanın alt boyutlarından kişisel engeller ve toplumsal engeller ile kariyer motivasyonu arasında orta düzeyde; örgütsel engeller ile kariyer motivasyonu arasında ise düşük düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuçlar, algılanan cam tavan düzeyinin artmasıyla kariyer motivasyonunun azaldığını ortaya koymaktadır. Örgütsel engeller boyutunun kariyer motivasyonu ile daha zayıf bir ilişki göstermesi, araştırma kapsamındaki konaklama işletmelerinde uygulanan kurumsal politikaların işgörenlerin kariyer motivasyonunu kısmen koruduğunu düşündürmektedir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki yapısı, literatürdeki bazı çalışmaların bulgularıyla kısmen uyuşmakta, kısmen de farklılaşmaktadır. Örneğin erkek egemen sektörlerde (pilot ve polis) çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları, cam tavanı oluşturan örgütsel ve toplumsal engellerin motivasyonla yüksek düzeyde, kişisel engellerin ise motivasyonla orta düzeyde negatif yönde ve anlamlı ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır (Çakar Özenç ve Salepçioğlu, 2019). Buna karşılık, spor örgütlerinde görev yapanlar üzerinde yürütülen bir araştırmada, algılanan cam tavanın tüm alt boyutları ile iş motivasyonu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Ramazan, 2022).

Mevcut araştırmada tespit edilen bir diğer bulgu, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin mesleki bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu yönündedir. Bu sonuç, örneklem kapsamındaki kadın yöneticilerin mesleğini önemli bir kimlik unsuru olarak görmeye devam ettiklerini göstermektedir. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Örneğin Fung ve arkadaşları (2022), Hong Kong'daki otelcilik eğitmenlerinin mesleki bağlılıklarının yüksek seviyede olduğunu bulmuşlardır. Literatürdeki bazı çalışmalarda ise turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır (Yetgin, 2017; Ateş ve Pelit, 2022; Ulusoy Mutlu ve Balıkoğlu, 2024). Buna karşılık, literatürdeki bazı çalışmaların bulguları mevcut çalışmadan ayrışmaktadır. Rangus ve arkadaşları (2021), Slovenya ve Sırbistan'daki otel işgörenlerinin mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu karşılaştırmalar ışığında, mevcut çalışmadan elde ettiğimiz bulgu, konaklama sektöründe kadın yöneticilerin, sektördeki yapısal sorunlara rağmen mesleki bağlılıklarını yüksek seviyede koruduklarını akla getirmektedir. Literatürdeki farklı çalışmalardan elde edilen bulguların da ortaya koyduğu üzere; mesleki bağlılık algısı

ülke, sektör ve örneklem özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir.

Öte yandan mevcut çalışmada, algılanan cam tavan ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan birlikte ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğunda cam tavan sendromunun daha çok örgütsel bağlılık (İmamoğlu, 2016; Altay, 2018; Forootan Eghlidi ve Karimi, 2020; Tawalbeh ve Tawalbeh, 2024) ve iş bağlılığı (Kyung-Do, 2016; Sholesi vd. 2023) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği dikkati çekmiştir. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık ve iş bağlılığı kavramlarının benzer biçimde bireyin işine ve kariyerine yönelik tutumlarını yansıtması nedeniyle, bu çalışmada literatürdeki boşluğu desteklemek amacıyla söz konusu değişkenler özelinde yürütülen önceki araştırmaların bulgularına da yer verilmiştir. Bu doğrultuda mevcut çalışmadan elde edilen bulguların yorumlanmasında, algılanan cam tavan ile özellikle örgütsel bağlılık ve iş bağlılığı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sonuçlarından yararlanılmıştır. Örneğin Forootan Eghlidi ve Karimi (2020) ise, Isfahan Üniversitesi'ndeki kadın işgörenlerde, cam tavanla ilgili olarak özellikle ailevi ve sosyal engeller boyutu ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı korelasyon saptamışlardır. Tawalbeh ve Tawalbeh (2024) ise Ürdün'deki kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, cam tavan algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki gözlemlemişlerdir. Bununla birlikte, literatürde farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Örneğin Bozdoğan ve Gültekin (2024), Şanlıurfa'da özel sektörde çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, algılanan cam tavan ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, fakat zayıf bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. İlgili literatürdeki çalışmaların ortaya koyduğu bu sonuçlar, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin birtakım faktörlere (sektör, kültür, örneklem özellikleri vb.) bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Mevcut çalışmada ayrıca, cam tavan sendromunun alt boyutları (kişisel engeller, örgütsel engeller ve toplumsal engeller) ile mesleki bağlılık arasında da orta düzeyde negatif yönlü ilişkiler gözlenmiştir. Literatürde buna benzer bulgular da mevcuttur. Shawfiqul Islam (2020), Bangladeş'teki banka işgörenleri üzerinde yaptığı araştırmada, cam tavanın alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında negatif

yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Benzer biçimde Sürmeli (2022), Antalya'daki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, cam tavan algısının bazı alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Genel olarak bu bulgular, algılanan cam tavan arttıkça mesleki bağlılığın azaldığını ortaya koymaktadır.

Mevcut çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç, mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu yönündedir. Bu bulgu, mesleki bağlılığın artması durumunda kariyer motivasyonunun da kısmen yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca, kariyer motivasyonunun alt boyutlarının da (kariyer kimliği, kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği) mesleki bağlılık ile düşük düzeyde pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde, mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Literatürdeki ilgili çalışmaların daha çok motivasyon (iş motivasyonu, genel motivasyon) ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler üzerinden yürütüldüğü dikkati çekmiştir. Bununla birlikte, söz konusu değişkenlerin bireyin işine, kariyerine ve mesleğine yönelik tutumlarını yansıtması bakımından kavramsal olarak birbiriyle ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle, mevcut çalışmanın bulgularının yorumlanmasında, motivasyon ve bağlılık ilişkisini ele alan araştırmalardan yararlanılmıştır. Örneğin Alnıaçık ve arkadaşları (2012) çeşitli sektörlerdeki işgörenler üzerinde yürüttükleri araştırmada, kariyer motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Novita ve arkadaşları (2025) kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, iş motivasyonunun mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Demirtaş ve Canpolat (2017) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları incelemede, motivasyon ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içinde olduğunu saptamışlardır. Doğan ve arkadaşları da (2017), öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını oluşturan boyutlar ile motivasyon arasında devam bağlılığı hariç anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürdeki bu çalışmaların sonuçlarından hareketle; mevcut çalışmada mesleki bağlılık ile kariyer motivasyonu arasında gözlenen düşük düzeydeki pozitif ilişkinin genel eğilimle uyumlu olduğu, ancak sektörün kendine özgü zorluklarının bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü sınırlayabileceği şeklinde bir değerlendirme yapmak mümkündür.

Son olarak ise, mevcut çalışmada, algılanan cam tavan ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, algılanan cam tavanın mesleki bağlılık üzerindeki olumsuz etkisinde kariyer motivasyonunun herhangi bir rol üstlenmediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyer motivasyonu bireysel düzeyde olumlu bir faktör olmasına rağmen, cam tavan algısının mesleki bağlılık üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi zayıflatabilecek yeterli bir koruyuculuk işlevi göremediği söylenebilir.

Mevcut çalışmada, katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri ile araştırmanın temel değişkenlerine verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna ilişkin bulgular şu şekilde özetlebilir:

Yaş değişkeni açısından, "25-34 yaş grubunun", "55 yaş ve üzeri gruba" kıyasla daha düşük mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, daha genç yaş grubunda yer alan kadın yöneticilerin mesleki bağlılığının daha kırılgan olabileceğine işaret etmektedir. Derin ve arkadaşlarının (2017) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmanın bulguları bunu desteklemektedir. Söz konusu çalışmada, katılımcıların yaşlarının artmasına paralel olarak mesleki bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir. Ancak Çiçekli Ayyıldız (2022) tarafından turist rehberleri üzerinde yürütülen bir araştırmada ise, mesleki bağlılık algısının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. İki farklı alanda yapılan bu çalışmaların bulguları birlikte değerlendirildiğinde, yaş ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin çalışılan sektör ve örneklem özelliklerine göre değişebildiği anlaşılmaktadır.

Bir diğer değişken olan medeni durum açısından bakıldığında, evli katılımcıların mesleki bağlılık puanlarının bekârlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, evliliğin ve muhtemelen aile desteğinin mesleki bağlılığı olumlu yönde etkileyebileceğini akla getirmektedir. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Örneğin Zedef (2017) çalışmasında, evli öğretmenlerin mesleki devam bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Demirel ve Sevinç (2023) araştırmalarında, evli olan mali hizmetler uzmanlarının mesleki normatif bağlılıklarının bekârlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer yandan Parnikh ve arkadaşları (2022), evli hemşirelerin bekâr hemşirelere göre mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu bulgulardan hareketle, evliliğin sağladığı sosyal destek

mekanizmasının, kadın işgörenlerde mesleki bağlılığı güçlendirebileceği yönünde bir eğilim olduğu söylenebilir. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkinin de sektörel ve kültürel bağlama göre değişebileceği göz ardı edilmemelidir.

İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa konu olan bir diğer demografik değişken eğitimdir. Mevcut çalışmada, önlisans/lisans düzeyinde turizm eğitimi alan katılımcıların kariyer motivasyonunun, turizm eğitimi almayanlara göre anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Kariyer esnekliği hariç, diğer iki boyut (kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliği) açısından da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Bu bulgular, mesleğe özgü eğitimin sektörel uyumu ve bireylerin kariyer motivasyonunu güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Literatürde mevcut çalışmanın bulgularıyla dolaylı olarak ilişkili olan bir araştırma sonucu mevcuttur (Yıldırım, 2024). Bununla birlikte, Kuyubaşı'nın (2019) çalışmasında ise kariyer motivasyonunun eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öte yandan, eğitim değişkeni cam tavan açısından da anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Buna göre, lise düzeyinde turizm eğitimi alan katılımcıların algıladıkları "toplumsal engellerin", ön lisans/lisans düzeyinde turizm eğitimi alanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yani, turizm eğitimi düzeyi arttıkça kadın işgörenlerin algıladıkları toplumsal engellerin azaldığı; buna karşın daha düşük düzeyde turizm eğitimi alanların ise toplumsal engelleri daha güçlü algıladıkları anlaşılmaktadır. Mevcut çalışmada elde edilen bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalardan elde edilen bulgularla uyumludur. Örneğin Demirer (2018) turizm sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yürüttüğü araştırmasında, eğitim düzeyinin cam tavan algısını etkilediğini ortaya koymuştur. Diğer yandan Akdağ ve Üçyıldız (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, seyahat acentası çalışanlarının algıladıkları cam tavan açısından özellikle yüksek lisans mezunu ile diğer eğitim düzeylerine sahip kadın işgörenler arasında stereotipler, mesleki ayrım ve kısmen enformel iletişim ağları (network) boyutları kapsamında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir.

Diğer demografik değişkenler olan aile yapısı ve çocuk varlığı açısından bakıldığında, yalnız yaşayanlar ile geniş aile yapısında yaşayan katılımcıların algıladıkları cam tavanın (özellikle örgütsel ve toplumsal engeller boyutlarında) çocuğuyla yaşayan katılımcılara kıyasla anlamlı biçimde yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Çocuğu olmayan katılımcıların cam tavan algısı, çocuk sahibi olan gruplara kıyasla daha yüksektir. Buna karşılık, çekirdek aile ve geniş ailede yaşayan ve çocuk sahibi olanların mesleki bağlılık düzeylerinin yalnız yaşayanlara göre anlamlı biçimde yüksek çıktığı görülmüştür. Bu durum; aile desteğinin ve sosyal çevrenin, algılanan engelleri azaltıcı ve mesleki bağlılığı güçlendirici bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Mevcut çalışmada ele alınan bir diğer demografik değişken, katılımcıların görev yaptıkları işletmedeki yönetsel görev düzeyleridir. Buna göre, alt düzey yöneticilerin algıladıkları cam tavanın, üst ve orta düzey yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, üst ve orta düzey yöneticilerin kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılık puanlarının alt düzey yöneticilere göre anlamlı biçimde yüksek çıktığı saptanmıştır. Bu bulgular, kariyer basamaklarında yükselişin algılanan kariyer engellerini azaltıcı ve kariyer motivasyonu ile mesleki bağlılığı güçlendirici bir etki yaratabileceğini akla getirmektedir. Literatürde bu konuda farklı bulgular mevcuttur. Örneğin Güleç (2015), dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadınların algıladıkları cam tavanın kıdem değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Buna karşılık Kara (2025), kadın yöneticilerin üst yönetime yükselirken cam tavan engellerine maruz kaldıklarını belirlemiştir. Mayuk (2013) ise araştırmasında, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticilerin cam tavan engeliyle karşılaştıkları sonucunu bulmuştur. Aydağ (2012), dört ve beş yıldızlı oteller ile IATA üyesi seyahat işletmelerinde çalışan kadınların cam tavan engelleriyle karşılaştıklarını ve üst yönetim düzeyinde daha çok erkeklerin yer aldığını tespit etmiştir. Kayacı (2021) araştırmasında, okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Kahraman ve Öztürk (2024) çalışmalarında, kamu sağlık yöneticilerinin mesleki bağlılık ortalamalarının özel hastane yöneticilerine göre anlamlı olarak daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer yandan Kayacı (2021), okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Cihangiroğlu ve arkadaşları (2015) ise araştırmalarında, hemşirelerin yönetsel pozisyona sahip olup olmamalarının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Akgöz ve Samatova (2019) ise çalışmalarında, turizm işgörenlerinin çalıştıkları işletmede farklı statülerde görev yapmalarına rağmen, mesleki bağlılık ile ilgili düşüncelerinde anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit

etmişlerdir. Çavuş (2024) ise araştırmasında, turizm sektöründe yöneticilik yapan bireylerin, yöneticilik yapmayan bireylere göre çalışma hayatında daha az motivasyona sahip olduklarını tespit etmiştir. Tüm bu bulgulardan, kadın yöneticilerin çalıştıkları yönetsel pozisyon düzeyinin algılanan cam tavan, kariyer motivasyonu ve mesleki bağlılık açısından anlamlı bir farklılığa neden olabileceği ve söz konusu farklılığın sektör ve örneklem özelliklerine göre değişebileceği anlaşılmaktadır.

Çalışmamızda, mevcut pozisyona terfi etme biçimi bakımından, kurum içi terfi veya dışarıdan transfer yoluyla yükselen katılımcıların kariyer motivasyonunun aile/çevre etkisiyle terfi edenlere göre anlamlı biçimde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, liyakat esaslı yükselişin bireysel motivasyonu beslediğini göstermektedir. Literatürde de benzer bulgular mevcuttur. Örneğin Uğurlu (2025), küçük ve orta ölçekli işletmelerde nepotizmin yoğun algılandığı durumlarda kariyer beklentilerinin ve iş tatmininin düştüğünü ortaya koymuştur. Sümer ve Özen Bekar (2024), hemşirelerde nepotizm algısının (özellikle terfide) iş motivasyonuyla negatif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Padgett ve arkadaşları (2019) ise, nepotizmi gözlemleyenlerin daha düşük motivasyon, tatmin ve bağlılık beklentisi içinde olduklarını tespit etmişlerdir. Bu bulgular, terfi süreçlerinde liyakat odaklı yaklaşımların işgören motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini; aile/çevre etkisiyle gerçekleşen veya nepotizm temelli yükselişlerin ise işgörenler üzerinde olumsuz etki yarattığını ortaya koymaktadır.

Mevcut çalışmada ele alınan bir diğer demografik değişken ise iş deneyimidir. Çalışmamızda, turizm sektöründe ve mevcut çalışılan otelde 1 yıldan az deneyimi olan katılımcıların daha uzun süreli deneyime sahip olan gruplara kıyasla cam tavan algısının anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, daha uzun deneyime sahip gruplarda mesleki bağlılık puanlarının anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlar, yöneticilik görevine yeni başlayanların sektörel belirsizlik ve uyum zorlukları nedeniyle engelleri daha yoğun algıladığını, deneyim arttıkça bu algının azaldığını ve mesleki bağlılığın güçlendiğini göstermektedir. İlgili literatürdeki bazı çalışmaların bulguları, mevcut çalışmanın sonuçları ile uyumludur. Örneğin Duruk ve İnce (2024), turizm sektöründe deneyim yılının hem cam tavan algısında hem de iş doyumunda anlamlı farklılıklar yarattığını ortaya koymuşlardır. Buna karşın, turizm literatüründeki bazı çalışmalarda iş deneyiminin, algılanan cam

tavan açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığı saptanmıştır (Anafarta vd., 2008; Güleç, 2015). Sonuçlardaki bu çeşitlilik, turizm sektöründeki iş deneyiminin cam tavan algısı ve bağlılık üzerindeki etkisinin sektörel alt dallara ve örneklem özelliklerine bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular, turizmdeki istihdama yeni giren kadın yöneticilerin karşılaştıkları engelleri sektöre uyum sürecinde daha belirgin hissedilebileceğini, ancak uzun vadede deneyimle bu algının kısmen hafifleyebileceğini ve mesleki bağlılığın korunabileceğini akla getirmektedir. Turizm dışı sektörde yapılan bir çalışmada Gür (2022), öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça mesleki bağlılıklarının da arttığını saptamıştır. Cihangiroğlu ve arkadaşları (2015) ise araştırmalarında, hemşirelerin hizmet süresi değişkeninin mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Köse (2019) ise araştırmasında, gübre sektöründe çalışanların iş deneyimi ile motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu bulmuştur.

Mevcut çalışmada anlamlı farklılığa neden olan son demografik değişken otellerin yıldız sayısıdır. Buna göre, örneklem kapsamındaki otellerin yıldız sayısı ile katılımcıların kariyer motivasyonu toplam puanı, kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Beş yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticilerin, üç yıldızlı otellerde çalışanlara kıyasla daha yüksek kariyer motivasyonu, kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Demirdelen ve Ulama (2013) tarafından yapılan bir araştırmada, beş yıldızlı otelde çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin kariyerlerinden tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, otellerin ölçeği büyüdükçe, işgörenlere sunulan kariyer olanaklarının kariyer motivasyonu üzerinde olumlu bir etki yaratabileceği anlaşılmaktadır.

5.2. Öneriler

Mevcut çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, ilgili turizm paydaşlarına ve araştırmacılara sunulabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Konaklama İşletmesi Yöneticilerine ve İlgili Diğer Turizm Paydaşlarına Yönelik Öneriler

Konaklama işletmelerinde terfi ve yükselme süreçleri yazılı, şeffaf ve liyakat esaslı kriterlere dayandırılabilir. Bu kapsamda terfi değerlendirmelerinde 360 derece performans değerlendirme sistemleri kullanılabilir, açık pozisyonlar işletme içerisinde tüm çalışanlara duyurulabilir ve terfi kararları insan kaynakları birimleri tarafından düzenli olarak denetlenebilir. Mevcut çalışmada özellikle kurum içi terfi yoluyla yükselen kadın yöneticilerde kariyer motivasyonunun anlamlı derecede yüksek çıktığı göz önüne alındığında, liyakat odaklı terfi politikaları hem örgütsel hem de toplumsal engelleri daha da azaltmada etkili olabilir.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre algılanan cam tavan sendromu genel olarak düşük seviyede olmasına rağmen, özellikle alt düzey yöneticilerde ve görece daha az iş deneyimine sahip olan kadınlarda bu algının daha yüksek olduğu tespit edildiğinden, alt kademedeki kadın yöneticilere yönelik liderlik geliştirme programları ve mentörlük uygulamaları gibi çalışmalar önceliklendirilebilir. Bu kapsamda en az altı aylık mentörlük programları oluşturulabilir ve orta ile üst düzey kadın yöneticiler mentör olarak görevlendirilebilir. Ayrıca liderlik, stratejik karar verme, kriz yönetimi ve kariyer planlama konularında düzenli gelişim eğitimleri düzenlenebilir.

Sektörde istihdam edilmesine rağmen daha önce herhangi düzeyde bir turizm eğitimi almayan kadınlar için işletme içi kısa süreli eğitim ve sertifika programları yaygınlaştırılabilir. Bu kapsamda müşteri ilişkileri yönetimi, yabancı dil, gelir yönetimi, dijital turizm uygulamaları ve liderlik becerileri gibi alanlarda eğitimler düzenlenebilir. Eğitimlerin yılda en az bir kez tekrarlanması ve başarılı katılımcıların kariyer planlama süreçlerinde dikkate alınması faydalı olabilir. Böylece mesleklerinde kariyer ilerlemesi için kadınların gelişmesi için fırsatlar sağlanabilir. Bu türden uygulamalar, mesleki bağlılığı ve kariyer motivasyonu daha da güçlendirebilir.

Mevcut çalışmada, kısa deneyimli (1 yıldan az) kadın yöneticilerde cam tavan algısının daha yüksek, uzun deneyime sahip olanlarda ise mesleki bağlılığın daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, yeni yükselen ya da mevcut pozisyona yeni atanan kadın yöneticilere yönelik olarak planlı oryantasyon programları, mentör eşleştirme ve ilk 6-12 ayda yoğun destek mekanizmaları uygulanabilir. Bu süreçte

düzenli mentör görüşmeleri, kariyer takip toplantıları ve yönetsel uyum eğitimleri gerçekleştirilebilir. Uzun deneyimli yöneticiler için ise iş hayatındaki güncel gelişmeler kapsamında kariyer yenileme, tükenmişlik sendromunu azaltma ve sürekli gelişim programları uygulanabilir.

Mevcut çalışmadan elde edilen evli ve çocuk sahibi kadınların mesleki bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı yönündeki bulgu göz önünde bulundurularak, bu bağlılık düzeyinin daha da güçlendirilmesi için aile dostu politikalar (esnek vardiya modelleri, çocuk bakım desteği, kreş yardımı, doğum sonrası dönüş programları ve ebeveyn izinlerinin genişletilmesi) yaygınlaştırılabilir.

Mevcut çalışmada, algılanan cam tavan ile kariyer motivasyonu ve mesleki bağlılık arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiş, ancak kariyer motivasyonunun bu ilişkide aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, bireysel motivasyonun tek başına yapısal engelleri aşmada yetersiz kalabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla ücret adaleti, kayıt dışı istihdamın önlenmesi, cinsiyet eşitliği eğitimleri ve örgüt kültüründe eşitlik odaklı politikalar gibi sektörel düzeyde yapısal müdahaleler önem kazanmaktadır. Bu kapsamda işletmelerde eşit ücret uygulamalarının düzenli olarak denetlenmesi, terfi süreçlerinde cinsiyet temelli farklılıkların izlenmesi ve çalışanların ayrımcılık bildiriminde bulunabilecekleri gizli başvuru mekanizmalarının oluşturulması değerlendirilebilir. Türkiye Otelcililer Birliği (TÜROB), Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB) ve T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı iş birliğiyle "Kadın Turizm Kariyer İzleme Komitesi" kurulması ve yıllık olarak "Kadın Turizm İstihdam ve Eşitlik Raporu" yayınlanması faydalı olabilir.

Konaklama ve turizm sektöründeki tüm işgörenlere yönelik olarak düzenli ve zorunlu cinsiyet eşitliği, ayrımcılıkla mücadele ve mobbing önleme eğitimleri verilebilir. Bu eğitimlerin yılda en az bir kez düzenlenmesi ve eğitim sonrasında çalışan görüşlerini almaya yönelik anonim geri bildirim sistemlerinin oluşturulması faydalı olabilir. Bununla birlikte, başarılı kadın yöneticilerin hikâyelerinin paylaşıldığı rol model programları ve kadınlar arası dayanışma ağları geliştirilebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu çalışmada ele alınan konu Türkiye'nin sayfiye yerlerindeki konaklama işletmeleri ile sınırlıdır. Sonraki araştırmalarda şehir otellerinde ve turizmin diğer

işletme kollarında da (seyahat acentaları, yiyecek-içecek, rekreasyon ve havayolu işletmeleri gibi) benzer araştırmalar yürütülebilir.

Mevcut çalışmada, algılanan cam tavan sendromu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kariyer motivasyonunun aracı role sahip olmadığı görülmüştür. Sonraki araştırmalarda örgütsel destek algısı, psikolojik dayanıklılık, iş-aile dengesi, kariyer tatmini, mentörlük desteği ve örgütsel adalet gibi değişkenlerin aracı etkileri test edilebilir.

Gelecekteki araştırmalarda örnekleme ait sosyo-demografik özelliklerin aracı etkilerinin incelendiği çalışmalar yapılabilir. Özellikle yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, yönetsel pozisyon ve iş deneyimi gibi değişkenlerin cam tavan algısı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide oynadığı rol incelenebilir.

Mevcut çalışmada, beş yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticilerin kariyer motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İşletme ölçeği büyüdükçe gözlenen yüksek kariyer motivasyonu düzeyinin nedenleri derinlemesine nitel yöntemlerle araştırılabilir.

Boylamsal araştırmalarla cam tavan algısı, kariyer motivasyonu ve mesleki bağlılığın zaman içindeki değişimi takip edilebilir. Bu sayede göreve yeni başlayan kadın yöneticilerde algının nasıl evrildiği yeni çalışmalarla test edilebilir.

Mentörlük programları, cinsiyet eşitliği eğitimleri, esnek çalışma modelleri veya kadın destek ağlarının cam tavan algısı, motivasyon ve mesleki bağlılık üzerindeki etkileri deneysel araştırmalarla test edilebilir.

Mevcut çalışmada örneklem grubu sadece kadın yöneticilerden seçilmiştir. Gelecek araştırmalarda erkek yöneticilerle karşılaştırmalı örneklemler kullanılabilir. Ayrıca spesifik departmanlara (mutfak, resepsiyon, satış-pazarlama, üst yönetim) odaklanan çalışmalar yapılabilir.

Konuyla ilgili olarak farklı kültürel ve ekonomik bağlamlarda karşılaştırmalı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Özellikle cam tavan algısının düşük çıktığı örneklemlerde bu olumlu durumun sürdürülebilirliğini sağlayan faktörler detaylı incelenebilir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar ve geliştirilen önerilerin, turizm sektöründe kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesine, mesleki

bağlılıklarının güçlendirilmesine ve çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, çalışmanın gelecekte yapılacak araştırmalara yol gösterici nitelikte olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abacı, C. (2019). *Etik iklimin işten ayrılma niyeti ve iş tatminine etkisinde cam tavanın aracılık rolü: Beyaz yakalı kadınlar üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Acar Bolat, B. (2008). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin karşılaştırılması: Bir uygulama. *TÜİK İstatistik Araştırma Dergisi, 6* (1), 96-110.

Acar, A. C. (1992). *Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Acet, M. (2017). *Kariyer planlama ve geliştirme sürecine cam tavan sendromunun etkisi: Çalışan kadınlar üzerine bir araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ajay, S. and Bindu, G. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal, 22* (6), 1192-1211.

Akan, Y. (2019). İlişki özyeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 10* (17), 1601-1624.

Akca, N., Çakmak, A. ve Şahin, H. (2022). Cam tavan sendromu ve mobbing: kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler / The Academic Elegance, 9* (20), 89-106.

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), 2640-2654.

Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F. ve Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve seçilmiş ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, 43*, 184-202.

Akgöz, E. ve Samatova, G. (2020). Turizm sektöründe mesleki algı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (17), 5-13.

Akgül Özdemir, S. (2020). Turizmde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi ile mutluluk endeksi arasındaki ilişki. *Turizm ve Araştırma Dergisi, 9* (2), 160-178.

Akgül, O. (2014). *Teşvik mevzuatının Türkiye'de istihdam artırıcı etkisinin değerlendirilmesi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akkuş, K. (2019). *Türkiye'de imalat sanayiinde kadın istihdamına yönelik sektörel bazda bir analiz: Manisa ili örneği.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Aksoy, M. ve Altıntaş, V. (2026). Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğinde Cinsiyet Ayrımcılığı: İzmir Rehberler Odasına Bağlı Çalışan Kadın Profesyonel Turist

Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 14(1), 152-172.

Aksoy, N. (2018). *Türkiye'de kadın istihdamının belirleyicileri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksu, A. (2019). *Okul yöneticisi olma sürecinde kadınların karşılaştığı cam tavan sendromu ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksu, L. (2017). Türkiye'de istihdam, verimlilik ve iktisadi büyüme ilişkilerinin analizi. *Journal of Economic Policy Researches, 4* (1), 39-94.

Aksu, T. (2021). *Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile duygusal emeklerinin okul etkinliğini yordama düzeyi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: *Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.*

Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel işletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8* (28), 212-236.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63 (1)*, 1-18.

Allevato, E. and Al Marrar, M. (2019). A project-based approach to examine university teachers' attitudes towards visually impaired students. *Scholars Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2 (3), 171-183.

Al-Manasra, E. A. (2013). What are the "glass ceiling" barriers effects on women career progress in Jordan? *International Journal of Business and Management, 8* (6), 40-46.

Alnıaçık, M., Alnıaçık, E., Akçin, K. and Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58*, 355-362.

Alobaid, A. M., Gosling, C., Mckenna, L. and Williams, B. (2020). Gendered organizational theory and glass ceiling: Application to female Saudi paramedics in the workplace. *Saudi Journal for Health Sciences, 9* (3), 177-182.

Altay, Ü. (2018). *Kadın çalışanların cam tavan algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altın, Ü. (2023). *Covid-19 pandemisinde ebe ve hemşirelerin mesleki bağlılıklarının tükenmişlik düzeyine etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

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

Arda, N. (2019). *Kadınların istihdamı ve iş seçimlerini etkileyen faktörler: AB-Türkiye karşılaştırması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ardıç Yetiş, Ş. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm sektöründe kadın istihdamı: Mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18* (3), 105-119.

Arı, F. (2019). *Krizler, küresel yoksulluk ve kadın istihdamı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., & Heesup Han, R. L. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29* (4), 1116-1132.

Arslan, M. (2020). *Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8* (1), 186-207.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi, 15* (2), 163-178.

Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 10* (1), 43-66.

Ataç, İ. (2019). *Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ataç, Ş. (2020). *Türkiye'de kadın istihdamının sektörel ve bölgesel analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ataş, D. (2019). *Kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik kalkınma ilişkisi: AB ülkeleri örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Tokat Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ateş, M. ve Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 6* (1), 9-27.

Avcı, N. (2018). *Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engeller ve bu engellere yönelik algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydağ, P. (2012). *Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, F. F. (2011). *Kadın istihdamının rekabet gücü ve ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye ile rekabet gücü en yüksek ülkelerin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aynalem, S., Birhanu, K. and Tesefay, S. (2016). Employment opportunities and challenges in tourism and hospitality sectors. *Journal of Tourism & Hospitality, 5* (6), 1-5.

Aytaç Güner, M. T. (2010). *Kadın işgücü ve kadının işgücüne katılımı: Kriz dönemlerinde kadın istihdamı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı.

Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13* (1), 88-101.

Azaklı, S. B. (2009). *Türkiye'de kayıtdışı istihdam ve ekonomik boyutu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Bakotić, D. (2021). Organizational and professional commitment: Evidence from Croatia. *Economic Thought and Practice, 30* (2), 419-438.

Balcı, E. ve Kopar, B. D. (2022). Evli kadın turist rehberlerinin iş-aile yaşamı çatışması: Ankara Turist Rehberleri Odası örneği. *Turizm Akademik Dergisi, 9* (1), 253-272.

Balcı, S. (2019). *Kastamonu ilinde kadın emeği ve istihdamının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Barahan, C. F. C., Chavez, J. V., Rellon, M. P., Hayudini, F. S. T., Albani, H. J. J., Jikiri, S. B. and Tangonan, M. E. (2025). Career motivation and perceived challenges of upcoming tourism professionals on customer care and management skills. *Environment and Social Psychology, 10* (10), 1-17.

Bardakçı, Ş. ve Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi, 3* (1), 71-90.

Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51* (6), 1173-1182.

Bashir, L. (2017). Job satisfaction of teachers in relation to professional commitment. *The International Journal of Indian Psychology, 4* (4), 52-59.

Baş, Ö. (2019). *Kadın sağlık çalışanlarının cam tavan sendromu algısı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki: Üniversite hastanesinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başar, R. H. (2018). *Temel benlik değerlendirmesi ve cam tavan sendromu ilişkisi: Kadın işgörenler üzerinde görgül bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başaran, M. (2019). *Kırsal kalkınma bölgelerinde kadın istihdamı: Afyonkarahisar Gazlıgöl Termal Turizm Bölgesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başoda, A. ve Gümüş Dönmez, F. (2022). Bilinçli farkındalık, mesleki bağlılık ve ruminatif düşünme ilişkisi: Turizm rehberliği öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel, 5* (3), 1141-1158.

Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Bureau for Gender Equality, Sectoral Activities Department, Working Paper 1/2013, Sectoral Activities Department Working Paper No. 289. Geneva: International Labour Office.

Baum, T. and Hai, N. T. T. (2019). Applying sustainable employment principles in the tourism industry: Righting human rights wrongs? *Tourism Recreation Research, 44, 371-381*.

Bayraktar, S. (2021). *İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan kadın personelin üst düzey yöneticiliğe yükselmelerindeki cam tavan sendromu algılarının örgütsel bağlılığa olan etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gedik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Bayram, A. T. (2019). Türk turizm alan yazınında kadınlar üzerine yapılan çalışmaların bibliyometrik analizi. *Turizm ve Araştırma Dergisi, 8* (2), 56-77.

Bazazo, I., Nasseef, M. A., Mukattesh, B., Kastero, D. and Al-Hallaq, M. (2017). Assessing the glass ceiling effect for women in tourism and hospitality. *Journal of Management and Strategy, 8* (3), 51-66.

Beedle, J., Kline, C., Cardenas, D., Byrd, E. T. and Schneider, P. (2013). An exploration of gendered systems theory on women-owned businesses in emerging tourism destinations: Future directions. *Journal of Tourism and Cultural Change, 11* (3), 170-186.

Bektaş, S. (2019). *Türkiye'de kadın istihdamının tarihçesi ve kadın istihdamını artırmak için yürütülen politikalar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Belenli, T. ve Kiriş Avaroğulları, A. (2017). 20. yüzyılda Türkiye'de kadın konusunun tarih derslerinde öğretimine yönelik bir değerlendirme: Türk Kadınlar Birliği ve faaliyetleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19* (2), 287-310.

Ben-David, H. V. and Berkovich, I. (2021). Associations between novice teachers' perceptions of their relationship to their mentor and professional commitment. *Teachers and Teaching, 27* (1-4), 284-299.

Bethany, J. O. (2020). *The effects of career motivation and intellectual curiosity on proactive career behaviors in undergraduate college students*. Doctoral Dissertation. USA: University of Minnesota.

Beyhan Acar, A. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37* (2), 111-120.

Bıyıklı, S. (2015). *Turizm sektöründe kadın istihdamının önemi ve karşılaşılan sorunlara yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilkay, T. A. (2017). *Çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algılamalarının iş motivasyonlarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Binek, D. (2019). *İşkur mesleki eğitim kurslarının kadın istihdamına katkısı: Zonguldak ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Birkon, İ. (2025). *Somut olmayan kültürel mirasa yönelik bilinçli farkındalık, akış deneyimi, öznel canlılık ve destinasyonu tekrar ziyaret etme niyeti ilişkisi: Geleneksel sohbet toplantıları örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Blaique, L. and Pinnington, A. H. (2021). Occupational commitment of women working in SET: The impact of coping self-efficacy and mentoring. *Human Resource Management Journal*, 32 (3), 555-583.

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.

Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 88-103.

Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review, 11*, 279-298.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*, 469-488.

Blau, G. and Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 260-269.

Bogat, G. A. and Redner, R. L. (1985). How mentoring affects the professional development of women in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice, 16* (6), 851-859.

Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K. and Houran, J. (2013). Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly, 54* (3), 230-239.

Bowden, A., Fox-Rushby, J., Nyandieka, L. and Wanjau, J. (2002). Methods for pre-testing and piloting survey questions: Illustrations from the KENQOL survey of health-related quality of life. *Health Policy and Planning, 17* (3), 322-330.

Boz, C. (2006). *Dünya'da turizm endüstrisinde istihdam ve çalışma şartları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozdoğan, A. C. and Gültekin, N. (2024). The effect of glass ceiling syndrome on organizational commitment and research. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 10* (5), 628-639.

Breathnach, P. (1992). Employment in Irish tourism: A gender analysis. *Labour Market Review, 3* (2), 15-26.

Bulut, F. N. (2020). *Türkiye'de kadın istihdamına yönelik sosyal politika teşviklerinin iktisadi etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bulut, Ş. (2017). *Sektörlerarası kadın istihdamı ve cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma: Kilis ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kilis: Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Candan, H., Oktay, E. ve Kaya, T. P. (2017). Cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Karaman ili kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5* (49), 67-87.

Caricati, L., La Sala, R., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A. and Mancini, T. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management, 22* (8), 984-994.

Carnes, M., Morrissey, C. and Geller, S. E. (2008). Women's health and women's leadership in academic medicine: Hitting the same glass ceiling? *Journal of Women's Health, 17* (9), 1453-1462.

Carson, K. D., Carson, P. P. and Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*, 301-320.

Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. and Torres, A. (2014). An analysis of gendered employment in the Portuguese tourism sector. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 13* (4), 405-429.

Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. and Torres, A. (2018). Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. *Women's Studies International Forum, 71 (2)*, 1-11.

Cave, P. and Kılıç, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 19* (3), 280-292.

Ceviz, C. (2018). *Turizm lisans mezunlarının istihdam ve kariyer durumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, A. (2020). *İktisatta feminizm: Türkiye ve AB ülkelerinde kadın istihdamının önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cha, J., Kim, S. J., Beck, J. and Knutson, B. J. (2017). Predictors of career success among lodging revenue managers: Investigating roles of proactive work behaviors. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 18* (3), 1-17.

Chakrabarti, S. (2009). *Gender dimensions of the informal sector and informal employment in India*. Accra, Ghana: CSO.

Chen, C. C., Lee, M. S., Wu, P. J. and Lin, X. H. (2010). Antecedent and outcome of employees' occupational commitment. *IEEE Conference Proceedings*, 574-578.

Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Teke, A. ve Uzuntarla, Y. (2015). Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29* (4), 599-610.

Civek, F. ve Ulusoy, T. (2021). Cam tavan sendromu ve yetenek yönetimi: Kavramsal bir değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 10* (4), 3264-3281.

Clevenger, L. and Singh, N. (2013). Exploring barriers that lead to the glass ceiling effect for women in the U.S. hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 12* (4), 376-399.

Colarelli, S. M. and Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies, 15* (2), 158-176.

Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Gender & Society, 66* (6), 837-849.

Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z. and Durão, M. (2017). 'Emotional' female managers: How gendered roles influence tourism management discourse. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 33*, 149-156.

Coşkun, O. S. (2017). *Kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cukier-Snow, J. and Wall, G. (1994). Tourism employment in Bali, Indonesia. *Tourism Recreation Research, 19* (1), 32-40.

Çağlayan, A. A. and Özenç, E. G. (2024). Eğitim bilimlerinde aracı değişken konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20* (2), 199-222.

Çakar Özenç, M. and Salepçioğlu, M. A. (2019). Erkek egemen işlerde çalışan kadınlarda cam tavan sendromu ve iş motivasyonu. *ABMYO Dergisi, 56*, 313-333.

Çakır, F. and Bolakar Tosun, H. (2021). Türkiye demiryolu yolcu taşıma talebinin tahmini. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi, 9*, 252-264.

Çakır, H. (2019). İstihdamda yer almayan kadının kamusal alandaki görünmezliği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24*, 557-572.

Çalık, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çalışkan, Ş. (2019). *Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çavuş, M. N. (2024). Turizm işletmelerinde çalışan motivasyonunun demografik belirleyicileri üzerine bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 19 (76), 460-484.

Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 1* (1), 1-17.

Çelik, E. N. (2018). *Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromunun tükenmişlik düzeylerine etkilerinin incelenmesi: Kamu sektörü ve özel sektör İstanbul il örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, F. (2022). Davranışsal iletişim araştırmalarında aracılık testine genel bir bakış. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 49*, 392-410.

Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (2), 47-75.

Çerçi, S. and Uyurdağ, N. (2025). The influence of glass ceiling perception on career problems in nursing in Turkey: A cross-sectional study. *Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness, 27* (1), 28-33.

Çetin, A. (2011). *Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, F. (2017). *Kariyer ve diğer mesleklerde kadın istihdamı ve cam tavan sendromu belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiçekli Ayyıldız, S. (2022). *Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiçen, C. (2019). *Turizm sektöründe kadın işgücünün performansının incelenmesi: Edirne ili konaklama işletmeleri örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum, 1* (24), 153-174.

Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal, 2* (3), 109-119.

Çinpolat, M. (2018). *2000-2017 yılları arasında turizm sektöründe istihdamı arttırmaya yönelik uygulanan ekonomi politikaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Damlı, N. (2020). *Fen bilgisi öğretmenlerinin kariyer motivasyonlarının okul bağlamı değişkenleri ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dasgupta, N., McManus Scircle, M. and Hunsinger, M. (2015). Female peers in small work groups enhance women's motivation, verbal participation, and career aspirations in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 112* (16), 4988-4993.

Day, R. and Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior, 64* (1), 72-91.

Del Mar Alonso-Almeida, M. (2012). Water and waste management in the Moroccan tourism industry: The case of three women entrepreneurs. *Women's Studies International Forum, 35*, 343-353.

Demir, E. (2023). Konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların cam tavan algısı: Van ili örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8* (16), 303-316.

Demir, E., Ibadlı, U., Pektaş, K. ve Çakıcı, A. C. (2025). Evlilik- Kariyer, Hangisi Diğerine Engel? Turizm Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 22(3), 904-925.

Demirci, A. (2018). *Özel güvenlik görevlilerinde mesleki bağlılık: Kariyer değerlerinin ve iş doyumlarının rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 65-89.

Demirel, A. ve Sevinç, İ. (2023). Mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: mali hizmetler uzmanlığı kariyer mesleği üzerine bir araştırma *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 6* (3), 637-654.

Demirel, N., Yumuk, Y. ve Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi, 4* (1), 48-63.

Demirel, Z. H. ve Perçin, N. Ş. (2018). Otel işletmelerindeki kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11* (57), 545-557.

Demirer, S. F. (2018). *Örgüt kültürü ve örgütsel destek algısının cam tavan engeli ile ilişkisi: İstanbul turizm sektörü kadın çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirtaş, Z.ve Canpolat, C. (2017). Kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler. *The Journal of Educational Reflections, 1* (1), 26-36.

Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 10* (2), 137-154.

Derin, N., Şimşek İlkim, N. ve Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 4* (3), 24-37.

Deveci, A. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tutum, mesleki bağlılık ve mesleki öğrenme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dilber, T. (2019). *Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Türkiye örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dinçal, D. (2019). *Cultural factors as associates of workplace sexual harassment perceptions and coping preferences*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan Günday, P. (2011). *Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, İ. F., Bakan, İ. ve Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 9* (2), 71-86.

Doğan, M. (2017). The role of cookery vocation in the tourism sector on women employment. *The Online Journal of Science and Technology, 7* (1), 127-132.

Doğan, S. (2020). *Kadın yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve cam tavan algılarının liderlik tarzları bağlamında incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğanülkü, H. A. (2019). *Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz-yeterliliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duruk, E. ve İnce, F. F. (2024). Turizmde kadın çalışanların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör işletmelerinde bir uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 8* (2), 96-114.

Dwivedula, R. and Bredillet, C. (2010). The relationship between organizational and professional commitment in the case of project workers: Implications for project management profession. *Project Management Journal, 41* (4), 79-88.

Eceler, A. S. (2020). *Türkiye'de 1980 sonrası kadın istihdamındaki değişim ve dönüşüm*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elhoushy, S. and El-Said, O. A. (2020). Hotel managers' intentions towards female hiring: An application to the theory of planned behaviour. *Tourism Management Perspectives, 36,* 1-12.

Erarslan, İ. (2009). *Türkiye'de kadın istihdamının artırılması: Tespit ve öneriler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi.

Erçek, M. K. ve Birel, F. K. (2019). Öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Ekev Akademi Dergisi, 23* (77), 279-296.

Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2* (2), 141-154.

Ergen, Y. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erkan, G. (2016). *Cam tavan algısının stres düzeyine etkisi: TRB1 bölgesindeki banka şubelerinde çalışan kadın işgörenler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erkol Bayram, G. (2022). Kadınların turizm sektöründe karşılaşmış olduğu engellerin demografik değişkenler kapsamında incelenmesi: Kadın rehberler üzerine bir araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 6* (3), 144-161.

Eryılmaz, G. (2022). Restoran işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: Örnek olay çalışması. *International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8* (56), 1056-1071.

Fapohunda, F. M. (2018). The glass ceiling and women's career advancement. *BVIMSR's Journal of Management Research, 10* (1), 21-30.

Farmer, H. S. (1984). Development of a measure of home-career conflict related to career motivation in college women. *Sex Roles: A Journal of Research, 10* (9-10), 663-675.

Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology, 32* (3), 363-390.

Fathy, E. A. and Youssif, H. A. (2020). The impact of glass ceiling beliefs on women's subjective career success in tourism and hospitality industry: The moderating role of social support. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, 17* (2), 137-162.

Fındık, E. (2016). *İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fidan, E. ve Çetinkaya, F. F. (2022). Psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracı rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 12* (2), 53-75.

Fidell, L. S. and Tabachnick, B. G. (2003). Preparatory data analysis. J. A. Schinka and W. F. Velicer (Eds.), Handbook of psychology: Research methods in psychology (ss. 115-141). New Jersey: John Wiley & Sons.

Filiz, M. ve Kaya, M. (2021). Eğitim alınan bölümün kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık bölümleri üzerine bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14* (37), 100-124.

Fitzgerald, L. F. and Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology, 27* (1), 44-62.

Forootan Eghlidi, F. and Karimi, F. (2020). The relationship between dimensions of glass ceiling and organizational commitment of women employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management, 5* (1), 27-34.

Freund, A., Blit-Cohen, E., Cohen, A. and Dehan, N. (2013). Professional commitment in novice social work students: Socio-demographic characteristics, motives and perceptions of the profession. *Social Work Education, 32* (7), 867-887.

Freund, D. and Hernandez-Maskivker, G. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives, 38 (9)*, 1-12.

Fung, C. P. Y., Ladkin, A. and Osman, H. (2022). Occupational commitment and perceived social status for hospitality educators: A case study of Hong Kong. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1-41.

Gajić, T., Petrović, M. D., Radovanović, M. M., Vuković, D., Dimitrovski, D. and Yakovenko, N. V. (2021). Women's role in organizational commitment and job satisfaction in the travel industry: An evidence from the urban setting. *Sustainability, 13 (15)*, 1-15.

Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing, 8* (3), 155-160.

Gavara, C. M. and Zarco, A. I. J. (2015). The power of women business angels: Breaking the double glass ceiling that limits women's entrepreneurial dreams. *Women's Voices in Management*, 236-253.

Gökkaya, V. B. (2011). Türkiye'de kadına yönelik ekonomik şiddet. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12* (2), 101-112.

Guerreiro Figuera, D. J., Rocha Pereira do Nascimento, J. L. and Rodrigues Guita de Almeida, M. H. (2015). Relation between organizational commitment and professional commitments: An exploratory study conducted with teachers. *Universitas Psychologica, 14* (1), 43-56.

Güder, M. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tunceli: Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Gül, H. ve Beyşenova, A. (2018). Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Kırgızistan'daki hizmet sektörü üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7* (4), 139-166.

Gülbay, M. (2012). *Kadın yöneticilerin kariyer sorunları: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güleç, M. (2015). *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günden, Y. (2011). *Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günel, Ö. D. (2009). *Turizm sektöründe mevsimsellik sorunu ve mevsimlik istihdamın sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gür, B. (2022). Öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Güzel, B. (2009). *Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gwendolen and Truss, C. J. (1992). *Women's employment and the ghetto thesis: Experiences of secretarial work in three European countries*. Doctor of Philosophy. London: London Business School.

Haider, S., Sharjeel, M. Y., Kiazai, N. and Khan, R. J. (2020). Secondary school teachers' and their professional commitment: An empirical evidence from District Lasbela, Balochistan. *Bi-Annual Research Journal, 46* (2), 21-30.

Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan, H. S. (2021). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (61)*, 65-90.

Haşıloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *PIBYD, 2* (1), 19-28.

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press.

Hee, O. C., Kamaludin, N. H. and Ping, L. L. (2016). Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing, 6* (4), 668-672.

Holjevac, I. A. (2006). Women in tourism: The case of Croatia. *Faculty of Tourism and Hospitality Management, University of Rijeka, 54* (1), 71-75.

Hutchings, K., Moyle, C. L., Chai, A., Garofano, N. and Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives, 34*, 1-15.

Imadoğlu, T., Kurşuncu, R. S. and Çavuş, M. F. (2020). The effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation. *Holistica Journal of Business and Public Administration, 11* (2), 85-99.

İmamoğlu, D. (2016). *Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10* (1), 184-198.

İnce, M. (2010). *Kadın istihdamı ve kadın işgücüne olan talep: Türkiye örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İstanbullu Dinçer, F., Akova, O., Muğan Ertuğral, S. and Aydoğan Çifçi, M. (2016). Woman labour force in tourism industry in Turkey: Opportunities and barriers. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 1*, 379-395.

İyitoğlu, V. (2015). İş etiği kurallarının uygulanmasının örgütsel ve mesleki bağlılığa etkisi: Ön lisans turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği, 12* (1), 82-98.

Janu, A. D., Muda, A. L., Abdul Halim, F. and Abdullah Bandar, N. F. (2019). Career motivation and job satisfaction: A study among hospitality employees. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development, 5* (1), 29-37.

Jichul Jang, B. S. (2008). *The impact of career motivation and polychronicity on job satisfaction and turnover intention among hotel industry employees*. Master of Science. USA: University of North Texas.

Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management, 18* (8), 525-534.

Kabil, E. N. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadınların motivasyon ve verimliliği üzerindeki rolü: Mutfak departmanı çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of New Tourism Trends, 3* (1), 70-85.

Kahraman, N. ve Öztürk, Z. (2024). Sağlık yöneticilerinde profesyonelleşme düzeyinin örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (3), 1445-1461.

Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Akdağ, G. (2014). Kariyer engellerinin mutluluk üzerindeki etkisinde kariyer motivasyonunun rolü: Otel işletmelerinde kadın işgörenler üzerine bir uygulama. *15. Ulusal Turizm Kongresi, 13* (16), 411-430.

Kaptan, O. (2020). Öğretmen eşitlik algısı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 53* (2), 637-663.

Kara, B. (2015). *Kadınların üst düzey yönetici olmalarını engelleyen "cam tavan sendromu"na ilişkin eğitim yöneticilerinin görüşleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kara, D., Kim, H. (Lina) and Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism, 21* (13), 1453-1467.

Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaca, A. (2021). Yabancı uyruklu üniversite öğrencilerine yönelik tutum ölçeği'nin geliştirilmesi. *TEBD, 19* (1), 465-486.

Karadirek, G. (2023). Sosyal sorumluluk ve prososyal motivasyon ile işe bağlılık ve işkoliklik arasındaki ilişkide bir aracılık modeli. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13* (1), 78-104.

Karaman, H., Atar, B. ve Çobanoğlu Aktan, D. (2017). Açımlayıcı faktör analizinde kullanılan faktör çıkartma yöntemlerinin karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37* (3), 1173-1193.

Karaman, R. (2024). *Tüketim bencilliğinin ekolojik ayak izi farkındalığına ve tüketici tercihlerine etkisi: Yeşil restoranlar örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karatepe, S. ve Nalcı Arıbaş, N. (2015). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi, (31),* 7-23.

Kaya, B. (2021). *Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye'de kadın istihdamı: Karşılaştırmalı bir analiz*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, Ş. (2017). Turizmde kadın emeği. *Karatahta İş Yazıları Dergisi, 9*, 1-22.

Kaya, Ş. D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayacı, H. (2021). *Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi (İzmir ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Kaymaz, İ. Ş. (2010). Çağdaş uygarlığın mihenk taşı: Türkiye'de kadının toplumsal konumu. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, 46*, 333-366.

Kaynak, İ. (2020). Kariyer (meslek) güveninin örgütsel bağlılığa etkisinin enerji sektörü çalışanları açısından incelenmesi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi, 4* (1), 181-195.

Kemer, E. ve Aslan, Z. (2022). Konaklama işletmelerinde kadın yönetici olmak: Vignette tekniği uygulaması. *Turizm Akademik Dergisi, 9* (1), 39-53.

Kıroğlu Bayat, İ. ve Baykal Parıldar, B. (2021). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: Çalışma yaşamında varolmaya çalışan kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23* (3), 745-762.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling.* Guilford Press.

Kolade, O. J. and Kehinde, O. (2013). Glass ceiling and women career advancement: Evidence from Nigerian construction industry. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 6* (1), 77-97.

Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2* (5), 95-112.

Korkmaz, M., Dilbaz, Alacahan, N., Tuna, Cesim, D., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013). Türkiye'de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8* (9), 1845-1863.

Koyuncu, İ. ve Kılıç, A. F. (2019). The use of exploratory and confirmatory factor analyses: A document analysis. *Education and Science, 44,* 361-388.

Köroğlu Kaba, N., Bal, B. and Apaydın, E. (2021). The relationship between perception of social support and career motivation. *İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi (ABMYO Dergisi), 16* (63), 173-196.

Köroğlu, Ö. ve Avcıkurt, C. (2014). Turist rehberlerinin motivasyonu ile performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (39),* 45-60.

Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 131-148.

Köse, Z. (2014). *Turizmde kadın istihdamı ve kadın girişimciliği: Beypazarı örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurt, A. (2021). *Self-determination and its relationship to conscientiousness, career motivation, gender and the year of study in pre-service English language teachers*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çanakkale: Onsekiz Mart University, Graduate School of Educational Sciences.

Kuru, D. (2020). *Kadın çalışanların cam tavan algısının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.

Kuşluvan, H. (2020). *Lisans düzeyinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerde mesleki damga bilincinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Mesleki benlik saygısının aracı ve düzenleyici rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kutlu, D., Aktaş Çimen, Z. ve Güdekli, D. (2022). Küresel cinsiyet eşitsizliğinin istihdam, eğitim ve GSYH değişkenleri açısından değerlendirilmesi. *Journal of Yaşar University, 17* (68), 857-877.

Kutluay Şahin, D. (2022). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: Ampirik bir analiz. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 8* (2), 277-288.

Kuyubaşı, A. G. (2019). *Kamuda kadın bilişim çalışanlarının kariyer motivasyonu düzeyleri ve kariyer hedeflerini belirleyen etmenler: SGK örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Küçük Aksu, S. (2022). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkiye'de eğitim ve kadın istihdamına yansımaları. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 4* (1), 159-177.

Kyung-Do, S. (2016). The effect of glass ceiling induced factors and perception on job commitment: Focusing on the comparison between local medical practitioners and private medical practitioners. *Journal of Digital Convergence, 14* (11), 225-232.

Lakmali, T. A. H., Madawala, R. M. D. A. K., Wickrama Arachchi, D. C. and Weerarathna, R. S. (2019). Effects of glass ceiling on women career blooming in Sri Lankan academic sector. *South Asian Journal of Social Studies and Economics, 5* (4), 1-12.

Lee, K., Carswell, J. J. and Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relation with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85* (5), 799-811.

Leon, A. C., Davis, L. L. and Kraemer, H. C. (2011). The role and interpretation of pilot studies in clinical research. *Journal of Psychiatric Research, 45*, 626-629.

Levent, C. ve Aydın, F. F. (2021). Kadın işgücünün görünümü: TRB2 bölgesinde teorik bir araştırma. *Journal of Yaşar University, 16* (62), 770-786.

Linehan, M. and Walsh, J. S. (2001). Key issues in the senior female international career move: A qualitative study in a European context. *British Journal of Management, 12* (1), 85-95.

Liu, F. Y. (2022). Study on the impact of hospitality and tourism majors of students' mentoring function on professional commitment. *Journal of Management Practice and Theory Research, 16* (2), 12-27.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8* (4), 620-630.

London, M. and Bray, D. W. (1984). Measuring and developing young managers career motivation. *Journal of Management Development, 3* (3), 3-25.

London, M. and Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment, 5* (1), 61-80.

Lukić Nikolić, J. and Labus, P. (2025). An empirical study of the glass ceiling's impact on gender equality and career opportunities in the food and beverage sector. *Stanovništvo*, 63 (1), 51-72.

Lyness, K. S. and Judiesch, M. K. (1999). Are women more likely to be hired or promoted into management positions? *Journal of Vocational Behavior, 54*, 158-173.

Marinakou, E. (2014). Women in hotel management and leadership: Diamond or glass? *Journal of Tourism and Hospitality Management, 2* (1), 18-25.

Masadeh, M., Al-Ababneh, M., Al-Sabi, S. and Habib Allah, M. (2018). Female tourist guides in Jordan: Why so few? *European Journal of Social Sciences, 56* (2), 89-102.

Maxwell, G. A. (1997). Hotel general management: Views from above the glass ceiling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 9*, 230-235.

Mayuk, A. (2013). *Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Menon, V., Grover, S., Gupta, S., Indu, I., Chacko, D. and Vidhukumar, K. (2025). A primer on reliability testing of a rating scale. *Indian Journal of Psychiatry, 67* (7), 725-729.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69* (3), 372-378.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1* (1), 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78* (4), 538-551.

Mishra, P. and McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review, 16* (3), 207-234.

Mohammad, R. A., Abdlekhair, F. Y. F., Bindawas, A. M., Attico, Y. T. A., Khairalseed, M. A. and Hossny, M. F. (2025). The mediation role of female empowerment in linking of KSA Vision 2030 for glass ceiling cracking to female job involvement opportunities in tourism and hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Insights, 8* (10), 3940-3963.

Monolagi, S. (2021). Exploring the brown glass ceiling and its effects on women of Pacific Island descent in Aotearoa New Zealand. *A dissertation submitted to Auckland University of Technology in partial fulfilment of the requirements for a degree of Master of International Hospitality Management.*

Mooney, S. and Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: Upstairs or downstairs? *Gender in Management: An International Journal, 24* (3), 195-210.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case work of commitment. *Academy of Management Review, 8* (3), 486-500.

Mrayyan, M. T. and Al Faouri, I. (2008). Nurses' career commitment and job performance: Differences across hospitals. *Nursing Research, 21* (2), 101-117.

Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management, 30* (5), 638-649.

Muş, Y. (2021). *Sağlık hizmetlerinde çalışan kadınlarda hissedilen cam tavan algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Kırıkkale İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan kadınlar üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Muş, Y. ve Özdemir, M. (2021). Sağlık hizmetlerinde çalışan kadınlarda hissedilen cam tavan algısının örgütsel bağlılığa etkisi. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR), 7* (1), 145-170.

Mwashita, T., Zungu, N. and Abrahams, D. (2020). The glass ceiling: Career progression barriers for female employees in the South African hospitality industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 9* (5), 1077-1093.

Nalçacı İkiz, A. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlar: Yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 50*, 373-396.

Nesje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: Does it predict professional commitment and involvement in the job? *Journal of Advanced Nursing, 71* (1), 115-125.

Nimisha, B. and Anoop, B. (2016). Professional commitment of teacher educators in relation to work motivation. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature, 4* (1), 45-52.

Novita, N., Fatkhurahman, F., Priadana, S. and Juniarti, A. T. (2025). The mediating role of job satisfaction and professional commitment in enhancing the performance of female lecturers. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 18* (1), 135-151.

Ntanjana, A., Maleka, M. and Du Plessis, L. (2018). Employment condition differences based on gender: A case of adventure tourism employees in Gauteng, South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 7* (4), 1-16.

Ocak, G., Adalıoğlu, C. ve Yurtseven, R. (2023). Özel eğitim öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7* (1), 39-70.

Ogi, I., Komalasari, Y., Budi Santoso, R. T. P. and Adinegara, G. N. J. (2024). The influence of career development, work motivation, work flexibility on employee performance and satisfaction as mediation (case study at the Labuan Bajo tourism office). *The ES Economics and Entrepreneurship, 3* (1), 35-43.

Okan İbiloğlu, A. (2020). Farklı yönleriyle mobbing (psikolojik şiddet). *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 12* (3), 330-341.

Okay, Y. (2021). Toplumsal cinsiyet yaklaşımının kadınların emek piyasasına katılımına etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4* (1), 12-33.

Onuoha, C. U. and Idemudia, E. S. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 7* (1), 1556-1578.

Orhun, B. N. ve Meriç, S. (2022). Turizm destinasyonu risk algısı ile öz etkinlik düzeyi arasındaki ilişki: Van ili örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 6* (2), 447-467.

Osinsky, P. and Mueller, C. W. (2004). Professional commitment of Russian provincial specialists. *Work and Occupations, 31* (2), 193-224.

Ottu Iboro, F. A. and Inwang, W. C. (2013). Perceived self-efficacy, domestic violence and women's ability to break industrial glass ceiling. *Advancing Women in Leadership Journal, 33*, 177-187.

Örücü, E. ve Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12* (2), 183-201.

Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 14* (33), 93-112.

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1* (1), 21-39.

Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk Telekomunikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4* (7), 73-81.

Özdemir, Y., Sözcan, Z. ve Alas, C. (2017). Cam tavan sendromunu aşan kadın yöneticiler: Kariyer öyküleri incelemesi. *International Journal of Academic Value Studies, 3* (13), 347-356.

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*, 1-20.

Özkan, A. ve Demir, Ç. (2019). Öğrencilerin öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu arasındaki ilişki. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social Sciences), 6* (41), 403-416.

Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hala çok kalın! *Kadın Araştırmaları Dergisi, 12,* 1-23.

Özoğul, G. (2017). *Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki üzerine psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10* (10), 95-106.

Padgett, M. Y., Padgett, R. J. and Morris, K. A. (2019). Reactions to nepotism in the hiring process: The role of family member qualifications. *Journal of Organizational Psychology, 19* (4), 106-120.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 10* (4), 1217-1230.

Parnikh, H., Torabizadeh, C., Kalyani, M. N. and Soltanian, M. (2022). A study of the relationship between professional communication and professional commitment in operating room nurses. *Nursing Research and Practice*, 1-7.

Patton, L. D. and Haynes, C. M. (2014). Using critical interpretive lenses to examine glass ceiling effects through qualitative research. *New Directions for Institutional Research, 159*, 25-35.

Phuc, D. T. (2025). The role of learning passion in student performance in probability and statistics at Thai Nguyen University of Economics and Business Administration. *International Journal of Advances in Engineering and Management, 7* (5), 324-327.

Piccari, D. (2016). Segregazione occupazionale verticale di genere: Come combattere il soffitto di cristallo: un confronto tra Svizzera e Paesi Nordici. Bachelor Thesis, Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana.

Puaux, S. C., Paquin, L. J. and Henry, S. J. (2019). Delivery truck drivers' professional commitment profiles: Customer facing matters. *Supply Chain Forum: An International Journal*, 1-13.

Raiziene, S. and Endriulaitiene, A. (2007). The relations among empathy, occupational commitment, and emotional exhaustion of nurses. *Medicina (Kaunas), 43* (5), 425-431.

Ram, Y. (2015). Hostility or hospitality? A review on violence, bullying and sexual harassment in the tourism and hospitality industry. *Current Issues in Tourism, 21* (7), 760-774.

Ramazan, N. E. (2022). *Spor örgütlerinde cam tavan engelleri ve iş motivasyonu üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Rangus, M., Milošević, S., Škrbić, I., Radenković-Šošić, B., Hočevar, J. and Knežević, M. (2021). Professional and organisational commitment in the hospitality sector. *Academica Turistica-Tourism and Innovation Journal, 13* (2), 179-189.

Remington, J. and Kitterlin-Lynch, M. (2017). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism,* 1-16.

Robinson, R. N. S., Martins, A., Solnet, D. and Baum, T. (2019). Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 24 (4), 1-18.

Rogosic, A. and Perica, I. (2022). Affective professional commitment and accounting ethics principles: Examining the mediating role of the code of ethics. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 36* (1), 480-498.

Roman, M. (2017). *Relationships between women's glass ceiling beliefs, career advancement satisfaction, and quit intention*. USA: Walden University, College of Social and Behavioral Sciences.

Rosenbloom, J. L., Ash, R. A., Dupont, B. and Coder, L. A. (2008). Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices. *Journal of Economic Psychology, 29* (4), 543-554.

Ross, G. F. (1993). Tourism and hospitality work interest and motivation among potential employees. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 16* (2), 17-28.

Ruhland, S. K. (2001). Factors influencing the turnover and retention of Minnesota's secondary career and technical education teachers. *Journal of Vocational Education Research, 26* (1), 56-76.

Sadeghifar, J., Bahadori, M., Baldacchino, D., Raadabadi, M. and Jafari, M. (2014). Relationship between career motivation and perceived spiritual leadership in health professional educators: A correlational study in Iran. *Global Journal of Health Science, 6* (2), 145-154.

Sağır, M. (2020). Cam tavan sendromunun bankacılık sektöründe çalışan kadınlarda işten ayrılma niyetine etkileri. *Strategic Public Management Journal, 6* (11), 91-102.

Sağlam, M. ve Yaratılmış, Z. Ş. (2024). Örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda farklılıkların yönetimi ve örgüt kültürünün rolü. *Alanya Akademik Bakış Dergisi, 8* (2), 656-670.

Sağlık, B. ve Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2* (2), 95-120.

Saltık Arıkan, I., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8* (3), 42-63.

Sarı, F. (2007). *Türkiye'deki turizm eğitiminin turizm sektöründeki istihdama etkisi ve Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarı, Ö. (2011). Toplumsal cinsiyet ve mesleki rol ilişkisi: Hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 493-504.

Sarper, D. (2015). *Kadın pop star imgeleri ve toplumda kadın algısı: Amerika, İtalya ve Türkiye örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Saruç, S. ve Aslantürk, H. (2018). Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 12* (1), 24-34.

Satoh, M., Watanabe, I. and Asakura, K. (2017). Factors related to affective occupational commitment among Japanese nurses. *Open Journal of Nursing, 7*, 449-462.

Savaşkan, E. (2019). Kadın yöneticiler açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kavramsal bir çalışma. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 5* (2), 1-23.

Segovia Pérez, M., De La Fuente Cabrero, C., Talón Ballesteros, P. and González Serrano, L. (2014). Gender inequality and female managers in the tourism sector: An analysis of glass ceiling factors. *Rivista Turismo & Desenvolvimento, 21-22.*

Serafimova, M. and Petrevska, B. (2018). Female entrepreneurship in tourism: A strategic management perspective in Macedonia. *Journal of Applied Economics and Business, 6* (1), 21-32.

Serazhatdinova, G. (2007). *Globalleşme sürecinde çok uluslu turizm şirketlerinin yeri ve Türkiye'nin istihdamı üzerindeki etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15* (3), 132-148.

Serrano, L. G., Molinero, T. V., Ballestero, P. T. and Cabrero, C. D. L. F. (2018). Women and the glass ceiling in the Community of Madrid hotel industry. *International Journal of Human Resources Development and Management, 18* (1/2), 91-111.

Seyfi, S., Hall, C. M. and Vo-Thanh, T. (2020). The gendered effects of statecraft on women in tourism: Economic sanctions, women's disempowerment and sustainability? *Journal of Sustainable Tourism*, 30, 1736-1753.

Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sharma, S. and Kaur, R. (2019). Glass ceiling for women and work engagement: The moderating effect of marital status. *FIIB Business Review, 8* (2), 132-146.

Shawfiqul Islam, M. (2020). Interaction of glass ceiling and workplace commitment: Evidence from banking industry in Bangladesh. *Jagannath University Journal of Psychology, 10* (1), 129-140.

Sholesi, O. Y., Kolawole, I. O. and Ajala, A. A. (2023). Glass ceiling syndrome and job commitment of female executives in a consortium of companies, Lagos State, Nigeria. *International Journal of Social Science Research and Review, 6* (5), 826-840.

Smith, P. and Crimes, S. (2007). Women in management: A case of a glass ceiling. An investigation into the relative under-representation of women in senior management positions in UK travel and tourism. *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations, 7* (5), 323-332.

Sobaih, A. E. E. and Abu Elnasr, A. E. (2024). Challenges to cracking the glass ceiling among Saudi women in the tourism industry. *Tourism and Hospitality, 5*, 203-224.

Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65* (1), 83-114.

Sökmen, A. ve Akar Şahingöz, S. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Business Research Turk, 9* (1), 113-133.

Söylemez, Ş. ve Kaya, Ş. D. (2020). Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11* (28), 855-874.

Stan, M. M. (2009). Professional commitment in teachers: Comparative study. *48*, 148-150.

Su, D. N., Truong, T. M., Luu, T. T., Huynh, H. M. T. and O'Mahony, B. (2022). Career resilience of the tourism and hospitality workforce in the COVID-19: The protection motivation theory perspective. *Tourism Management Perspectives, 44*, 1-15.

Suárez-Alvarez, J., Pedrosa, I., Lozano, L. M., García-Cueto, E., Cuesta, M. and Muñiz, J. (2018). Using reversed items in Likert scales: A questionable practice. *Psicothema, 30* (2), 149-158.

Sun Ceylan, H. (2019). *Mesleki bağlılık ve kurumsal itibar ilişkisi: Kamu hastanesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, R., Suyono, J. and Ekowati, D. (2024). Leader-member exchange and glass ceiling: The effects on career satisfaction and work engagement. *Cogent Business & Management, 11* (1), 1-15.

Sümbül, G. (2023). *Ada turizminin algılanan etkileri ile yerel halkın yaşam doyumu arasındaki ilişkide duygusal dayanışmanın düzenleyici rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sümer, M. (2022). *Değişen toplumda kadının kültür aktarımındaki rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sümer, M. A. ve Özen Bekar, E. (2025). The relationship between nurses nepotism perceptions and job motivation. *BAUN Health Sciences Journal, 14* (2), 400-405.

Sürmeli, C. (2022). *Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığa etkisi: Antalya ilinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sütay, F. (2019). *Akademik girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sütay, F. ve Bulut, Ç. (2023). Akademik girişimcilik yöneliminin kariyer motivasyonu üzerine etkisini belirlemeye ilişkin nicel bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25* (2), 940-959.

Swami, B., Sharma, S. K. and Sharma, R. (2024). Navigating career success: How career commitment shapes self-efficacy and career resilience for subjective career success. *Tourism and Hospitality Management, 30* (1), 51-65.

Şahbaz Kılınç, N. (2015). Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4* (9), 121-135.

Şahin Toptaş, A. (2023). Development of the attitude scale towards the use of Web 2.0 tools in foreign language education. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 24* (3), 1717-1743.

Şen, Ö. (2019). *Medya çalışanı kadınlarda güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı açısından cam tavan engelleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şentürk, M. (2020). *İş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki ve pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12* (23), 415-454.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

Tajeddini, K., Ratten, V. and Denisa, M. (2017). Female tourism entrepreneurs in Bali, Indonesia. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 29*, 52-58.

Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi, 10* (1), 35-54.

Taşçı, M. E., Vardarlıer, P. ve Güner, Ş. (2017). Mentorluğun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi: İlk kez işini deneyimleyenler üstünde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research-Türk), 9* (4), 873-892.

Tawalbeh, M. and Tawalbeh, J. (2024). The role of the glass ceiling on organizational commitment of female academic staff in Jordanian higher education institutions. *Journal of Ecohumanism, 3* (8), 331-338.

Tekeli, H. N. (2019). Women's employment in tourism sector in Turkey, issues faced, and the effect of glass ceiling syndrome on women workforce in tourism. *Social Sciences, 14* (2), 179-191.

Tezcan Uysal, H. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal, 4* (3), 93-110.

Tezcan Uysal, H. and Ak, M. (2020). Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. *Agathos International Review, 11* (2), 255-285.

Tiwari, K. K. and Chib, S. (2023). Gendered career challenges: Analyzing the impact of the glass ceiling and glass cliff on working women's attitudes in Nagpur. *International Journal of Food and Nutritional Sciences, 12* (1), 7227-7234.

Toker, A. ve Kaya, S. Ç. (2023). Tarihsel anlatıda kadının Side turizmindeki yeri: Bir devrin hikâyesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 34* (3), 354-367.

Toprak, B. (2022). *Sağlık kurumlarında kadın çalışanların cam tavan algı düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracı rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü.

Tunçel, M. B. (2025). Yatırımcı risk eğilimi ile sektör endeksleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Wavelet uyum analizi. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6* (1), 71-87.

Tupou, H. (2011). *The effect of the glass ceiling on Pacific Island women in New Zealand organisations*. Auckland: Auckland University of Technology.

Turhan, Ö. (2019). Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 10* (2), 129-145.

Tümen, B. C. (2009). *Turizm sektöründe kadın istihdamının özellikleri ve karşılaşılan sorunlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tümkaya, S. ve Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: Sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12* (1), 272-289.

Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (24)*, 179-199.

Uçar, Ö., Ersoy, A., Aksu, A. and Ehtiyar, V. R. (2020). A field study on the relationship between personality and professional commitment. *International Journal of Business Strategy and Social Sciences, 3* (1), 39-50.

Uğurlu, F. (2025). Nepotizm algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde kariyer beklentisinin aracı rolü: KOBİ'ler üzerine bir araştırma. *Bmij, 13* (3), 1029-1046.

Ul Haque, A. and Aston, J. (2016). A relationship between occupational stress and organisational commitment of IT sector's employees in contrasting economies. *Polish Journal of Management Studies, 14* (1), 95-105.

Ulusoy Mutlu, H. and Balıkoğlu, A. (2024). Examining the relationship between presenteeism, professional commitment, and the intention to leave the profession among tour guides. *Journal of Tourism, Leisure and Hospitality, 6* (2), 135-156.

Ulusoy, R. K. (2022). *Kadınların kamu sektörü kariyer tercihlerinde cam tavanın etkisi: İstanbul sosyal güvenlik merkezleri örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25* (3), 297-306.

Unutmaz, F. (2023). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan kadın stajyerlerin stajda karşılaştıkları sorunların kariyer niyetlerine etkisi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Karadeniz Turizm Araştırmaları Dergisi, 1* (1), 17-36.

Usman, M., Fan, L., Ul Haq, M. A. and Hussain, S. (2016). Networking ability and subjective career success: Moderating role of career insight. *European Journal of Business and Management, 8* (3), 149-154.

Uyhan, O., Tabak, E. Y., Devrilmez, M., Devrilmez, E. ve Özer, Ö. (2023). Çocuk ve gençlerde fiziksel aktivite tutum ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirliği. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi, 15* (1), 19-34.

Ünal, A. (2015). *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Varışlı, N. (2021). Türkiye'de kadın işgücünün kayıt dışı istihdamdaki durumu. *Journal of World Women Studies*. 6 (1), 1-17.

Vatansever Toylan, N. ve Yılmaz, N. (2020). Psikolojik güçlendirmenin kariyer motivasyonuna etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü: İstanbul'daki otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 4* (1), 15-30.

Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. and Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing, 68* (3), 539-549.

Wang, Z. (2019). Conducting survey in non-English speaking country: The methodology concerns. *European Journal of Business and Management, 11* (36), 22-25.

White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review, 10* (3), 4-15.

Won Lee, S. (2022). Methods for testing statistical differences between groups in medical research: Statistical standard and guideline of life cycle committee. *Life Cycle, 2*, 1-8.

Xiaohui, J. (2021). Predictors of professional commitment for Chinese new generation cohorts in a sample of seafaring officers. *The Journal of Navigation, 74* (2), 379-395.

Yağan Güder, S. (2014). *Okul öncesi dönemdeki çocukların toplumsal cinsiyet algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yalçın, F. (2023). *Ortaokul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ve okulda informel iletişim: Bir ilişkisel tarama modeli*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yalçın, Z. B. and Kutluca, A. Y. (2023). Validity and reliability study of the Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) scale for preschool teachers. *MSKU Journal of Education, 10* (1), 1-27.

Yaprak, Ş. (2003). *Kadın işgücünün istihdama etkileri: Eskişehir bölgesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaratım, I. (2019). *Glass ceiling perceptions of public employees*. Ankara: Çankaya University, Graduate School of Social Sciences, Business Administration.

Yaşar, J. (2019). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yayık, D. (2020). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Yeh, C. W. (2011). Service climate, goal orientation, professional commitment and service performance: The case of international tourism hotels in Taiwan. *The Case of International Tourism Hotels in Taiwan, 5* (4), 144-159.

Yeh, F. (2009). *The influence of career-related motivation on academic success*. USA: Rowan University, Master of Arts in Higher Education Administration.

Yenengil, E. (2018). *Kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engeller ve cam tavan*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yenici, H. (2018). *Yöneticilik sendromları ve cam tavan sendromunun örgütlerde uygulanmasına (İstanbul vakıf üniversiteleri kadın akademik personeline) yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, G. (2024). *Kadınların kariyer motivasyonu ile ilişki doyumu arasındaki ilişkide toplumsal cinsiyet algısının aracı rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, G. ve Özbek, Ö. (2019). Profesyonel turist rehberlerine yönelik cinsel taciz ile ilgili bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi, 2* (2), 72-87.

Yıldırım, Y. (2019). *Duygusal emek ve mesleki bağlılık ilişkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, S., Göktaş, L. S., Habil, T. ve İstanbullu Dinçer, F. F. (2019). Turizm meslek lisesi öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre mesleki bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 3* (1), 1-12.

Yılmaz, H. (2021). *Mikrokredilerin kadın istihdamına etkisi: Karaman ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yiğit, S. ve Yazarkan, H. (2014). Liderlik tarzı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 41*, 71-84.

Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yoltay, D. (2020). *Türkiye'de kadın istihdamının ekonomik büyüme içerisindeki yeri: Kadınların eğitim durumları ile istihdama katılımları arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bandırma: Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yumuk, Y. ve Koçoğlu, C. M. (2020). Profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *International Journal of Contemporary Tourism Research, 4* (2), 189-200.

Yücel, P. (2022). *Cam tavan sendromunun örgütsel sinizm üzerine etkisi: İstanbul ilindeki seçili vakıf üniversitelerinde görevli kadın akademisyenler üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Zedef, S. (2017). *Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zengin, B. ve Koçoğlu, Ş. (2017). Türkiye'de kadın istihdamı ve istihdam artışına yönelik politika önerileri. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, 166-188.

Zengin, B., Işkin, M. ve Şengel, Ü. (2020). Turizm öğrencilerinin mesleki beklenti, mesleki bağlılık ve meslek değiştirme eğilimleri arasındaki ilişki. *KOSBED, 39*, 79-90.

Zengin, M. (2023). A qualitative research on women managers in tourism sector: Opportunities and challenges. *Journal of Applied Tourism Research, 4* (1), 15-30.

Zeybek, İ. (2018). *Sağlık kurumlarında yöneticilikte kadınlarda görülen cam tavan sendromu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zihnioğlu, Ö. (2013). *Kadının güçlendirilmesi ve istihdam*. Çalışma Kağıdı No. 8. Küresel Eğitimler Serisi.

http-1: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Mart-2023-49372 (Erişim Tarihi: 10.06.2023)

http-2: https://ilostat.ilo.org/topics/women/ (Erişim Tarihi: 09.02.2023)

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda doktora yapan Gülşah ÖZGÖLLER tarafından hazırlanmıştır. Anketin amacı, "Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Kariyer Motivasyonunun Rolü" başlıklı doktora tezi için veri toplamaktır.

Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, verdiğiniz yanıtlar sadece bu bilimsel araştırmada kullanılacak, hiçbir şekilde kimlik belirtici bilgi içermeyecektir. Sorulara eksiksiz ve içtenlikle yanıt vermeniz, araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için oldukça önemlidir. Anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır. Herhangi bir sorunuz olması durumunda, aşağıda iletişim bilgileri yer alan araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

Katkınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Gülşah ÖZGÖLLER **Prof. Dr. Barış ERDEM**
(Tez Danışmanı)
Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi

1.Yaşınız:

( ) 18–24 yaş arası ( ) 25–34 yaş arası ( ) 35-44 yaş arası ( ) 45-54 yaş arası

( ) 55-64 yaş arası ( ) 65 yaş ve üzeri

2.Medeni durumunuz:

( ) Evli ( ) Bekâr

3. Eğitim durumunuz:

( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü (Yüksek lisans/Doktora)

4. Turizm eğitimi aldınız mı?

( ) Evet, lise düzeyinde ( ) Evet, önlisans/lisans düzeyinde ( ) Evet, kurs/sertifika programıyla ( ) Hayır, almadım

5. Aile yapınız nasıldır?

( ) Yalnız yaşıyorum ( ) Çekirdek aile (eş ve çocuk/çocuklarla birlikte) ( ) Geniş aile (eş, çocuk, ebeveynler ve/veya akrabalarla birlikte)

( ) Çocuğumla/çocuklarımla yaşıyorum

6. Çocuğunuz var mı? Sayısı?

( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üzeri

7. Şu anda çalıştığınız otel işletmesinin sınıfı nedir?

( ) Üç yıldızlı ( ) Dört yıldızlı ( ) Beş yıldızlı

8. Şu anda çalıştığınız işletmedeki yönetsel göreviniz nedir?

( ) Üst düzey yönetici (Genel müdür/İşletme müdürü/Koordinatör vb.) ( ) Orta düzey yönetici (Departman müdürü/Yardımcı müdür vb.) ( ) Alt düzey yönetici (Şef/Supervisor/Takım lideri vb.) ( ) Diğer: _____

9. Şu anda çalıştığınız işletmede hangi departmanda görev yapmaktasınız?

_____

10. Şu anda çalıştığınız işletmede yönetici pozisyonuna nasıl geldiniz?

( ) İç terfi/kurum içinden yükseldim ( ) Dışarıdan transfer edildim ( ) Aile / çevre etkisiyle geldim ( ) Diğer: _____

11. Turizm sektöründe toplam çalışma deneyiminiz nedir?

( ) 1 yıldan az ( ) 1–3 yıl ( ) 4–7 yıl ( ) 8-11 yıl ( ) 12-15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri

12. Şu anda çalıştığınız işletmedeki çalışma deneyiminiz nedir?

CAM TAVAN SENDROMU ÖLÇEĞİ					
Kişisel Engeller					
Astlarım liderliğime güvenmiyor.	1	2	3	4	5
Kendimi bir lider olarak görmüyorum.	1	2	3	4	5
Yeterince rekabetçi değilim.	1	2	3	4	5
Oldukça çekingen, zayıf ve mantıksız olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Yöneticilik pozisyonları için duygusal olarak uygun değilim.	1	2	3	4	5
Sonuç üzerinde hiçbir kontrolüm yok.	1	2	3	4	5
Kendimi başa çıkamayacağım durumlara sokmam.	1	2	3	4	5
Hayattaki hedeflerime ulaşamıyorum.	1	2	3	4	5
Kariyerimin, yeteneğimi değil şansımı yansıttığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Denediğim çoğu görevde/işte başarısız oluyorum.	1	2	3	4	5
İşime bağlı değilim.	1	2	3	4	5
Yöneticim performansımı değerlendirirken kadınlara özgü özellikleri dikkate almasını beklerim.	1	2	3	4	5
Örgütsel Engeller					
Çalışma performansım adil bir şekilde değerlendirilmiyor.	1	2	3	4	5
Benim için kariyer fırsatları yok.	1	2	3	4	5
Tanınmak için ekstra çaba sarf etmem gerekiyor.	1	2	3	4	5
İşletmem terfi konusunda bana karşı negatif ayrımcılık yapıyor.	1	2	3	4	5

İşletmem yıllık ücretlendirme konusunda bana karşı negatif ayrımcılık yapıyor.	1	2	3	4	5
Terfi alabilmek için erkeklerden daha yetenekli olmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
Erkekler benden daha fazla örgütsel destek/güven alıyorlar.	1	2	3	4	5
Hem işime hem de evdeki sorumluluklarıma yetişebilmem için iş yerinden yeterince destek alamıyorum.	1	2	3	4	5
İşletmemde kadınlar yüksek düzey pozisyonlara yükselememektedir.	1	2	3	4	5
İş yerimde kadınlara ve erkeklere eşit davranma konusunda yönetim net bir duruş sergilememektedir.	1	2	3	4	5
İşletmemde performans değerlendirme ve teşvik sistemleri erkekleri kayırıcı niteliktedir.	1	2	3	4	5
İşletmemde cesaret kırıcı bir kurum kültürü var.	1	2	3	4	5
İşletmemde deneyim kazanmaya yönelik eğitim olanakları yetersizdir.	1	2	3	4	5
İşletmemde erkeklerin bana karşı olumsuz tutumları var.	1	2	3	4	5
Üstlerim çalışma yeteneklerimden şüphe ediyorlar.	1	2	3	4	5
Erkek meslektaşlarım bende üstünlük kompleksi olduğunu düşünmektedir.	1	2	3	4	5
Toplumsal Engeller					
Üst düzey pozisyonlara ulaşmak için fedakârlık yapmaya istekli değilim.	1	2	3	4	5
İşim gerektirse bile yer değiştirme/taşınma konusunda engellerim var.	1	2	3	4	5
Kariyerim çok önemli değil, çünkü ailemin asıl gelir kaynağı ben değilim.	1	2	3	4	5
Ailemle ilgilenmek, işimde ilerlememe engel teşkil ediyor.	1	2	3	4	5
Özel yaşamla (ailevi meseleler) işe dair sorumluluklar arasında dengeyi sağlamak zor bir iştir.	1	2	3	4	5
İş sorumluluklarının artması aile hayatımı olumsuz etkiliyor.	1	2	3	4	5
Kadın yönetici, şefkatli bir anne ve dikkatli bir yönetici olamaz.	1	2	3	4	5
Ev işlerinde ailemin yardımı olmasa, yüksek bir pozisyonu kabul etmezdim.	1	2	3	4	5
Aile hayatıma olan bağlılığım kariyer gelişimimin önünde bir engel teşkil ediyor.	1	2	3	4	5
Aileme karşı sorumluluklarım olmasaydı, daha yüksek bir yönetici pozisyonuna gelmiş olurdum.	1	2	3	4	5
Kadın, başarılı bir yöneticiden ziyade, şefkatli bir anne ve eş olabilir.	1	2	3	4	5

( ) 1 yıldan az ( ) 1–3 yıl ( ) 4–7 yıl ( ) 8-11 yıl ( ) 12-15 yıl ( ) 16 yıl ve üzeri

1: "Kesinlikle katılmıyorum" 2: "Katılmıyorum" 3: "Kararsızım" 4: "Katılıyorum" 5: "Kesinlikle Katılıyorum" anlamına gelmektedir.

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
Turizmle aynı maaşı veren farklı bir iş bulabilseydim, muhtemelen onu seçerdim.	1	2	3	4	5
Kendim için kesinlikle turizm alanında bir kariyer istiyorum.	1	2	3	4	5
Eğer her şeye yeniden başlayabilseydim, turizm mesleğini seçmezdim.	1	2	3	4	5
Çalışmadan ihtiyacım olan tüm paraya sahip olsaydım, muhtemelen turizm mesleğinde çalışmaya devam ederdim.	1	2	3	4	5
Bu mesleği vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.	1	2	3	4	5
Turizm mesleği, yaşam boyu sürdürebileceğim ideal bir meslektir.	1	2	3	4	5
Turizm mesleğine girdiğim için hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
Kişisel zamanımın önemli bir kısmını turizmle ilgili dergileri veya kitapları okuyarak geçiriyorum.	1	2	3	4	5

KARİYER MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ					
Kariyer Kavrayışı					
Kariyer hedefime ulaşmak için belirli bir plana sahibim.	1	2	3	4	5
İçinde bulunduğum durum veya kendimle ilgili edindiğim yeni bilgiler doğrultusunda kariyer hedeflerimi değiştirdiğim veya revize ettiğim olmuştur.	1	2	3	4	5
Kariyer hedefime ulaşmama yardımcı olacak işle ilgili görevler aradığım olmuştur.	1	2	3	4	5
Net kariyer hedeflerine sahibim.	1	2	3	4	5
Gerçekçi kariyer hedeflerine sahibim.	1	2	3	4	5
Güçlü yönlerimi (neleri daha iyi yapabileceğimi) biliyorum.	1	2	3	4	5
Zayıf yönlerimin (iyi olmadığım yanlarımın) farkındayım.	1	2	3	4	5
Kariyer Esnekliği					
Değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
Sonuçları belirsiz olsa dahi risk almaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
İş ve örgütsel değişiklikleri (yapılan iş ve çalışılan işyerine ilişkin değişiklikler) memnuniyetle karşılarım.	1	2	3	4	5
İşle ilgili olarak karşıma çıkan sorunlarla yeterince başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
Başkaları bana iyi bir iş çıkardığımı söylediğinde onlara inanırım.	1	2	3	4	5
Yaptığım bir işi yerine getirirken daha iyi yollar tasarladığım olmuştur.	1	2	3	4	5
Patronumu/yöneticimi beklemeden işlerin nasıl çözüleceğinin yollarını ana hatlarıyla belirlediğim olmuştur.	1	2	3	4	5
Kariyer Kimliği					
İşime çok bağlıyım.	1	2	3	4	5
Kendimi bir profesyonel ve/veya teknik bir uzman olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Boş zamanlarımda işimle ilgili gelişimime katkı sağlayacak faaliyetlere vakit ayırırım.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili mesleki dersler/kurslar aldım.	1	2	3	4	5
Mesleğim ile ilgili gelişmeleri yakından takip ederim.	1	2	3	4	5
Mesleğimde ilerlemek/gelişmek için önemli görevlere gönüllü bir şekilde talip olduğum zamanlar olmuştur.	1	2	3	4	5
Terfi almak için değerlendirilmeyi talep ettiğim olmuştur.	1	2	3	4	5

EK 2. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.07.2025-E.547307

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

2025 AİLE YILI

Sayı : E-82780280-050.04-547307 24.07.2025
Konu : Etik Kurul Kararı

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 24.07.2025 tarihli ve 19928322/050.04/547165 sayılı yazı.

Anabilim Dalınız doktora programı öğrencisi Gülşah ÖZGÖLLER'in yardımcı araştırmacı, Prof. Dr. Barış ERDEM'in sorumlu araştırmacı olduğu "Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık İlişkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Konaklama İşletmeleri Örneği" başlıklı çalışması için Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 22.07.2025 tarihli ve 2025/07-10 sayılı toplantısında alınan etik kurul kararı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Orkun BAYRAM
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu :BSAN2P4V1H Pin Kodu :64262 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/balikesir-universitesi-ebys
Adres Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çağış Yerleşkesi 10145 Balıkesir
Telefon 2666121400 Faks 2666121307
e-Posta :sbe@balikesir.edu.tr Web :sbe.balikesir.edu.tr
Kep Adresi :balikesiruniversitesi@hs01.kep.tr
Bilgi için :Hasan Ergün
Unvanı :Tekniker
Tel No: 6121400-10000

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.07.2025-E.547165

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

2025 AİLE YILI

Sayı : E-19928322-050.04-547165 24.07.2025
Konu : Etik Kurul Kararı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.07.2025 tarihli ve 82780280/108.02/543424 sayılı yazı.

Enstitünüz Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Gülşah ÖZGÖLLER'in yardımcı araştırmacı, Prof. Dr. Barış ERDEM'in sorumlu araştırmacı olduğu **"Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık İlişkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Konaklama İşletmeleri Örneği"** başlıklı çalışması için Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 22.07.2025 tarihli ve 2025/07-10 sayılı toplantısında alınan etik kurul kararı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu :BSLN2MJFT6 Pin Kodu :00572 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/balikesir-universitesi-ebys
Adres Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Çağış Yerleşkesi 10145 Balıkesir
Telefon 2666121400 Faks 2666121412
Web http://www.balikesir.edu.tr
Kep Adresi balikesiruniversitesi@hs01.kep.tr
Bilgi için: Necla Öztürk
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 0266 6121400-101503

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.07.2025-E.547365
Evrak Tarihi ve Sayısı: 23.07.2025-54655

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Toplantı Tarihi	: 22.07.2025
Toplantı Sayısı	: 2025/07-10
Toplantı Saati	: 15:00
Araştırmanın Başlığı	**Türkçe** :Algılanan Cam Tavan Sendromu ile Mesleki Bağlılık İlişkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Konaklama İşletmeleri Örneği
	İngilizce : The Role of Career Motivation in the Relationship Between Perceived Glass Ceiling Syndrome and Professional Commitment: The Case Of Hospitality Business
SORUMLU ARAŞTIRMACI	
Ad Soyad	: Prof. Dr. Barış ERDEM
Kurumu	: Balıkesir Üniversitesi/Turizm Fakültesi
YARDIMCI ARAŞTIRMACI/ARAŞTIRMACILAR	
Adı Soyadı	**Kurumu**
Gülşah ÖZGÖLLER	Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 22.07.2025 tarihinde Prof. Dr. Bayram ŞAHİN'in başkanlığında toplandı. Toplantıya Prof. Dr. Uğur GÜRGAN (izinli) ve Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR katılamadı. Görüşme sonunda, yukarıda bilgileri yer alan araştırmanın Bilimsel Araştırma Etik Kurul Onay Belgesi talebi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.

BAŞKAN
Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

Prof. Dr. Sebahattin KARAMAN
Üye

Prof. Dr. Salim ÇONOĞLU
Üye

Prof. Dr. Selvihan KILIÇ ATEŞ
Üye

Doç. Dr. İbrahim Murat BİCİL
Üye

Üye

Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 3. Ölçek İzinleri

Outlook

gary blau, YES, Re: [External] Request for Permission to Use Scale in My Thesis

Tarih 23.01.2025 Per 18:27
Kime
Bilgi

Hi - you have my permission to use this scale, best wishes for your research
gary blau

Sent: Thursday, January 23, 2025 9:44 AM

Subject: [External] Request for Permission to Use Scale in My Thesis

Dear Blau,

I am Gülşah Özgöller, a PhD student in the Department of Tourism Management at Balıkesir University. I am currently in the research phase of my doctoral thesis and plan to use several scales in my study. One of these scales is the Professional Commitment Scale, which I found in your paper titled "the Measurement and Prediction of Career Commitment."

In order to use these scales in my thesis, I need to apply for ethical approval from the Social Sciences Institute at Balıkesir University. As part of the ethics approval process, it is stated that permission must be obtained from the authors for the use of any scales. Therefore, I am writing to request your written permission to use your scale in my thesis.

I would greatly appreciate it if you could take the time to respond. Thank you in advance for your assistance, and I look forward to your reply.

Best regards,

Gülşah Özgöller
PhD Program in Tourism Management
Balıkesir University

Outlook

Re: Request for Permission to Use Scale in My Thesis

Kimden Dr. Sakshi Sharma
Tarih 16.02.2025 Paz 23:37
Kime gülşah özgöller <

Yes, of course you can!

On Thu, 23 Jan 2025, 19:27 gülşah özgöller, wrote:

> Dear Sharma,
>
> I am Gülşah Özgöller, a PhD student in the Department of Tourism Management at Balıkesir University. I am currently in the research phase of my doctoral thesis and plan to use several scales in my study. One of these scales is the Glass Ceiling Syndrome Scale, which I found in your paper titled "Glass Ceiling for Women and Work Engagement: the Moderating Effect of Marital Status."
>
> In order to use these scales in my thesis, I need to apply for ethical approval from the Social Sciences Institute at Balıkesir University. As part of the ethics approval process, it is stated that permission must be obtained from the authors for the use of any scales. Therefore, I am writing to request your written permission to use your scale in my thesis.
>
> I would greatly appreciate it if you could take the time to respond. Thank you in advance for your assistance, and I look forward to your reply.
>
> Best regards,
>
> Gülşah Özgöller
> PhD Program in Tourism Management
> Balıkesir University

Outlook

Re: Tezimde Ölçek Kullanımı İçin İzin Talebi

Kimden Şerife ÇALIŞKAN SÖYLEMEZ
Tarih 29.01.2025 Çar 20:15
Kime gülşah özgöller

Merhaba Gülşah hocam. Yardımcı olmak isterim ama benim izin verme yetkim var mı bu konuda bilmiyorum. Eğer bu konuda bilginiz varsa seve seve yardımcı olurum. Yazılı örnek mevcut mu bu konuda? Varsa ve bana gönderebilirseniz sevinirim. Maili unutuyorum bazen numaramdan ulaşırsanız sizin için zaman kaybetmemiş olursunuz.
İyi Çalışmalar.

gülşah özgöller 23 Oca 2025 Per, 17:19
tarihinde şunu yazdı:
>
> Sayın Şerife Hocam,
> Ben, Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda doktora öğrencisi olan Gülşah Özgöller. Şu anda doktora tezimin araştırma aşamasındayım ve çalışmamda birkaç ölçek kullanmayı planlıyorum. Bu ölçeklerden biri, "Kariyer Motivasyonu" ölçeğidir ve sizlerin "Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı çalışmanızda bulduğum Kariyer Motivasyonu Ölçeğini izniniz olursa tezimde kullanmak isterim.
> Bu ölçekleri tezimde kullanabilmem için, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden etik onay almam gerekiyor. Etik onay sürecinin bir parçası olarak, kullanılan her ölçek için yazılı izin alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenle, sizin ölçeğinizi tezimde kullanabilmem için yazılı izninizi rica ediyorum.
> Zaman ayırıp yanıt verirseniz çok sevinirim. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, cevabınızı sabırsızlıkla beklerim.
> Saygılarımla,
> Gülşah Özgöller
> Turizm İşletmeciliği Doktora Programı
> Balıkesir Üniversitesi