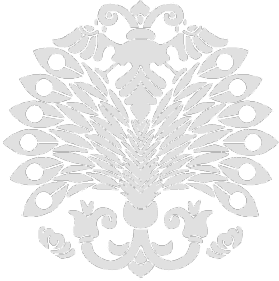


TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNDE KARIYER ENGELLERİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

AN EVALUATION OF CAREER BARRIERS OF THE TURKISH TOURISM SECTOR

Tolga ÖZDEMİR ¹ Harun ÇALHAN ² ¹ Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Kayseri, TürkiyeErciyes University, Institute of Social Sciences,
Kayseri, Türkiye

(Sorumlu Yazar-Corresponding Author)

² Erciyes Üniversitesi, Turizm Fakültesi Kayseri,
TürkiyeErciyes University, Tourism Faculty
Kayseri, Türkiyehcalhan@erciyes.edu.tr

ÖZ

Turizm, dünya ekonomisinde önemli paya sahip dinamik bir sektördür ve dünya genelinde geniş istihdam fırsatları sunmaktadır. Diğer taraftan, turizm sektöründe kariyer yapmak isteyen bireyler, çeşitli yapısal ve kültürel engellerle karşılaşmaktadırlar. Çalışanların turizm sektöründeki işletmelerde karşılaştıkları bazı engeller, kariyerlerinde ilerlemesini engellemekte ve dahası sektörden kopmalarının temel nedeni de olabilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Türk turizm sektöründe karşılaşılan kariyer engellerini doküman analizi yöntemiyle ulusal turizm literatürüne dayalı olarak incelemektir. Bu çalışmada ulusal turizm literatüründeki son 20 yılda yayımlanmış konu ile ilgili mevcut çalışmaların sistematik bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma çerçevesinde öncelikle 2004-2024 yılları arasında kariyer engellerine yönelik yapılmış deneysel çalışmalar araştırılmıştır. Çalışma kapsamında turizm sektöründe kariyer engelleri konusunda yayımlanmış 37 adet deneysel araştırma belirlenmiş ve değerlendirilmeye alınmıştır. Söz konusu çalışmalar 2004-2014 ve 2015-2024 şeklinde iki döneme ayrılmak suretiyle incelenmiştir. Çalışmada turizm çalışanlarının karşılaştığı en temel örgütsel kariyer engellerinin cam tavan, kraliçe arı sendromu, mobbing, engellenme, cinsiyet ayrımcılığı ve fırsat eşitsizliği olduğu anlaşılmıştır. Özellikle turizmde kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimini önemli ölçüde sınırlayan "cam tavan" ve "kraliçe arı sendromu" gibi cinsiyet temelli engellerin öne çıktığı görülmüştür. Bu çalışmanın, konu ile ilgili literatürdeki eksiklikleri tamamlamaya katkı sunabileceği ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik bazı ipuçları sunabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Engelleri, Cam Tavan, Kraliçe Arı, Turizm

ABSTRACT

Tourism is a dynamic sector that holds significant importance in the world economy and offers extensive employment opportunities globally. However, individuals aspiring to build careers in the tourism sector encounter various structural and cultural barriers. Some of these obstacles not only hinder career progression within tourism enterprises but also serve as primary reasons for professionals leaving the sector. The primary aim of this study is to examine the career barriers encountered in accommodation businesses within the Turkish tourism sector, using the document analysis method based on national tourism literature. Specifically, the study systematically reviews existing researches published in the national tourism literature over the past 20 years. Within the scope of this research, experimental studies conducted on career barriers between 2004 and 2024 were identified and evaluated. The study identified and reviewed 37 experimental research studies focused on career barriers in the tourism sector, categorized into two periods: 2004-2014 and 2015-2024. The analysis revealed that the most significant career barriers faced by tourism employees include the glass ceiling, queen bee syndrome, mobbing, blocking, gender discrimination, and unequal career opportunities. Particularly, gender-based barriers such as the "glass ceiling" and "queen bee syndrome" significantly limit women's access to senior management positions in tourism. This study aims to contribute to filling gaps in the literature on this topic and provide insights for future research endeavors.

Keywords: Career Barriers, Glass Ceiling, Queen Bee, Accommodation Sector, Tourism.

Geliş Tarihi/Received 26.07.2024
Düzeltilme Tarihi/ Revision 22.08.2024
Kabul Tarihi/Accepted 21.11.2024
Yayın Tarihi/
Publication Date 31.12.2024

Atıf

Özdemir, T., & Çalhan, H (2024). Türk Turizm Sektöründe Kariyer Engellerine Yönelik Bir Değerlendirme. *Journal of Silk Road Tourism Research*. 4(2),71-87

Cite this article

Özdemir, T., & Çalhan, H (2024). An Evaluation of Career Barriers of The Turkish Tourism Sector. *Journal of Silk Road Tourism Research*. 4(2),71-87



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

GİRİŞ

Turizm sektörü, küresel ekonomide önemli rol oynayan dinamik bir sektördür (Çimat & Bahar, 2003; Akın vd., 2012). Turizm, özellikle istihdam yaratma potansiyeliyle dikkat çekmektedir. Turizm, birçok farklı sektörü etkileyen geniş kapsamlı bir sektör olup, konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri, ulaşım, eğlence ve rekreasyon gibi çeşitli alt sektörleri kapsamaktadır. Bu çeşitlilik, turizmin istihdam potansiyelini artırmakta ve farklı beceri setlerine sahip insanlara iş fırsatları sunmaktadır (Ünlüöner & Şahin, 2011). Turizm sektöründe kariyer, çok çeşitli iş fırsatlarını içeren geniş bir alanı kapsar. Bu sektörde çalışanlar, konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri, ulaşım, rehberlik ve organizasyon gibi alt sektörlerde kariyer yapabilmektedir. Bu çeşitlilik, bireylere farklı becerileri ve ilgi alanlarını değerlendirme şansı sunmaktadır. Bunun yanında, turizm sektöründe çalışanlar seyahat fırsatlarına da sahiptirler. Çeşitli destinasyonlarda çalışma imkânı bulan turizm çalışanları, dünyayı keşfetmek ve yeni deneyimler edinmek için paha biçilemez fırsatları da yakalama şansı elde ederler (Çalhan & Ertan, 2023). Turizm kariyeri aynı zamanda kişisel ve mesleki gelişim için bir platform sağlamaktadır. Çalışanlar, uluslararası ilişkileri artırabilmekte, kültürel anlayışlarını derinleştirebilmekte ve iletişim becerilerini geliştirebilmektedirler (Cavuş & Kaya, 2015). Turizmde kariyer yapmayı hedefleyen bireylerin karşılaşılabileceği çeşitli engeller, sektördeki potansiyel yeteneklerin gelişimini sınırlayabilir ve sektördeki işgücünün çeşitliliğini engelleyebilir (Tanrıverdi vd., 2019). Turizmde kariyer engelleri, geniş bir yelpazede ortaya çıkabilmektedir. Eğitim eksikliği, işgücü piyasasındaki belirsizlikler, dil engelleri, kültürel farklılıklar, cinsiyet ayrımcılığı ve iş-yaşam dengesizliği gibi faktörler, turizmde kariyer yapmayı hedefleyen bireylerin karşılaştığı potansiyel engeller arasında sayılabilir (Demirkol vd., 2004; Güzel & Özgül, 2014). Turizm sektörü hızla gelişen ve değişen bir sektör olduğundan sektördeki iş fırsatlarına uygun niteliklere sahip adayların bulunması ve istihdam edilmesi konusunda da belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, turizmde kariyer yapmayı hedefleyenlerin karşılaştığı dil engelleri, uluslararası iş fırsatlarını değerlendirmelerini ve kariyerlerini geliştirmelerini zorlaştırabilir. Kültürel farklılıklar da çalışanlar arasında etkili iletişimi ve işbirliğini engelleyebilir (Cave & Kılıç, 2010).

Cinsiyet ayrımcılığı da turizm sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen bireylerin karşılaştığı önemli bir engeldir. Kadınlar, özellikle liderlik pozisyonlarında ve üst düzey yönetim kadrolarında sıklıkla karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmek zorunda kalabilirler. Bu durum, sektördeki yetenekli kadınların potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilir (Aydın Tükeltürk & Şahin Perçin, 2008; Pelit vd., 2016; Kaya, 2017). Turizm sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen bireylerin karşılaştığı engellerin anlaşılması, sektördeki işgücünün çeşitliliğini artırmak, işgücü kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmak ve sektörde daha fazla fırsat yaratmak için önemlidir.

Kariyer konusunun turizm alanında son derece önemli bir araştırma alanı olduğu pek çok araştırmacı tarafından vurgulanmaktadır (Soysal & Kılınç, 2016; Ilgaz & Güzel, 2019; Ünüvar vd., 2021; Çalhan & Ertan, 2023). Bu çalışmanın temel amacı, ulusal turizm literatüründe kariyer engellerine yönelik yapılmış deneysel araştırmalara dayalı olarak son 20 yılda karşılaşılan kariyer engellerini belirlemek, bu engelleri tasnif etmek ve buna bağlı olarak değerlendirmelerde bulunmaktır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi esas alınmıştır. Bu çerçevede, ulusal turizm literatüründe çevrimiçi olarak ulaşılabilen konu ile ilgili kitaplar, kitap bölümleri, makaleler, tezler ve bildirimler incelenmiştir. Çalışma kapsamında ulusal literatürde 2004-2024 yılları arasında yayımlanmış, "DergiPark", "Google Akademik" ve "YÖK Ulusal Tez Merkezi" üzerinden ulaşılabilen kariyer engellerine yönelik yapılmış deneysel araştırmalar belirlenmiştir. Belirlenen araştırmalar, 2004-2014 ve 2015-2024 olmak üzere iki döneme ayrılarak incelenmiştir. Bu incelemeler, örgütsel kariyer engellerinin geniş çapta ele alınmasını sağlamış ve 20 yıllık süreçte ne gibi değişiklikler olduğunun analiz edilmesi gibi önemli katkılar sunmuştur.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesi Fransızca "carriere" kelimesinden dilimize gelmiş ve genellikle meslek, uzmanlık, diplomatik kariyer gibi bir işte ilerleme ve yaşam boyunca yapılan işler dizisi olarak tanımlanmaktadır (Akat & Budak, 1994). Kariyer, bir bireyin iş yaşamı boyunca işle ilgili pozisyonları sırayla ve sürekli olarak sürdürmesidir (De Cenzo & Robins, 1996). Diğer bir tanıma göre ise, çalışanların iş yaşamları boyunca yerine getirdikleri işleri, iş hayatındaki ilerleme ve gelişimleri kapsayan bir terim şeklinde ifade edilmektedir (Aytaç, 1997). Başka bir tanıma göre kariyer, herhangi bir bireyin iş hayatı süresince bir iş kolunda daima yükselerek ilerlemesi, yeni becerileri ve deneyimleri elde etmesidir (Kaynak vd., 1998). Kariyer kavramı, iş hayatındaki deneyimlerin ve ilerlemenin yanı sıra mesleki gelişimi de içeren genel bir terim olarak da kullanılmaktadır (Aytaç, 2005). Kariyer kavramı, işgörenlerin çalışma yaşamları süresince yerine getirdikleri işleri ve çalışma hayatlarındaki işletmeleri içerir. Bu açıdan kariyer, bireyin hayatı süresince kazandığı pozisyonların tümüdür (Bingöl, 2006).

Kariyer, bir işçinin çalışma yaşamı boyunca takip edebileceği işlerin dizisidir. Geleneksel olarak, kariyer terimi sadece yöneticiler veya profesyonel çalışanlar için kullanılsa da, organizasyondaki tüm çalışanlar için geçerlidir.

([Gerek, 2009](#)). Bireyler kariyer planlaması yaparken çevresel faktörleri belirleyerek kendilerini keşfetmekte ve amaçlarını belirlemektedir ([Çalhan & Ertan, 2023](#)). Kariyer yalnızca yükselme, başarı ve ilerleme gibi dikey hareketliliklerle sınırlı bir anlam taşımamaktadır. Bireylerin çalışma hayatları boyunca deneyimledikleri her türlü iş, kariyer kavramının içeriği ve önemi bakımından değerlendirilmektedir ([Alkan, 2014](#)). Kariyer, bir bireyin meslek yaşamı boyunca takip ettiği yoldur ve genellikle belirli bir alanda ilerleme, başarı ve kişisel gelişimle ilişkilendirilir. Kariyer bireyin eğitim, deneyim ve yeteneklerini kullanarak belirli bir hedefe yönelmesini içerir ([Aktas, 2015](#)). Kariyer kavramı, insanın davranış biçimi ile donatılmış yaşam süresince süre gelen işler serisi olarak ifade edilir. Kariyer, seçilen bir iş alanında ilerleme, daha fazla para kazanma, sorumluluk üstlenme, terfi etme, statü elde etme ve saygınlık kazanma gibi unsurları içermektedir ([Sabuncuoğlu, 2016](#)).

1.2. Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri kavramı, bireyin içinde veya çevresinde meydana gelen ve kariyer gelişimini zorlaştıran olaylar ve koşullar olarak tanımlanmaktadır ([Swanson & Woitke, 1997](#)). Kariyer engelleri, bireylerin kariyerlerinde algıladıkları engeller olarak açıklanmakta ve kişiye özgü veya ortamla ilgili çalışanın kariyer ilerlemesini durduran veya zorlaştıran durumlar olarak ifade edilmektedir ([Betz, 2000](#)). [Anafarta ve arkadaşlarına \(2008\)](#) göre kariyer engelleri, bireyin iş hayatında istediği yetki, terfi, maaş ve itibar gibi hedeflere ulaşmasını engelleyen, bireyden kaynaklanmayan etkenlerdir. Bu engeller, işletmenin rekabetçi avantajını sürdürmek için gereken çeşitli yeteneklere sahip bireylerin üst düzey yönetim pozisyonlarında yer almasını engelleyebilir ve işletmenin verimliliğine potansiyel katkı sağlayabilecek yeteneklerin kullanımını kısıtlayabilir. Kariyer engeli, bireylerin iş hayatında ilerlemesini veya hedeflerine ulaşmasını engelleyen çeşitli faktörleri ifade eder. Bu engeller, eğitim düzeyi, yetenekler, ekonomik durum, cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş ve engellilik gibi birçok farklı faktörden kaynaklanabilir ([Alhas, 2021](#)).

Kariyer seçimleriyle ilişkili olarak ortaya çıkan kariyer engelleri terimi daha sonra, farklı etnik kökenlere ve sosyoekonomik düzeylere sahip bireylerin kariyer gelişimlerini de kapsayan genel bir kavram olarak kullanılmıştır. ([McWhirter, 1992](#)). Bu alandaki literatürde başlangıçta mesleki problemler terimi öne çıkmış ve daha sonra bu kavram kariyer engellerini içerecek şekilde genişletilmiştir. Ancak, kariyer hedeflerini engelleyen tüm etkenleri kapsayan kariyer engelleri terimi, ilk olarak [Crites \(1969\)](#) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, kariyer engelleri kişisel faktörler (örneğin, ilgi eksikliği) ve çevresel faktörler (örneğin, cinsiyet ayrımcılığı) olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir ([Swanson & Woitke, 1997](#)).

Kariyer iş hayatında son derece önemli bir faktör olmasına rağmen, iş hayatında kariyer engelleri ile karşılaşmaktadır. Bunun nedeni, iş yerinde cinsiyet eşitsizliği, hiyerarşik yapıların azalması, iş-yaşam dengesi zorlukları, kurumsal kısıtlamalar ve teknolojik değişim gibi çeşitli faktörlerin etkisi altında olmasıdır. Özellikle, kadınların liderlik rollerine erişiminde yaşanan zorluklar, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyer ilerlemelerini sınırlandırabilir. Ayrıca, dijitalleşme ve otomasyon gibi teknolojik ilerlemeler, bazı işlerin ortadan kalkmasına ve iş yerinde beceri gereksinimlerinin değişmesine neden olabilir, bu da çalışanların kariyerlerini yeniden yönlendirmelerini gerektirebilir. Kariyer engelleri, bireylerin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirememesine ve iş dünyasında adaletsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle, kariyer engellerinin azaltılması ve eşit fırsatların sağlanması, daha adil ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak için önemli bir adımdır ([Alhas, 2021](#)).

Literatürde pek çok araştırmacı tarafından ([Lockwood, 2004](#); [Hockley, 2004](#); [Tmaz, 2006](#); [Çalık & Eres, 2006](#); [Pelit & Türkmen, 2008](#); [Yetim & Şahin, 2008](#); [Özdaşlı & Arslan, 2009](#); [Tiyek, 2011](#); [London, 2014](#); [Kır & Er, 2017](#); [Kalaycıoğlu, 2018](#); [Bozkurt, 2019](#); [Blanchard & Blanchard, 2020](#); [Bora & Şahin Perçin, 2021](#); [Aksu & Şahin, 2022](#); [Öksüz, 2023](#)) sıklıkla vurgulanan kariyer engelleri genel olarak; cam tavan, kraliçe arı sendromu, ayışığı, çift kariyerlilik, çift kariyerli eşler, kariyer düzleşmesi, tükenmişlik ve stres, gözden düşme, engellenme, mobbing, mentor eksikliği, teknolojik değişimleri yakalayamama ve sınırlı kariyer fırsatlarından oluşmaktadır.

Cam tavan: Bu kavram, ilk defa Hymovitz ve Schellhard tarafından 1986'da Wall Street Journal'ın "iş hayatında kadın" başlıklı bir haberinde yer almıştır. Bu terim, devletlerde, eğitim kurumlarında, işletmelerde ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda üst pozisyonlara ulaşmayı hedefleyen ve bu amaçla çalışan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar. Cam tavan, kadınlar ile idareciler arasında zuhur eden, başarı ve liyakate bakılmaksızın kadınların ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engelleri ifade eder ([Lockwood, 2004](#); [Battal vd., 2017](#)).

Kraliçe arı sendromu: İş dünyasında ve profesyonel ortamda kendini gösteren bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu sendrom, başarılı kadın liderlerin, özellikle kendi cinsiyetlerinden gelen diğer kadınlara karşı destekleyici olmaktan ziyade, onları engelleyici veya rekabetçi davranışlar sergilemeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Kraliçe arı olarak nitelendirilen bu kadınlar, genellikle kendi konumlarını tehdit altında hissettiklerinde ya da kadınlara özgü ön yargılardan kaçınmak için bu tutumu benimserler. Sonuç olarak, bu davranış biçimi, kadınların iş yerindeki ilerlemesini zorlaştırabilir ve genel olarak kadın dayanışmasını zayıflatabilir. Kraliçe arı sendromu, kadınların iş yerinde karşılaştığı sistemik engellerin bir parçası olarak görülmekte ve kadınların liderlik rollerinde birbirlerini desteklemesinin önemine dikkat çekmektedir ([Bozkurt, 2019](#); [Aksu & Şahin, 2022](#)).

Ayışığı: Bireylerin mevcut işlerinin yanı sıra, ek iş veya projelerde çalışmalarına engel olan kurumsal kısıtlamaları tanımlayan bir kavramdır. Bu engel, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini tam olarak kullanmalarını sınırlayarak, kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkiler. İşverenler, genellikle sadakat ve odaklanma kaygılarıyla, çalışanların başka işlerle meşgul olmalarını istemezler. Ancak bu tutum, çalışanların profesyonel becerilerini geliştirme, yeni deneyimler kazanma ve ağlarını genişletme fırsatlarını da kısıtlar. Ayışığı kariyer engeli, bireylerin iş-yaşam dengesi ve kariyer tatmini açısından önemli bir sorun olarak görülmektedir. Çünkü iş yerindeki bu tür kısıtlamalar, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırabilir ([Kır & Er, 2017](#); [Bora & Perçin, 2021](#)).

Çift kariyerlilik: Bireylerin aynı anda iki farklı kariyer yolunda ilerlemelerini ifade eder ve modern iş dünyasında giderek yaygınlaşan bir olgudur. Bu durum, bireylerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını çeşitli alanlarda kullanmalarına olanak tanır, böylece iş tatminini ve profesyonel gelişimi artırır. Çift kariyerlilik, kişisel ve finansal riskleri dağıtarak kariyer güvenliğini de artırabilir. Ancak, iki kariyeri aynı anda yönetmek zaman yönetimi, enerji dağılımı ve iş-yaşam dengesi açısından zorluklar yaratabilir. Bu nedenle, çift kariyerlilik başarılı olabilmesi için dikkatli bir planlama, güçlü organizasyon becerileri ve işverenlerin esnekliği gereklidir. Bu yaklaşımla, bireyler hem kişisel hem de profesyonel hayatlarında daha fazla tatmin ve başarı elde edebilirler ([Özdaşlı & Arslan, 2009](#); [Atalay, 2021](#)).

Çift kariyerli eşler: Her iki eşin de yoğun kariyer hedeflerine sahip olduğu çiftlerdir. Bu durum, çeşitli kariyer engellerine yol açabilir. Bu engeller, coğrafi zorunluluklar, zaman yönetimi zorlukları ve ailevi sorumlulukların paylaşılması gibi konularda kendini gösterebilir. Özellikle terfi, iş değişikliği veya uluslararası görevler gibi kariyer fırsatları, eşlerden birinin kariyerini önceliklendirmeyi gerektirebilir. Bu durum diğer partnerin kariyer gelişimini sınırlayabilir. Ayrıca, çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumlulukların dengeli bir şekilde paylaşılması, her iki partnerin de kariyer hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabilir. Çift kariyerli eşlerin bu engelleri aşabilmesi için, esnek çalışma düzenlemeleri, işyerinde destekleyici politikalar ve aile içi iletişimin güçlü olması kritik öneme sahiptir. Bu şekilde, her iki partner de profesyonel ve kişisel hedeflerine daha uyumlu bir şekilde ulaşabilir ([Alparslan vd., 2018](#); [Racapova & Tekin, 2019](#)).

Kariyer düzleşmesi: Organizasyonlarda hiyerarşik yapıların azalması ve orta kademe yönetim pozisyonlarının yok olmasıyla ortaya çıkan bir kariyer engelidir. Bu durum, çalışanların geleneksel terfi yollarının daralmasına ve kariyer ilerlemelerinin yavaşlamasına neden olabilir. Kariyer düzleşmesi, çalışanların yetenek ve deneyimlerine rağmen üst düzey pozisyonlara geçiş yapmalarını zorlaştırır ve motivasyonlarını düşürebilir. Ayrıca, bu yapı değişikliği, çalışanların liderlik ve yönetim becerilerini geliştirmelerini sınırlandırabilir. Çünkü daha az yönetim pozisyonu bulunur. Kariyer düzleşmesi engelini aşmak için, çalışanların yatay hareketliliğe, farklı alanlarda uzmanlaşmaya ve sürekli öğrenmeye odaklanmaları gerekmektedir ([Bolat vd., 2017](#); [Bozkurt, 2019](#)).

Tükenmişlik ve stres: Tükenmişlik, genellikle iş yerinde uzun süre devam eden stresin bir yansıması olarak meydana gelen fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumudur. Çalışanlar, aşırı iş yükü, yetersiz destek ve sürekli baskı altında olduklarında tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalırlar. Bu durum, motivasyon kaybına, iş performansında düşüşe ve genel iş memnuniyetsizliğine yol açar ([Ergin, 1992](#); [Pelit & Türkmen, 2008](#)). Stres ise, çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmakta zorlanmalarına neden olarak hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını tehdit eder. Uzun süreli stres, anksiyete, depresyon ve diğer sağlık sorunlarına yol açarak çalışanların kariyer ilerlemelerini engelleyebilir ([Bilgili & Tekin, 2019](#)).

Gözden düşme: Gözden düşme, genellikle çalışanların performanslarının veya katkılarının yeterince fark edilmemesi, takdir edilmemesi ve ödüllendirilmemesi sonucunda ortaya çıkar. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını olumsuz yönde etkileyerek iş tatminsizliğine yol açar. Özellikle yetenekli ve potansiyeli yüksek çalışanların gözden düşmesi, örgütün uzun vadeli başarısı için kayıp anlamına gelir. Gözden düşme, aynı zamanda terfi, eğitim ve gelişim fırsatlarının adil dağıtılmaması durumunda daha da belirgin hale gelir. Örgütlerin bu engeli aşmak için, çalışanların performanslarını düzenli olarak değerlendirmeleri, geri bildirim sağlamaları ve başarıları ödüllendirmeleri önemlidir. Ayrıca, açık ve şeffaf bir iletişim ortamı oluşturarak her çalışanın katkısının değerli olduğunu göstermeleri gerekmektedir ([Çalık & Eres, 2006](#); [Tunçer, 2012](#); [Kalaycıoğlu, 2018](#)).

Engellenme: Genellikle çalışanların yetenek ve becerilerinin tam olarak kullanılmadığı, potansiyellerinin sınırlı olduğu ya da kariyer hedeflerine ulaşmalarına yönelik fırsatların kısıtlandığı durumları ifade eder. Bu durum, iş yerinde yetersiz kaynaklar, destek eksikliği, haksız terfi uygulamaları veya adil olmayan performans değerlendirmeleri gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir. Engellenme, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltarak, iş performanslarını ve örgüte olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler. Ayrıca, sürekli olarak engellenmiş hisseden çalışanlar, stres ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlarla da karşılaşabilirler. Örgütler, çalışanların kariyer engelleriyle başa çıkabilmeleri için adil ve şeffaf bir kariyer geliştirme politikası uygulamalı, bireysel gelişimlerine yatırım yapmalı ve çalışanların yeteneklerini tam anlamıyla kullanabilecekleri fırsatlar sunmalıdır ([Aytaç, 2005](#); [Ersoy, 2007](#)).

Mobbing: Kişinin işyerinde maruz kaldığı sürekli ve sistematik olarak zarar verici davranışlarla tanımlanır. Bu zarar verici davranışlar, genellikle bir kişinin diğerleri tarafından sürekli olarak hedef alınması, dışlanması, küçük düşürülmesi, taciz edilmesi veya iş ilişkilerinin sabotajına yönelik olabilir. Mobbing olayları, genellikle hiyerarşik güç dengelerinin etkisi altında meydana gelir. Üstlerin alt kademedeki çalışanları kontrol etmek, yönlendirmek veya hedef almak için kullandığı bir araç olarak görülebilir. Ancak mobbing, sadece üstler tarafından değil, aynı zamanda eşit veya alt düzey çalışanlar tarafından da gerçekleştirilebilir. Bu durumda, mobbing genellikle işyerindeki ilişkilerin karmaşıklığı ve rekabetçi ortamın bir sonucu olarak ortaya çıkar. Mobbing'in etkileri oldukça ciddi ve geniş kapsamlıdır. İş performansında düşüş, motivasyon kaybı, işten ayrılma isteği, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları gibi sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Mağdurlar genellikle anksiyete, depresyon, uyku bozuklukları ve benzeri psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilirler. Ayrıca, mobbing nedeniyle iş kaybı, kariyer zedelenmesi ve sosyal izolasyon gibi uzun vadeli sonuçlar da ortaya çıkabilir ([Hockley, 2004](#); [Tmaz, 2006](#); [Yetim & Şahin, 2008](#); [Tiyek, 2011](#)).

Mentor eksikliği: Mentorlar, deneyimlerini ve bilgilerini paylaşarak çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunur, onlara rehberlik eder ve kariyer yollarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olurlar ([Catanese & Shoamanesh, 2017](#)). Ancak, bazı örgütlerde yeterli sayıda mentor bulunmaması veya mentorluk kültürünün yerleşmemiş olması, çalışanların bu önemli destek mekanizmasından yoksun kalmasına neden olabilir. Mentor eksikliği, çalışanların yönlendirilme ve geri bildirim alma imkânlarını kısıtlar, bu da onların yeteneklerini tam olarak geliştirmelerini ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırır. Ayrıca, mentor desteğinden yoksun kalan çalışanlar, kariyer yollarında belirsizlik ve güvensizlik yaşayabilir. Bu durum, çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini olumsuz etkileyebilir. Örgütlerin, mentorluk programları oluşturması ve deneyimli çalışanları mentor olarak yetiştirmesi, çalışanların kariyer gelişimlerine önemli bir katkı sağlar ve örgütün genel performansını artırır ([Blanchard & Blanchard, 2020](#); [Öksüz, 2023](#)).

Teknolojik değişimleri yakalayamama: Hızla ilerleyen teknoloji, iş dünyasında sürekli olarak yeni becerilerin ve bilgi birikiminin gerekli olmasını sağlar. Ancak, bazı çalışanlar bu değişimlere ayak uydurmakta zorlanabilir ve yeni teknolojileri öğrenme konusunda yeterli destek alamayabilirler. Teknolojik değişimlerin hızına yetişemeyen çalışanlar, kendilerini yetersiz hissedebilir ve bu durum iş tatminsizliği, motivasyon kaybı ve iş performansında düşüşe yol açabilir. Ayrıca, sürekli olarak yeni teknolojilere uyum sağlamaya çalışmak, çalışanlar üzerinde stres ve baskı yaratabilir. Örgütlerin, bu tür kariyer engellerini aşmak için çalışanlarına düzenli eğitim ve gelişim fırsatları sunmaları, teknolojik yeniliklere adaptasyon sürecinde gerekli desteği sağlamaları ve bu değişimleri bir fırsat olarak değerlendirmeleri önemlidir. Bu yaklaşımlar, çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine katkıda bulunur ([Bayraktaroğlu, 2008](#); [Özden, 2008](#)).

Sınırlı kariyer fırsatları: Bir örgütte terfi olanaklarının, yatay geçiş imkânlarının veya yeni pozisyonların kısıtlı olması, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırabilir. Sınırlı kariyer fırsatları, özellikle yetenekli ve hırslı çalışanlar için motivasyon kaybına ve iş tatminsizliğine yol açabilir. Çalışanlar, kariyerlerinde ilerleme şansı bulamadıklarında, örgüte olan bağlılıkları azalabilir ve başka iş aramaya başlayabilirler. Ayrıca, sınırlı kariyer fırsatları, çalışanların profesyonel gelişimlerini sınırlayarak potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini engeller ([London, 2014](#); [Bozkurt 2019](#)).

2. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi esas alınmıştır. Nitel araştırmaları doküman analizi, gözlem, görüşme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı ([Karataş, 2015](#)) algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül olarak tespit etmeye dair süreçlerin izlendiği araştırmalar olarak tanımlamak mümkündür ([Aydın, 2018](#)). Doküman incelemesi yöntemi, mevcut literatürde bir konu hakkında yapılmış araştırmaların sistematik olarak incelenmesini içerir. Bu yöntem, bir konu hakkında mevcut olan araştırma makalelerini toplu olarak inceleyerek, literatürdeki boşlukları tanımlamaya, mevcut bilgileri sentezlemeye ve gelecek araştırmalara yönelik önerilerde bulunmaya olanak tanır ([Scott & Morrison, 2005](#)). Doküman incelemesi, çeşitli akademik kaynaklar, makaleler, tezler, kitap bölümleri ve diğer yazılı materyaller üzerinde yürütülmektedir ([Yıldırım & Şimşek, 2013](#)). Bu materyaller, turizm sektöründeki birçok olguya yönelik yapılmış olabilmektedir ([Bowen, 2009](#)). Literatür taraması, belirli anahtar kelimeler ve konu başlıkları kullanılarak yapılmakta, ardından ilgili makaleler ve diğer kaynaklar detaylı bir şekilde incelenmektedir ([Yıldırım & Şimşek, 2013](#)). Literatür taraması, araştırmacıların konuyla ilgili mevcut bilgi birikimini anlamalarını ve analiz etmelerini sağlar. Doküman incelemesi yapılırken, literatürdeki boşlukların tanımlanması da önemlidir ([Payne & Payne, 2004](#)). Araştırmacılar, mevcut araştırmalarda ele alınmayan veya yeterince incelenmemiş konuları belirler ve bu boşlukların nasıl doldurulabileceğine dair önerilerde bulunurlar ([O'Leary, 2004](#)).

Bu çalışma, Türkiye'de turizm sektöründe kariyer engellerinin belirlenmesi amacıyla yapılan deneysel araştırmaların doküman incelemesi yöntemi ile incelenmesini esas almaktadır. Çalışma çerçevesinde ulusal literatürde 2004-2024 yılları arasında yayımlanmış, "DergiPark", "Google Akademik" ve "YÖK Ulusal Tez Merkezi" üzerinden

ulaşılabilen kariyer engellerine yönelik yapılmış deneysel araştırmalar belirlenmiştir. Çalışma kapsamında kariyer engelleri konusunda 37 adet deneysel araştırma belirlenmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. Belirlenen araştırmalar 2004-2014 ve 2015-2024 şeklinde iki döneme ayrılmak suretiyle incelenmiştir. Çalışmanın temel araştırma soruları; (1) Türk turizm sektöründe son 20 yılda karşılaşılan kariyer engelleri nelerdir?, (2) Türk turizm sektöründe karşılaşılan kariyer engelleri dönemsel açıdan nasıl farklılıklar göstermektedir? sorularından oluşmaktadır. Bu çalışmanın Türk turizm sektöründe karşılaşılan kariyer engelleriyle ilgili daha kapsamlı bir bilginin ortaya koyulmasına katkı sağlayabileceği ve gelecekte konu ile ilgili yapılacak araştırmalara bazı ipuçları sunabileceği düşünülmektedir.

3. BULGULAR

3.1. 2004-2014 Yılları Arasında Kariyer Engellerine Yönelik Ulusal Çalışmalar

Çalışma çerçevesinde Türk turizm literatüründe 2004-2014 yılları arasında yayımlanmış olan 12 deneysel araştırma incelenmiş ve bulguları irdelenmiştir. İncelenen çalışmalar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. 2004-2014 Dönemi İncelenen Deneysel Çalışmalar

Yazar(lar) ve Yıl	Çalışma Adı	Çalışma Türü
Dalkıranoglu, 2006	Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama	Tez (YL)
Anafarta vd., 2008	Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma	Makale
Sezen, 2008	Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Ortave büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma	Tez (YL)
Güzel, 2009	Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama	Tez (YL)
Yanardağ, 2009	Örgütlerde engellenme duygusu: Konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma	Tez (YL)
Zeybek, 2010	Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama	Tez (YL)
Günden, 2011	Konaklama İşletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği	Tez (YL)
Saçlı, 2011	Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği	Tez (YL)
Aydağ, 2012	Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma	Tez (YL)
Demirdelen, 2013	Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algılamaları: Antalya’da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma	Tez (YL)
Mayuk, 2013	Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul örneği	Tez (YL)
Cömert, 2014	Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri	Makale

İncelenen çalışmalarda öne çıkan kariyer engelleri Tablo 2’de sunulmuştur. [Dalkıranoglu \(2006\)](#) İstanbul ilinde turizm sektöründe faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde yönetici pozisyonunda çalışanların cinsiyetleri ile cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, 29 adet beş yıldızlı otelin departman yöneticilerinden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma, erkek ve kadın yöneticilerin genel olarak cinsiyet ayrımcılığına karşı benzer tutumlara sahip olduklarını, ancak erkek yöneticilerin kadınları daha yetersiz gördüklerini göstermektedir. [Anafarta ve arkadaşları \(2008\)](#) Antalya’da otel yöneticisi kadınların cam tavan algısını ölçmeye yönelik bir çalışma yapmışlardır. Araştırmacılar çalışma verisini, anket ve derinlemesine mülakat yöntemiyle elde etmişlerdir. Araştırmalarının sonucunda, kadınların kariyer yolculuklarında karşılaştıkları engellerin cinsiyet ayrımcılığı, liderlik yeteneklerine yönelik stereotipler ve işyerindeki cinsiyetçi tutumlar gibi çeşitli faktörlere dayandığını ortaya koymuşlardır. [Sezen \(2008\)](#), İstanbul’da faaliyet gösteren 18 adet 4 ve 5 yıldızlı otellerde kadın çalışanların cam tavan ile karşı karşıya olup olmadığını tespit etmek ve kadın çalışanların cam tavan hakkında düşüncelerini ortaya koymak için bir araştırma yapmışlardır. Çalışma verisi anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışma sonucunda kariyer engeli olarak toplumsal önyargılar, ailevi sorumluluklar, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel kalıp

yargılarının etkili olduğunu belirlemişlerdir. Kadınların en çok karşılaştıkları kariyer engelinin cam tavan sendromu olduğunu ortaya koymuşlardır.

[Güzel \(2009\)](#) Kuşadası'nda dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engellerini incelemişlerdir. Çalışma verisi anket uygulaması ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda kadın çalışanların karşılaştığı öne çıkan engellerin cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, iş-yaşam dengesi sorunları ve kariyer gelişim fırsatlarının sınırlılığı olduğunu belirlemiştir. [Yanardağ \(2009\)](#) çalışmasında çalışanların engellenme duygusunu araştırmıştır. Çalışmasını Antalya'nın Belek bölgesinde faaliyet gösteren 36 adet beş yıldızlı konaklama işletmesinden topladığı veri ile gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların işyerinde karşılaştıkları engellenme durumunun, motivasyonlarını ve genel iş tatminlerini önemli ölçüde azalttığını belirlemiştir. [Zeybek \(2010\)](#) Ankara'da faaliyet gösteren 12 adet beş yıldızlı ve 33 adet dört yıldızlı toplam 45 otelin yönetici ve çalışanlarından kadınların karşılaştıkları kariyer engellerine ve özellikle cam tavana yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma verisi anket ve mülakattan oluşan karma yöntem ile elde edilmiştir. Araştırmada kadınların ve erkeklerin kariyer algısına yönelik algıları, kadınların sektörün yönetim kademelerinde yeterince yer alamamalarının nedenleri, kadın ve erkeklerin kariyer engellerini aşma tutumları incelenmiştir. Çalışmanın sonunda yönetime doğru kariyer basamaklarında ilerlemeye başlayan kadınların, karşılaştıkları engellerin azaldığını belirlemişlerdir. Ayrıca, otel yöneticilerinin büyük çoğunluğunun toplumsal önyargıların kadınların sektörde kariyer yapmasında etkili olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur.

[Günden \(2011\)](#) Muğla'da konaklama sektöründe yönetici pozisyonunda bulunan kadınların karşılaştığı "cam tavan" engellerini incelemiştir. Çalışmanın verisi, anket ve mülakat yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, kadın yöneticilerin iş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığı, liderlik yeteneklerine yönelik olumsuz stereotipler ve işyerindeki cinsiyetçi tutumlar gibi kariyer engelleri ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. [Saçlı \(2011\)](#) Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışmaya katılan otel personellerinin genel tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. [Aydağ \(2012\)](#), Adana ve Hatay illerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentalarında cam tavan sendromu olup olmadığını ve turizm sektöründeki yöneticilerin, kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları cam tavan algısını nasıl değerlendirdiklerini ölçmüştür. Çalışma 12 konaklama ve 12 seyahat işletmesi ile yapılmıştır. Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Çalışma seyahat işletmelerinden 34, konaklama işletmelerinde 79 çalışan olmak üzere toplam 113 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada konaklama işletmeleri ile seyahat acentalarında kadın çalışanların üst yönetimden uzak tutulması anlamına gelen cam tavan sendromunun var olduğunu tespit edilmiştir.

[Demirdelen \(2013\)](#) Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmelerinde orta ve üst düzey yöneticilerin kariyerlerinden tatmin olma durumunu araştırmıştır. Çalışma 220 orta ve üst düzey yönetici ile anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma, yöneticilerin kariyer tatmininin, iş yaşamında karşılaştıkları çeşitli kariyer engelleri tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Yöneticilerin çalıştıkları işletmelerde; iş koşulları, çalışma ortamı, terfi imkânları, iş güvenliği ve sosyal haklar gibi doğrudan kariyerlerle ilgili konuların iş ve kariyer tatminlerini etkilediğini ortaya koymuştur. [Mayuk \(2013\)](#) İstanbul'daki konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin karşılaştığı cam tavan engellerini incelemiştir. Çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışmakta olan 146 orta ve üst düzey yöneticiden anket toplanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma, İstanbul'daki konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan sendromuyla karşılaştıklarını ve bu engelin kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. [Cömert \(2014\)](#), Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada öğrencilerin sektörde çalışmak istediği bölümler ve bu tercihlerinde cinsiyet faktörünün önemli olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada 126 öğrenciden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışma sonunda, turizm öğrencilerinin sektörde cinsiyet ayrımcılığının yaygın bir sorun olduğuna dair algılarının güçlü olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 2. 2004-2014 Dönemi Öne Çıkan Kariyer Engelleri

Cam tavan sendromu	Liderlik yeteneklerine yönelik stereotipler
Cinsiyet ayrımcılığı	Örgütsel kariyer gelişim fırsatlarının sınırlılığı
Cinsel kalıp yargıları	Toplumsal önyargılar
İşyerinde cinsiyetçi tutumlar	Ailevi sorumluluklar
Engellenme	İş-yaşam dengesi sorunları

3.2. 2015-2024 Yılları Arasında Kariyer Engellerine Yönelik Ulusal Çalışmalar

Çalışma çerçevesinde Türk turizm literatüründe 2015-2024 yılları arasında yayımlanmış olan 25 deneysel

araştırma incelenmiş ve bulguları irdelenmiştir. İncelenen çalışmalar Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. 2015-2024 Dönemi İncelenen Deneysel Çalışmalar

Yazar(lar) ve Yıl	Çalışma Adı	Çalışma Türü
Güleç, 2015	Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama	Tez (YL)
Güneş vd., 2016	Yiyecek-içecek hizmetleri (F&B) personelinin kariyer engeli ve çözüm önerileri	Makale
Fındık, 2016	İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma	Tez (YL)
Keskin, 2016	Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler: Antalya Kundu bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama	Tez (YL)
Üçyıldız, 2017	Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma	Tez (YL)
Demirer, 2018	Örgüt kültürü ve örgütsel destek algısının cam tavan engeli ile ilişkisi: İstanbul turizm sektörü kadın çalışanları üzerine bir araştırma	Tez (YL)
Öktem vd., 2018	Otel işletmelerinde kadın işgören davranışlarını etkileyen algılara ilişkin bir araştırma	Makale
Özmen vd., 2018	Otel işletmelerinde kadın yönetici olmak: Sakarya ili örneği	Bildiri
Şahin Perçin & Demirel, 2018	Otel işletmelerindeki kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerine etkisi	Makale
Davletova, 2019	Kadın yöneticilerin kariyer engellerinin örgütsel sapma davranışlarına etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama	Tez (DR)
Çiçen vd., 2020	Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma	Makale
Yolcu, 2021	Cam tavan sendromunun örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği	Tez (YL)
Celen & Tuna, 2021	Konaklama İşletmelerindeki kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algılarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması	Makale
Celen, 2022	Antalya’daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde kraliçe arı sendromunun bağlılık ve verimlilik üzerine etkisi	Tez (DR)
Ünlü, 2022	Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri: Cam tavan sendromu, kariyer platosu ve süper kadın ideali	Tez (YL)
Sürmeli, 2022	Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığa etkisi: Antalya ilinde bir araştırma	Tez (YL)
Balcı & Aslan, 2022	Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya’da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar	Makale
Kakşa, 2022	Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı	Tez (YL)
Kısa & Şahin, 2022	Otel işletmelerinde kadın yönetici olmak: Ordu ili örneği	Makale
Demir, 2023	Konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların cam tavan algısı: Van ili örneği	Makale
Eren & Güleç, 2023	Mutfakta kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı var mıdır? Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde okuyan kadın öğrenciler üzerine bir araştırma	Makale
Esen vd., 2023	Otel çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik bir inceleme: Kuşadası örneği	Makale
Geçgin & Gülsoy, 2024	Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki: mutfak çalışanları örneği	Makale

Duruk & İnce, 2024	Turizmde kadın çalışanların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör işletmelerinde bir uygulama	Makale
Karacaoğlu, 2024	Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları cinsiyet kaynaklı sorunlar, engeller ve çözüm önerileri üzerine betimsel bir araştırma	Makale

Araştırmalar sonucunda öne çıkan kariyer engelleri Tablo 4’de sunulmuştur. [Güleç \(2015\)](#) Kuşadası’nda faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kadınlara anket yöntemiyle bir deneysel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kadın çalışanların cam tavan sendromu açısından, medeni durumları, yaş grupları, çalıştıkları departmanlar, aylık gelirleri, kıdem süreleri ve çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. [Güneş ve arkadaşları \(2016\)](#) İstanbul’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin yiyecek-icecek bölümü personelinin kariyer engellerini araştırmışlardır. Çalışma kapsamında seçilen dört ve beş yıldızlı otellerin ilgili personellerine anket yöntemi uygulanarak veri toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda, personelde iş yükünün fazlalığı, düzensiz çalışma saatleri, yetersiz eğitim, gelişim fırsatlarının azlığı, düşük ücretler ve iş güvencesi eksikliği gibi kariyer engelleri algısı olduğu ortaya koyulmuştur. [Fındık \(2016\)](#) Nevşehir’de faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki çalışanların cam tavan sendromu düzeylerini araştırmıştır. Anket yöntemi ile topladığı verilerin analizi sonucunda 25 yaş ve altı çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha fazla cam tavana maruz kaldığını, bunun nedeninin gençlerin üstleri tarafından potansiyel risk olarak görüldüğünü ortaya koymuştur. [Keskin \(2016\)](#) Antalya Kundu Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel çalışanlarının cam tavan engeli algısını incelemiştir. Anket yöntemiyle çalışanlardan veri toplanan çalışmanın sonucunda çalışanlarda belirli düzeylerde cam tavan engeli algısı olduğunu tespit etmiş ve aile hayatı, üst yönetimden kaynaklanan engeller ile eğitim boyutlarının cam tavan algısında belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. [Üçyıldız \(2017\)](#) Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentası kadın çalışanlarının cam tavan sendromu algısını incelemiştir. Çalışma verisi anket yöntemiyle toplanmış olup, araştırma sonucunda seyahat acentaları kadın çalışanlarının cam tavan sendromu algılamalarında; yaş durumuna, işletmedeki pozisyona, bireylerin sahip oldukları eğitime, kadınların şirketteki çalışma yılına göre farklılıklar olduğunu ortaya koymuşlardır.

[Demirer \(2018\)](#) tez çalışmasında, İstanbul’da turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı "cam tavan" engelini incelemiştir. Çalışma verisi derinlemesine görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, kadın çalışanlar arasında örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumlarda, cam tavan engelini etkileri azalabilmektedir. [Öktem ve arkadaşları \(2018\)](#) Polat Thermal, Lycus River Thermal Hotel-Pamukkale, Denizli, Wyndham Grand Hotel-İstanbul, Hotel Sueno-Antalya, Hotel-Karahayıt, Pamukkale, Denizli otellerinde çalışan 11 kadın uzmandan elde edilen veri ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları birincil zorluğun işe yabancılaşma olduğu, ikinci zorluğun cam tavan sendromu ve üçüncü zorluğun örgütsel adalet algısı olduğu ortaya koyulmuştur. [Özmen ve arkadaşları \(2018\)](#) Sakarya ilinde üç, dört ve beş yıldızlı 18 otelde kadın istihdamının güncel durumunu incelemek için çalışma yapmıştır. Çalışma sekiz üst düzey kadın yönetici ile gerçekleştirilmiş olup, veri toplama yöntemi olarak mülakat yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda Sakarya’daki otellerde kadınlara yönelik kariyer fırsatlarının belirli departmanlarda (satış ve pazarlama, kat hizmetleri, önbüro, insan kaynakları gibi) yoğunlaştığı belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin ücretlerin düşük olması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kariyer olanaklarında fırsat eşitsizliği, sosyal güvence yoksunluğu, düzensiz çalışma saatleri, erkek egemen zihniyet, bireyin özel yaşamı ve iş hayatı arasında denge sorunları yaşaması gibi kariyer zorluklarıyla karşılaştıkları tespit edilmiştir.

[Sahin Perçin ve Demirel \(2018\)](#) Antalya ili Alanya ilçesinde hizmet veren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışan kadın yöneticilerin karşılaştığı kariyer engellerini araştırmışlardır. Çalışma verisi anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, otel işletmelerindeki kadın yöneticilerin karşılaştıkları kariyer engellerinin çoklu rol çatışması, kariyer ve çocuk taleplerinde çatışma, iş sektörü kısıtı ve kariyer tatminsizliği olduğunu ortaya koymuştur. [Davletova \(2019\)](#) Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri üst düzey, orta düzey ve alt düzey kadın yöneticilerinin kariyer engellerini incelemiştir. Araştırma verisi anket yöntemiyle elde edilmiş olup, çalışma sonunda kadın yöneticilerin karşılaştıkları kariyer engellerinin, kendilerinin ve arkadaşlarının örgütsel sapma davranışını etkilediği ortaya koyulmuştur. [Çiçen ve arkadaşları \(2020\)](#) Edirne’de turizm sektöründe çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı algısını ölçmek için bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada 58 konaklama işletmesinde çalışan 157 kadın personelden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda kadın çalışanların işe alma, ücret ve terfi gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıklarını tespit etmişler, diğer taraftan sosyo-kültürel ayrımcılığın orta düzeyde var olduğu da ortaya koyulmuştur. [Yolcu \(2021\)](#) Edirne’de faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının cam tavan sendromu algıları üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma veri anket yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kadın çalışanların cam tavan sendromunun alt boyutları olan; kişisel tercih algıları, stereotipler, mesleki ayırım, örgüt kültürü ve örgüt politikalarından erkeklere oranla daha fazla etkilendiklerini ortaya

koymuştur. 21-30 yaş arasındaki çalışanların kişisel tercih, mesleki ayırım ve stereotiplerden daha çok etkilendiğini, departman şeflerinin de çoklu rol üstlenme, mentor eksikliği ve stereotiplerden daha çok etkilendiğini belirtmiştir.

[Celen ve Tuna \(2021\)](#) Kırklareli, Tekirdağ, Edirne, İstanbul ve Çanakkale illerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kadınların çalışma ortamında algıladıkları kraliçe arı sendromu düzeylerini araştırmışlardır. Çalışma 26 konaklama işletmesinde çalışan 134 kadın personel ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, kadın çalışanların genel olarak kadınların yönetici pozisyonlarına getirilmesini olumsuz değerlendirdiklerini, iş yerlerinde erkek yöneticilerin başarılarını kadın yöneticilerden daha yüksek gördüklerini, erkek yöneticilerle çalışmayı daha kolay bulduklarını, iş yerlerindeki kadın yöneticilerin kadın çalışanları engellediğini düşündüklerini ve iş yerlerinde birden fazla kadın yönetici olmasını desteklemediklerini ortaya koymuştur. [Balcı ve Aslan \(2022\)](#) Antalya'daki beş yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınların, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak karşılaştıkları sorunlar konusundaki farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma kapsamında dokuz kadın çalışandan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, kadın çalışanların cam tavan, kraliçe arı sendromu, ücret ayrımcılığı, mobbing ve cinsel taciz gibi çeşitli cinsiyet ayrımcılığı temelli kariyer engelleriyle karşılaştıkları belirlenmiştir.

[Kakşa \(2022\)](#) Türkiye genelinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmelerindeki farklı pozisyonlarda çalışan 270 kadın personel üzerinden bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada mutfak personeli kadınların karşılaştığı ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı ile yaşadıkları sorunlar incelenmiştir. Çalışma verisi anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmada, cinsiyet temelli stereotiplerin, kadınların kariyer gelişiminde olumsuz etkiler yarattığı ortaya koyulmuştur. [Kısa ve Şahin \(2022\)](#) Ordu'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı dokuz adet konaklama işletmesinden 11 kadın yönetici ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada turizm sektöründe yer alan kadın yöneticilerin karşılaştıkları kariyer sorunları incelenmiştir. Çalışma verisi yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, kadın yöneticilerin liderlik pozisyonlarında cinsiyet temelli engellerle karşılaştıkları, çoğunlukla toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklı engeller olduğu belirlenmiştir. [Celen \(2022\)](#) Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların kraliçe arı sendromunu algılamalarını araştırmıştır. Araştırmada anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algılarının örgütsel bağlılıklarını ve verimliliklerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. [Ünlü \(2022\)](#) Muğla'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerin çocuk sahibi kadın yöneticileri üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmada anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmada cam tavan sendromunun kariyer platosu ve süper kadın ideali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Cam tavan sendromunun kariyer platosu üzerinde pozitif, süper kadın ideali üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. [Sürmeli \(2022\)](#) Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadın yöneticilerin yaşadıkları cam tavan sendromunu araştırmıştır. Anket yöntemiyle toplanan araştırma verisinin analizi sonucunda kadınların karşılaştıkları cam tavan engellerinin örgütsel bağlılıklarını azalttığı ortaya konmuştur.

[Demir \(2023\)](#) kadın çalışanların kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları "cam tavan" fenomenini incelemiştir. Araştırma, Van ili konaklama işletmelerinde kadınların liderlik pozisyonlarına erişimde yaşadığı kariyer engellerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma verisi anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet normlarının, kadınların kariyer ilerlemelerinde ciddi engel olduğu belirlenmiştir. Çalışma, cam tavan algısının, kadınların motivasyonunu olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. [Eren ve Güleç \(2023\)](#) üniversitedeki kadın öğrencilerin staj ve iş dönemlerinde karşılaştıkları ayrımcılık veya cinsiyetçi deneyimlerin mevcudiyetini ve düzeyini incelemiştir. Nitel bir araştırma olarak tasarlanan çalışmada veri soru formu ile elde edilmiştir. Araştırma sonunda genç kadın aşçıların cinsiyetçi ayrımcılığa uğradıklarını ortaya koymuşlardır. [Esen ve arkadaşları \(2023\)](#) otel çalışanlarının kariyer beklentilerini tespit etmek amacıyla Kuşadası'nda 5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Nitel araştırma olarak dizeyn edilen çalışmanın verisi yarı yapılandırılmış mülakat ve odak grup görüşmesi ile elde edilmiştir. Araştırma sonunda çalışanların turizm sektöründe yükselmesinin zor olduğu, üst pozisyonlarda olmanın ağır sorumluluk getirdiği, boş kadro olmasının rağmen daha fazla maaş vermemek için terfilerin yapılmaması, evli olmanın kariyer planlarını engellemesi, departman yöneticilerinin istihdam olanağının kısıtlı olması şeklinde kariyer engelleri ile karşılaştığını ortaya koymuşlardır.

[Geçgin ve Gülsoy \(2024\)](#) Antalya bölgesindeki otellerin mutfak çalışanlarının cam tavan sendromu algısını incelemiştir. Anket yöntemiyle toplanan araştırma verisine yapılan analizler sonucunda basmakalıp yargılar, mesleki ayırım, kişisel tercih algıları ve çoklu roller boyutlarının pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve cam tavan benzeri engellerin, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmasını zorlaştırdığını vurgulamışlardır. [Duruk ve İnce \(2024\)](#) Ankara'da turizm sektöründe kadın çalışanların cam tavan sendromu ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma verisi anket yöntemiyle elde edilmiş olup, 388 anket analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, kadınların cam tavan sendromuna maruz kalma düzeylerinin, iş doyumlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. [Karacaoğlu \(2024\)](#) turist rehberliği mesleğinde kadınların yaşadığı cinsiyet kaynaklı sorunları incelemiştir. Araştırma verisi nitel bir yaklaşım olan yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Analizler sonucunda rehberlerin çeşitli cinsiyet kaynaklı olumsuz durumlarla

karşılaştıklarını ve erkek egemen bir sektör şeklinde algılandığını ortaya koymuştur. Kadın turist rehberlerinin algıladıkları cinsiyet kaynaklı sorun ve engelleri; sektör yapısına, toplum ve aile yapısına ve kadınların doğasına ilişkin engeller başlıklarında değerlendirmiştir.

Tablo 4. 2015-2024 Dönemi Öne Çıkan Kariyer Engelleri

Cam tavan sendromu	Sosyo-kültürel ayrımcılık
Kraliçe arı sendromu	Ücretlerin düşük olması
Ücret ayrımcılığı	Düzensiz çalışma saatleri
Mobbing	Sosyal güvence yoksunluğu
Cinsel taciz	Kariyere yönelik fırsat eşitsizliği
Çoklu rol çatışması	Ataerkil zihniyet
Kariyer ve çocuk taleplerinde çatışma	İş yükünün fazlalığı
İş sektör kısıtları	Düzensiz çalışma saatleri
Kariyer tatminsizliği	Yetersiz örgütsel eğitim
Hemcins yöneticilerle çalışma	Gelişim fırsatlarının azlığı
Cinsiyet temelli stereotipler	İş güvencesi eksikliği
Toplumsal cinsiyet normları	İş-özel hayat denge sorunu

4. SONUÇ

Bu çalışma, Türk turizm sektöründe kariyer yapmak isteyen bireylerin karşılaştıkları engelleri detaylı bir şekilde ele alarak, bu engellerin çeşitliliğini ve etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel araştırma sorularından ilki olan “Türk turizm sektöründe son 20 yılda karşılaşılan kariyer engelleri nelerdir” sorusunun cevabı; cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel kalıp yargıları, cinsel taciz, işyerinde cinsiyetçi tutumlar, ataerkil zihniyet, engellenme, mobbing, liderlik yeteneklerine yönelik stereotipler, örgütsel kariyer gelişim fırsatlarının sınırlılığı, kariyere yönelik fırsat eşitsizliği, toplumsal önyargılar ve cinsiyet normları, ailevi sorumluluklar, iş-yaşam dengesi sorunları, ücret ayrımcılığı, ücretlerin düşük olması, çoklu rol çatışması, sosyo-kültürel ayrımcılık, düzensiz çalışma saatleri, sosyal güvenlik yoksunluğu, iş güvencesi eksikliği, kariyer tatminsizliği, hemcins yöneticilerle çalışma, yetersiz örgütsel eğitim gibi kariyer engelleri şeklinde ortaya çıkmıştır. Özellikle kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimini engelleyen cinsiyet temelli bariyerler, sektördeki yetenekli kadın çalışanların tam potansiyellerine ulaşmasında ve kariyerlerinde ilerlemesinde ciddi zorluk yaratmaktadır.

Çalışmanın diğer araştırma sorusu olan “Türk turizm sektöründe karşılaşılan engellerin dönemsel açıdan nasıl farklılıklar göstermektedir?” sorusunun cevabı incelendiğinde cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyetçi tutumlar, cinsel kalıp yargıları, toplumsal cinsiyet normları gibi cinsiyet temelli kariyer engellerinin son 20 senelik Türk turizm sektöründe devamlı şekilde karşılaşılan engeller olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte iş-yaşam dengesi ve örgütte kariyer gelişim fırsatlarının sınırlı olması engeli de son 20 yılda iki dönemde de karşılaşılan kariyer engellerindedir. Ayrıca, 2004-2014 ve 2015-2024 şeklinde iki dönemde incelenen Türk turizm sektörünün açısından kariyer engellerinde göze çarpan bir başka unsur ise 2004-2014 yılları arasında karşılaşılan kariyer engellerinin ilerleyen yıllarda kariyer tatminsizliği, iş sektör kısıtları, iş yükünün fazlalığı, çoklu rol çatışması, mobbing, düzensiz çalışma saatleri, ücretlerin düşük olması, sosyal güvence yoksunluğu gibi kariyer engellerinin de ortaya çıkması ile birlikte Türk turizm sektöründe tür bakımından kariyer engellerinde daha da artış olduğu görülmektedir.

5. ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları, turizm sektöründe çalışan bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyecek politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, turizm işletmelerinin cinsiyet eşitliğini teşvik eden uygulamalara yönelmesi, cinsiyet eşitliğine aykırı durumlara önlemler alması, mobbing ve benzeri olumsuz davranışların örgütte önlenmesi ve kariyer fırsatlarının daha adil bir şekilde sunulmasına daha fazla gayret göstermeleri gerekmektedir. Ayrıca, turizm işletmelerinin çalışanların profesyonel gelişimlerine yönelik daha fazla destek sağlamaları ve kariyer yollarını daha erişilebilir hale getirmeleri gerekmektedir. Bu çalışma, turizm sektöründe kariyer engellerine yönelik literatürdeki boşlukların doldurulmasına katkıda bulunmayı ve gelecekte yapılacak araştırmalara yol gösterici bilgi üretmeyi amaçlamıştır. Çalışma çerçevesinde ortaya koyulan bulgular, turizm sektöründeki kariyer engellerinin daha iyi anlaşılmasına ve bu engellerin aşılması için stratejilerin geliştirilmesine

yönelik farkındalığı arttırabilir. Böylelikle, turizm sektöründe daha kapsayıcı, destekleyici ve adil kariyer gelişim ortamı oluşturulabilir.

Türk turizm sektöründe kariyer engellerinin aşılması ve çalışanların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimlerinin artırılması için bir dizi öneride bulunulabilir:

- Turizm işletmelerinde cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık karşıtı farkındalık yaratmak amacıyla cinsiyet temelli eğitim programlarının uygulanması önem arz etmektedir.
- Turizm işletmeleri cinsiyet eşitliği konusunda net politikalar geliştirmeli ve bu politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamalıdır. Örneğin, cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing gibi sorunların önlenmesi için düzenli eğitim programları düzenlenmeli ve bu tür davranışlara sıfır tolerans gösteren bir kültür benimsenmelidir.
- Kadın çalışanların kariyer ilerlemelerini desteklemek için mentorluk ve koçluk programlarının geliştirilmesi ve bu doğrultuda kariyer gelişim fırsatlarının genişletilmesi gerekmektedir. Bu programlar, kadın çalışanların kariyer yollarını daha erişilebilir hale getirmek ve onların sektördeki temsilini artırmak amacıyla tasarlanmalıdır.
- İş-yaşam dengesi sorunlarına çözüm getirmek amacıyla esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, özellikle ailevi sorumlulukları olan kadınların kariyerlerinde sürdürülebilir bir ilerleme kaydetmelerine olanak sunabilir.
- Sektörel politikalar ve hukuki düzenlemelerin güçlendirilmesi, cinsiyet temelli engellerin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunabilir, bu sayede çalışanların kariyer gelişimleri desteklenebilir ve sektörün genel verimliliği arttırılabilir.
- Ücret eşitsizliğini gidermek için şeffaf politikalar benimsenmeli, aynı işi yapan çalışanların adil bir şekilde ücretlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanların profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla sürekli eğitim ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunulmalı, böylece tüm çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli araçlar ve kaynaklar sağlanmalıdır.
- Turizm sektöründe çalışanların kariyer gelişimini desteklemek için rasyonel somut ve uygulanabilir adımlar atılmalıdır.

Etik Kurul Onayı: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 90, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri ve Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar gereğince insandan anket, mülakat, odak grup çalışması, deney vb. yollarla veri toplanmasını içeren çalışmalarda Etik Kurul Onay Belgesi alınması zorunludur. 2020 yılı öncesinden tamamlanmış çalışmalardan Etik Kurul Onay Belgesi istenmemektedir.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm aşamalarında etik kurallara riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun Journal of Tourism Research'in hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazarlara aittir.

Yazar Katkıları: Yazar Katkıları: Fikir-HC; Tasarım- TÖ ve HC; Denetleme-HC; Kaynaklar-TÖ; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi- TÖ ve HC; Analiz ve/veya Yorum- TÖ ve HC; Literatür Taraması- TÖ ve HC; Yazıyı Yazan- TÖ ve HC; Eleştirel İnceleme- HC.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: In accordance with Article 90 of the Turkish Penal Code No. 5237, TR Index Ethics Committee Criteria of the Council of Higher Education and the agreements to which Turkey is a party, it is mandatory to obtain an Ethics Committee Approval Certificate for studies involving data collection from humans through surveys, interviews, focus group studies, experiments, etc. For studies completed before 2020, an Ethics Committee Approval Document is not required.

Ethics Approval: The authors confirm that ethical principles have been adhered to throughout the course of this study. In the event that this is not the case, the responsibility lies with the authors and not with the Journal of Tourism Research.

Author Contributions: Author Contributions: Concept -HC; Design- TÖ and HC; Supervision-HC; Resources-TÖ; Data Collection and/or Processing- TÖ and HC; Analysis and/or Interpretation- TÖ and HC; Literature Search- TÖ and HC *; Writing Manuscript- TÖ and HC; Critical Review-HC

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKÇA

- Akat, İ., & Budak, G. (1994). İşletme yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Akın, A. Şimşek, M. Y., & Akın, A. (2012). Turizm sektörünün ekonomideki yeri ve önemi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 4(7), 63-81.
- Aksu, M., & Şahin, B. (2022). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadınların kariyer yolunda erilleşme sorununun teorik incelemesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1(1), 1-25.
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 1(1), 26-36.
- Alhas, F. (2021). Geçmişten günümüze kadar kadın yöneticilere konulan kariyer engelleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 62-77.
- Alkan, Ö. (2014). *Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların karşılaştıkları engellerin kariyer planlamasına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Alparşlan, A., Öztürk, M., & Çarıkçı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve eve arkeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 111-137.
- Atalay, E. (2021). Kariyer yönetimi ve güncel kariyer sorunları. Ş. Karabulut (Ed.), İçinde: *Yönetim-Strateji-Organizasyon: Teoride ve Uygulamada* (s.381-395). Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydağ, P. (2012). Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Aydın Tükeltürk, Ş., & Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Aydın, N. (2018). Nitel araştırma yöntemleri: Etnoloji. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2), 60-71.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma hayatında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. (1. Baskı). İstanbul: 4 Nokta Matbaacılık.
- Balcı, E., & Aslan, E. B. (2022). Turizmde çalışan kadın sorunları: Antalya'da 5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan kadınlar. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 1674-1698. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4746756>
- Battal, F., Akgül, S., Şengün, H., & Kılıçaslan, Ş. (2017). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ve cam tavan sendromu ilişkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 221-250.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı). Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222. <https://doi.org/10.1177/106907270000800301>
- Bilgili, H., & Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Blanchard, A. K., & Blanchard, J. C. (2020). Isolation, lack of mentorship, sponsorship, and role models. A. K. Blanchard, J. C. Blanchard (Eds.), In: *Burnout in Women Physicians: Prevention, Treatment, and Management* (s. 193-216). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37587-7_12
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O., ve Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Bora, D., & Şahin Perçin, N. (2021). Turizm işletmelerinde kariyer engelleri. V. Altıntaş, Y. Yumuk (Ed.), *Turizm ve Kariyer* (ss. 17-46). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bozkurt, Ö. (2019). Kariyer engelleri ve kariyer sorunları. E. Kaygın, Y. Zengin (Ed.), *İçinde: Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Catanese, L., & Shoamanesh, A. (2017). Identifying the right mentor. *Stroke*, 48(9), e248-e251.
- Cave, P., & Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292.
- Cömert, M. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1), 50-62.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Çalhan, H., & Ertan, F. (2023). Examination of career titled articles in the hospitality, tourism and sport field (WoS) using bibliometric mapping technique. *Journal of Humanities & Tourism Research*, 13(4), 747-763.
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi: Tanımlar, kavramlar, ilkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çavuş, Ş., & Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çelen, O., & Tuna, M. (2021). Konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algılarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2127-2148
- Çelen, O. (2022). Antalya'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde kraliçe arı sendromunun bağlılık ve verimlilik üzerine etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Çımat, A., & Bahar, O. (2003). Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi içindeki yeri ve önemi üzerine bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (6), 1-18.
- Çiçen, C., Boyacıoğlu, E. Z., ve Oğuzhan, A. (2020). Turizmde kadın işgücünün cinsiyet ayrımcılığı algısı: Edirne ilinde bir araştırma. *Tourism and Recreation*, 2(1), 54-63.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Davletova, B. (2019). Kadın yöneticilerin kariyer engellerinin örgütsel sapma davranışlarına etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- De Cenzo, D. A., & Robbins, P. (1996). *Human resource management* (5th ed.). Wiley Series in Management.
- Demir, E. (2023). Konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların cam tavan algısı: Van ili örneği. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 303-316.
- Demirdelen, D. (2013). *Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algılamaları: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- 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). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Demirkol, Ş., Fidan, F., & Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Duruk, E., & 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.
- Eren, S., & Güleç, E. (2023). Mutfakta kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı var mıdır? Gastronomi ve mutfak sanatları bolumunde okuyan kadın öğrenciler üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(12), 1617-1634.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi.

- Esen, O., Atay, H., & Gürdoğan, A. (2023). Otel çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik bir inceleme: Kuşadası örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(2), 906-929.
- Fındık, E. (2016). İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Geçgin, E., & Gülsoy, N. (2024). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki: Mutfak çalışanları örneği. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 64, 102-119.
- Gerek, M. (2009). *Örgütsel kariyer yönetimi: Tekstil işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Güleç, M. (2015). *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Günden, Y. (2011). *Konaklama İşletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Muğla Üniversitesi.
- Güneş, E., Sormaz, Ü., & Bilim, Y. (2016). Yiyecek-içecek hizmetleri (F&B) personelinin kariyer engeli ve çözüm önerileri. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 148-163.
- Güzel, B. (2009). *Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Güzel, B., & Özgül, E. (2014). Turizm işletmelerinde iş-aile yaşamı çatışması. Ş. Aydın Tükel Türk, N.Şahin Perçin, B. Güzel (Ed.), İçinde: *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hockley, C. (2004). Mobbing: Children the unlikely victims. *Workplace Mobbing Conference*, Brisbane Australia, 14-15 October 2004 (s.1-11). Erişim: 15.05.2024. <https://workplacemobbing.com.au/wp-content/uploads/2018/09/Hockleyimpactchildren.pdf>
- İlgaz, B., & Güzel, Ö. (2019). Turist rehberliği bölümü öğrencilerinin kariyer devamlılığı: Çoklu uyum analiz çalışması. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 61-74.
- Kakşa, D. (2022). *Mutfak çalışanı kadınlara yönelik ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi.
- Karacaoğlu, S. (2024). Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları cinsiyet kaynaklı sorunlar, engeller ve çözüm önerileri üzerine betimsel bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 21-40.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kaya, Ş. (2017). Turizmde kadın emeği. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9, 1-22.
- Kaynak, T., Andal, Z., & Ataay, İ. D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi* (İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No. 276). İstanbul Üniversitesi.
- Keskin, E. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler: Antalya Kundu bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kır, A., & Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23.
- Kısa, M. C., & Şahin, D. (2022). Otel işletmelerinde kadın yönetici olmak: Ordu ili örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1061-1088.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. İçinde: Society for Human Resource Management. (s. 1-10). Virginia, USA. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=96b39774281b6b233d2c5c8c0c015207a0d84061>
- London, M. (2014). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New York: Psychology Press.

- Mayuk, A. (2013). *Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- McWhirter, E. H. (1992). *A test of the career commitment and aspirations of Mexican American high school girls*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Arizona State University, Temple, AZ.
- O'Leary, Z. (2004). *The essential guide to doing research*. Sage Publications.
- Öksüz, M. (2023). Cumhuriyetin ilanından günümüze kadının turizm sektöründeki yeri: Karşılaşılan kariyer engelleri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 255-272.
- Öktem, Ş., Kubat, G., & Kızıltan, B. (2018). Otel işletmelerinde kadın işgören davranışlarını etkileyen algılara ilişkin bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(2), 197-208.
- Özdaşlı, K., & Arslan, E. T. (2009). Paralel kariyer arayışının nedenleri: Isparta'da faaliyet gösteren STK'larda bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 151-164.
- Özden, M. C. (2008). *Başarılı bir hayat için kariyer planlaması ve yönetimi*. İstanbul: Ödül Yayınları.
- Özmen, K., Bilgin, E. Ö., & Ubbelohde, G. (2018). Otel işletmelerinde kadın yönetici olmak: Sakarya ili örneği. *1.Uluslararası Turizmde Yeni Jenerasyonlar ve Yeni Trendler Konferansı (01-03 Kasım 2018) Sapanca*, (s. 145-161).
- Payne, G., & Payne, J. (2004). Key concepts in social research (pp. 1-248). <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4912774#>
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). Otel işletmeleri iş görenlerinin tükenmişlik düzeyleri: Yerli ve yabancı zincir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Pelit, E., Güçer, E., & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-66.
- Racapova, R., & Tekin, E. (2019). Çift kariyerli eşlerde örgütsel stresin iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 609-628.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi* (8. Basım). Bursa: Alfa Akademi.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Scott, D., & Morrison, M. (2005). *Key ideas in educational research*. A&C Black.
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Soysal, A., & Kılınc, E. (2016). İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi sürecinde performans değerlendirme ve kariyer yönetimi uygulamaları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 326-347.
- Sürmeli, C. (2022). *Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığa etkisi: Antalya ilinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 431-450.
- Şahin Perçin, N., & Zümrüt Demirel, H. (2018). Otel işletmelerindeki kadın yöneticilerin kariyer engellerinin kariyer geliştirme stratejileri üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 545-557.
- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B., & Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul Üniversitesinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 3(1), 41-56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3524691>
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tiyek, R. (2011). *Yıldırma davranışlarının belediye çalışanları tarafından değerlendirilmesi: Bir büyükşehir belediyesinde araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi*

- Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Üçyıldız, U. H. (2017). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ünlü, H. (2022). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri: Cam tavan sendromu, kariyer platosu ve süper kadın ideali. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ünlüöner, K., & Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 1-25.
- Ünüvar, Ş., Sarı, Ş., & Dağhan, M. (2021). Eysenck kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerine etkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 30-49.
- Yanardağ, M. (2009). *Örgütlerde engellenme duygusu: Konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Yetim, D., & Şahin, E. M. (2008). Aile hekimliğinde kadına yönelik şiddete yaklaşım. *Aile Hekimliği Dergisi*, 2(2), 48-53.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (Genişletilmiş 9. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.