



KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KADIN MUHASEBECİLERİN CAM TAVAN ALGISINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Ayőegöl CİĐER

Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
aysegulc@akdeniz.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Güler Ferhan UYAR

Akdeniz Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
gulerferhan@hotmail.com

Öz

Son yıllarda, Türkiye’de kadınların istihdam oranları, oldukça dikkat çekici bir şekilde artış gösterse de, erkeklerin istihdam edilme oranlarının oldukça gerisinde yer almaktadır. Kadınların en çok istihdam edildiği sektör ise hizmet sektörü olmasından ötürü, çalışma, hizmet sektörü içinde önemli bir yere sahip olan konaklama işletmelerindeki kadın muhasebe çalışanlarının kariyer süreçlerine etki eden, “Cam Tavan”ı oluşturan faktörleri ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışma, Antalya Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde yer alan 42 adet, 5 yıldızlı otel işletmesinin muhasebe çalışanlarına, anket formu vasıtasıyla yapılmıştır. Çalışmaya 112 erkek ve 62 kadın olmak üzere, toplam 174 muhasebe çalışanı katılmıştır. Bulgular, SPSS 21 İstatistik Paket Programı aracılığıyla yorumlanmış, ayrıca kadın ve erkek çalışanların farklı görüşte olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Cam tavan, kadın muhasebeciler, konaklama işletmeleri.

A SURVEY FOR FEMALE ACCOUNTANTS’ PERCEPTION OF GLASS CEILING IN THE HOSPITALITY INDUSTRY: ANTALYA SAMPLE

Abstract

In recent years female employment rates in Turkey have increased significantly but still lag behind those of their male counterparts. Since the service sector is the area that females are mostly employed within, the study has been done in order to reveal the factors which form the “glass ceiling” that affects career progression of female accounting workers in the hospitality industry that have an important role in service sector. The study was conducted through surveys to the accounting staff of 42 hotels which are of 5 Star status in the region of Antalya Metropolitan Municipality. 112 male and 62 female, a total of 174 accounting staff have participated to survey. The results have been analysed with the aid of the SPSS 21 Statistics Package Program. No differences in opinions have been found between the female and male staff.

Keywords: Glass ceiling, female accountants, hospitality industry

1. Giriş

Son 10 yılda, Türkiye’de kadın istihdam oranı %23,3’ten %27,9’a yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı 2005 yılında %20,7 iken, 2015 yılında %32,1’e yükselmiştir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı ise %70’lerin üzerindedir. (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015 ve Demircan, 2012: 7-9). Oranlar incelendiğinde, kadın istihdam oranı artış

gösterse de, erkek istihdam oranı karşısında yetersiz kalmaktadır. Kadın işgücünün en yoğun olduğu sektör ise hizmet sektörüdür. (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015) Hizmet sektörü içinde önemli bir ekonomik paya sahip olan turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinde, istihdam oranı da artış göstermektedir. İstihdamın %70'i Antalya ve İstanbul'da gerçekleşmektedir. (Hürriyet Gazetesi, 2014 ve Turizm Dosyası, 2014)

Bu nedenle, çalışma alanı olarak “konaklama işletmeleri” seçilmiştir. Yapılan literatür taramasında, konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilere ait araştırmalar yer alırken, muhasebe çalışanlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmanın bu alandaki eksikliği doldurması beklenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde “Cam Tavan” ile ilgili bilgi verilecektir. İkinci bölümünde, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları engeller, “bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan nedenler” olarak ele alınacaktır ve sonuç bölümünde de çalışmanın bulguları değerlendirilecektir.

2. Cam Tavan Kavramı

“Cam Tavan” ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

ABD’de 1970’ lerde ortaya çıkan “Cam Tavan” kavramı, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmeyen ve yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001).

Cotter ve diğerleri (2001), cam tavanın cinsiyetle ilişkili olduğunu, hem beyaz hem de Afrika kökenli Amerikalı kadınların kariyer süreçlerinde cam tavanla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Ancak Cotter ve arkadaşları Afrika kökenli Amerikalı erkeklerin cam tavana maruz kaldıkları duruma ait kanıt bulmamışlardır.

Weyer tarafından ise “Cam Tavan”, kadınların ve azınlık gruplarının işletmede ilerlemesini önleyen, görünmeyen, örgütsel ve algısal engeller, olarak ifade edilmiştir (Weyer, 2006).

Aytaç’ın yaptığı tanımda ise “Cam Tavan”, kadınlar ile üst yönetim arasında var olan ve onların başarılarının ve işe uygunluğunun dikkate alınmadan kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen, aşılması güç görünmez engeller olarak nitelendirilmektedir.(Aytaç, 1997)

“Cam Tavan”, nitelikli ve hakeden bir kesim çalışan tarafından bir sonraki aşamanın veya ilerleme düzeyinin bilindiği ancak ulaşılamayan görünmez gerçek bir engeldir. Bu

engeller, yaşa, etnik kimliğe, politik yada dini inançlara ve/veya cinsiyete göre var olurlar (Business Dictionary).

“Cam Tavan” kavramını ele alan birçok çalışma yapılmıştır. Çalışmalar farklı alanlarda gerek nitel gerek nicel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Bu çalışmaların bir kısmı ve ulaştıkları sonuçlar şu şekildedir:

Örücü, Kılıç ve Kılıç’ ın yaptığı çalışmada (2007), Balıkesir ilinde görev yapmakta olan 103’ ü erkek, 97’ si kadın olmak üzere toplam 200 çalışana anket yapılmış ve kadınların yükselmelerinde engel görülen cam tavan varlığı tartışılmıştır. “SPSS 12 İstatistik Paket Programı” kullanılarak “bağımsız örnek- t testi” analizi aracılığıyla şu sonuçlara ulaşılmıştır: Kadınların yükselmelerinin önündeki engellerden biri, yöneticilik ve liderlik için gerekli özelliklerin yeterli olmaması, diğer engel de “kraliçe arı sendromu” olarak adlandırılan, kadınların birbirlerini çekmemeleri durumudur.

Anafarta, Sarvan ve Yapıcı’ nın yapmış olduğu çalışma (2008), Antalya’ daki konaklama işletmelerinde çalışan 151 kadın yöneticinin kariyer engelleri ve cam tavan varlığını algılamaları üzerine gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, “çoklu regresyon analizi” aracılığıyla yorumlanmış ve çıkan sonuçlarda, kadınlar cam tavan engelini üzerlerinde hissetmişler; ayrıca, ücret, eğitim ve terfi gibi olanaklarda ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin’ in yapmış oldukları çalışmada (2008), turizm sektöründeki kadın çalışanların önündeki “Cam Tavan” varlığı dikkate alınmış, konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiştir. Ve incelenen tüm çalışmaların sonucunda görülmüştür ki, kadınlar mümkün olduğunca üst düzey yöneticilik pozisyonunda yer almamakta; yer aldıklarında ise finans, muhasebe pozisyonundaki yöneticiliklerde değil, insan kaynakları, kat hizmetleri yöneticiliklerinde yer almaktadır.

Mızrahi ve Aracı’ nın yaptığı çalışmada (2010), İzmir ilinde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışan kadın ve erkek yöneticilere anket uygulaması yapılmış olup, toplanan veriler, “SPSS 16.0 İstatistik Paket Programı” kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerin sonuçlarına göre, kadın ve erkek yöneticilerin “cam tavan sendromu” na ait tutumları değerlendirilmiştir. Bu amaçla, kadın çalışanlara yönelik tutumların, cinsiyete göre değişiklik gösterdiği ortaya çıkmış ve kadın/erkek tüm çalışanlara eşit fırsatlar sağlanması ile birlikte, kadınların iş yerlerindeki hırslarını kaybetmemeleri gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Bingöl ve diğerlerinin yaptığı çalışmada (2011), devlet kurumlarında yönetici olarak çalışan kadın yöneticilerin sayısının neden az olduğuna ilişkin görüşlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı'ndaki çalışanlara, cinsiyet farkı gözetmeden, 147 adet anket yapılmıştır. Hipotez verileri incelendiğinde, “yaş, eğitim, medeni durum” değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı gibi, “cinsiyet” açısından bakıldığında, anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bunun anlamı, kadın yöneticilerin, kadın çalışanlara bakış açısının, erkek yöneticilerin bakış açlarına oranla, daha olumsuz olduğudur.

Ramdhony, Hanuman ve Somir' in yaptığı çalışmada (2012), muhasebecilik mesleğindeki kariyerleri boyunca, kadınların ilerlemelerinin azalması ve artmasını etkileyen faktörlerin her ikisine de odaklanılarak, Mauritius' taki kadın muhasebecilerin kariyer süreçlerini araştırmak amaçlanmıştır. 25'i Mauritius Profesyonel Muhasebeciler Enstitüsü' ne üye firmalardan olmak üzere, toplam 125 kadın muhasebeciye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda da görülmüştür ki, meslekte kadınları en fazla etkileyen etmenler, “yüksek ücret, statü, güçlü sosyal bağlantılar” olmuştur. Ayrıca sonuçlar göstermektedir ki, yaş ve iş yerindeki pozisyon arasında bir ilişki yoktur ve kadınların kariyer merdivenleri boyunca ilerlemelerinin azalmasına neden olan engellerin başında, cam tavan engeli gelmektedir.

Aksu, Çek ve Şenol' un yaptığı çalışmada (2013), ilköğretim okulunda görev yapmakta olan müdürlerin, kadınların müdür olabilmelerini engelleyen cam tavan unsurlarını ve bu unsurları yok edebilme veya başa çıkabilme stratejilerine ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, İzmir ilinin Buca ilçesindeki 4 kadın ve 6 erkek olmak üzere toplam 10 ilköğretim okulu müdürüyle ortalama 1,5 saatlik süren görüşmeler sonucunda içerik analizi ile değerlendirme yapılmıştır. Bunun sonucunda ise, araştırmaya katılan müdürlerin, kadınların yükselmelerinin önünde “toplumsal önyargı” ların, “aile içi sorumlulukları” nın, “cinsiyet ayrımcılığı” nın çok fazla olduğunu dile getirdiği belirtilmiş ve “eğitim kalitesinin artması” ile sorunun üstesinden gelineceği öngörülmüştür.

Boone ve diğerlerinin yapmış olduğu çalışmada (2013), Amerika' daki otel işletmelerinde, yaşları 28 ila 71 arasında değişen, 54 erkek ve 45 kadın olmak üzere toplam 99 adet çalışana yapılan anketin sonuçlarına göre, kadınların “işyeri baskısı” ndan ziyade, “kendilerine dayatılan” fikirlerle ilgili olarak, üzerlerinde cam tavan varlığını hissettikleri öngörülmüştür. Katılımcıların, Amerika, Belçika, Kanada, Çin, Lübnan, Portekiz, Rusya,

Singapur, İtalya, Kenya, İrlanda, Ukrayna, Birleşik Krallık, Birleşik Arap Emirlikleri ve İsviçre kökenli olduğu ve yüksek eğitim düzeyinde oldukları da bilinmektedir.

Marinakou' nun yapmış olduğu çalışmada (2014), otel sektörüne eğilimin sürekli olarak yükselmesine rağmen, kadınların çok azının üst düzey yöneticilik pozisyonunda olduğu düşünülmüş; ayrıca otel sektörünün %55' inde kadın istihdam edilmekteyken, üst düzey yöneticilerinin erkek olduğu ve kadınların yalnızca, kat temizliği, satış, pazarlama bölümünde yönetici oldukları öngörülmüştür. Bu amaçla, Yunanistan' daki 5 yıldızlı otellerin 15 erkek ve 15 kadın olmak üzere toplam 30 yöneticisiyle “kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller”i belirlemek amacıyla görüşmeler yapılmıştır. Kadınların otelcilik sektöründe, erkek meslektaşlarıyla aynı kapasitede oldukları ve çalışma esnasında onlardan daha etkili olduğu görülmüş, ayrıca kadınların insan ilişkilerinde ve sorunları çözmede daha iyi oldukları gözlemlenmiştir.

Bilican Gökkaya' nın yapmış olduğu çalışmada (2014), kadınların hem evde, hem de toplumsal hayattaki üretimlerine rağmen, uğradıkları ekonomik şiddeti “Cam Tavan” kavramıyla bağlantılandırmak amaçlanmış ve bu amaçtan yola çıkılarak, konuyla ilgili istatistiki bilgiler kullanılmış ve “dünyadaki toplam işgücünün 2/3' ü kadınlara aitken; ayrıca kadınların günlük çalışma süreleri saat olarak erkeklerinkinden %25 daha uzunken ve bütün dünyada toplam gıdanın %50'sini kadınlar üretmekteyken, kadınların gelirlerinin dünya gelirinin yalnızca %10' u kadar” olduğu düşüncesi ortaya konmuştur.

3. Araştırma Yöntemi ve Analizi

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, 5 yıldızlı otellerin muhasebe bölümünde çalışanlar kadınların kariyer süreçlerinde rol oynayan “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörleri belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışmada, muhasebe bölümündeki kadın ve erkek çalışanların, kadınların yükselmelerini engelleyen faktörlere ait tutumlarında farklılık olup olmadığı da analiz edilmiştir.

Kadın ve erkek çalışanların cam tavan engelini oluşturan faktörlere ait tutumlarında fark olup olmadığı aşağıdaki hipotezlerle test edilmiştir.

H₁: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂: Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “eğitim durum”u arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yaş”ı arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “iş deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅: Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “medeni durum”u arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆: Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yöneticilik deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırmanın örneklemini, Antalya Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde faaliyet gösteren, tesadüfi olarak seçilen 42 adet, 5 yıldızlı otelin muhasebe bölümlerindeki “Stajyer, Muhasebe Elemanı, Muhasebe Şefi ve Muhasebe Müdürü” pozisyonundaki “kadın ve erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlara 200 adet anket dağıtılmıştır. 112 erkek, 62 kadın olmak üzere 174 anket yanıtlanmıştır. Anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Araştırma Yöntemi

Verileri toplama aracı olarak çeşitli makalelerin (Korkmaz, 2014: 1-14; Negiz ve Yemen, 2011: 195-214; Örucü, 2007: 117-135; Bingöl, 2011: 115-132) incelenmesi sonucunda oluşturulan anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular kapalı uçlu olarak sunulmuştur. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümler sırasıyla, “bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller”, “örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller” ve “toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller” ile ilgili tutumları belirlemeye yönelik toplam 37 ifadeden oluşmaktadır. Bu bölümlere ait sorularda “Beşli Likert Tipi” (5= Tamamen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1= Hiç Katılmıyorum) ölçek kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmada, ankete katılan muhasebe çalışanlarının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan “SPSS 21.0 İstatistik Paket Programı” ile analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak veriler, “tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik” kapsamında incelenmiştir. Bu çerçevede, ilk önce demografik soruların “frekans

dağılımları” incelenmiştir. Sonrasında “t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır.

3.5. Bulgular

Hazırlanan ölçeğin “bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller”e yönelik boyutuna yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik kat sayısı (Cronbach alfa = α) ,755 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller”e yönelik boyutuna yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik kat sayısı ise (Cronbach alfa= α) ,730 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller”e yönelik boyutuna yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise güvenilirlik kat sayısı (Cronbach alfa= α) ,793 olarak hesaplanmıştır. $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ olduğundan, ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2009: 405).

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	112	64,4	İş yerindeki Pozisyonu	Stajyer	20	11,5
	Kadın	62	35,6		Muhasebe Elemanı	79	45,4
Yaş	20-30 yaş arası	74	42,5		Muhasebe Şefi	49	28,2
	31-40 yaş arası	66	37,9		Muhasebe Müdürü	26	14,9
	41-50 yaş arası	29	16,7		İş Deneyimi	1-5 Yıl	65
	51 yaş ve üzeri	5	2,9	6-10 Yıl		44	25,3
Medeni Durumu	Hiç Evlenmemiş	66	37,9	11-15 Yıl		43	24,7
	Evli	89	51,1	16-20 Yıl		14	8
	Evlenip Ayrılmış	19	10,9	21 ve Üzeri	8	4,6	
Çocuk Durumu	Yok	89	51,1	Yönetici Olarak Deneyim	1-5 Yıl	65	54,2
	1	40	23		6-10 Yıl	32	26,7
	2	41	23,6		11-15 Yıl	20	16,7
	3	4	2,3		16-20 Yıl	3	2,5
	4 ve üzeri				21 ve Üzeri		
Eğitim	Lise	35	20,1	İş Yeri Değişikliği Sayısı	0	46	26,4
	Önlisans	62	35,6		1	34	19,5
	Lisans	66	37,9		2	53	30,5
	Lisansüstü	11	6,3		3	23	13,2
					4 ve üzeri	18	10,4

Ankete katılan çalışanların %64,4’ü erkek, %35,6’sı kadındır. Katılımcıların % 42,5’ i 20-30 yaş; %37,9’ u ise 31-40 yaş arasındadır. Katılımcıların %51,1’ i evli kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %79,9’ u yükseköğretim mezunudur. Katılımcıların iş yerindeki pozisyonu incelendiğinde, %45,4’ ü muhasebe elemanıdır. İş deneyimi olarak bakıldığında,

%37,4' ü 1-5 yıl arasında bu işte çalışmaktadır. %54,2' si 1-5 yıl arasında yönetici olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %54,1' i ise, 2'den fazla iş yeri değiştirmiştir.

3.5.2. Katılımcıların Cinsiyete Göre Mesleği Seçme Nedenleri

Tablo 2: Mesleği Seçme Nedenleri

	Cinsiyet						Toplam	
	E			K			Sayı	Yüzde
	Sayı	Cinsiyet İçindeki Yüzde	Seçme Nedenleri İçindeki Yüzde	Sayı	Cinsiyet İçindeki Yüzde	Seçme Nedenleri İçindeki Yüzde		
Mesleğe ilgi	25	22,3	62,5	15	24,2	37,5	40	23
Mesleğe artan talep	18	16,1	85,7	3	4,8	14,3	21	12,1
Statü	12	10,7	75	4	6,5	25	16	9,2
Cazip gelir	12	10,7	85,7	2	3,2	14,3	14	8
İş-hayat dengesi	14	12,5	63,6	8	12,9	36,4	22	12,6
Doğum izinleri	0	0	0	2	3,2	100	2	1,1
Yarı zamanlı çalışma imkânı	5	4,5	71,4	2	3,2	28,6	7	4
Alternatif çalışma programı düzenleyebilme	2	1,8	50	2	3,2	50	4	2,3
Sosyal beceriler	5	4,5	83,3	1	1,6	16,7	6	3,4
Ekonomik nedenler	9	8	52,9	8	12,9	47,1	17	9,8
Diğer (belirtiniz) Aile Baskısı	10	8,9	40	15	24,2	60	25	14,4
Toplam	112	100	64,4	62	100	35,6	174	100

Ankete katılanların mesleği seçme nedenleri incelediğinde, katılımcıların %23' ü mesleğe ilgi, %14,4' ü de aile baskısı nedeniyle mesleği yapmaktadırlar. Aile baskısı ve ekonomik nedenler amacıyla mesleği yapan kadınların, erkeklerden fazla olması ilgi çekmektedir.

3.5.3. Cam Tavan Engelini Oluşturan Faktörlere İlişkin Tutumların Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3: Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engellerin Cinsiyete Göre Dağılımı

BİREYSEL FAKTÖRLERDEN KAYNAKLANAN ENGELLER	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kadınlar, çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatırlar veya durdururlar.	Erkek	112	2,92	1,187
	Kadın	62	2,45	1,289
Kadınlar aile, eş ve çocuk konusundaki sorumluluklarından dolayı, yönetsel görevler için yeterli zaman ayıramazlar.	Erkek	112	3,02	0,968
	Kadın	62	2,42	1,095
Kadınlar, eşleri tarafından desteklenirler.	Erkek	112	3,53	0,859
	Kadın	62	3,16	0,978
Kadınlar, aileye yeterli zaman ayıramadıkları için, suçluluk duygusu hissederler.	Erkek	112	3,04	0,962
	Kadın	62	3,11	1,294
Kadınlar, kariyerde ilerlemek için birçok fedakârlık yapmak zorunda kalırlar.	Erkek	112	3,41	0,954
	Kadın	62	3,65	1,026
Kadınlar, gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi yüzünden kariyerlerinde ilerleyemezler.	Erkek	112	2,86	1,03
	Kadın	62	2,42	1,033
Kadınlar, düşük kariyer hedeflerler (yükselmeyi tercih etmezler).	Erkek	112	2,61	1,15
	Kadın	62	1,92	0,893

Kadınlar, eğitim eksikliği yüzünden ilerleyemezler.	Erkek	112	2,71	1,152
	Kadın	62	2,35	1,202
Kadınlar özgüven, rekabet gücü ve risk alma konusunda zayıftırlar.	Erkek	112	2,79	1,102
	Kadın	62	2,42	1,235
Kadınların kararlılık yeteneği zayıftır.	Erkek	112	2,78	1,137
	Kadın	62	2,31	1,08
Kadınların sorumluluk duygusu zayıftır.	Erkek	112	2,53	1,082
	Kadın	62	2,02	1,016
Kadınlar, kadınlara karşı olan ön yargıları kabul etmişlerdir.	Erkek	112	3,09	1,053
	Kadın	62	2,45	1,155
Kadınların stresle başa çıkma kabiliyetleri düşüktür.	Erkek	112	2,96	1,134
	Kadın	62	2,34	1,115

Tablo 3 incelendiğinde, “bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller” içinde kadın ve erkeklerin çoğunlukla katıldığı ifade; “kadınların kariyerlerinde ilerlemek için birçok fedakârlık yapmak zorunda kalmaları”dır. Diğer taraftan, “kadınların eşleri tarafından desteklenmeleri”, hem erkek, hem de kadın katılımcıların en çok katıldığı ifadedir.

Tablo 4: Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engellerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Aileler, kız çocuklarını, kadın mesleği olarak bilinen yada düşünülen mesleklere yönettirirler.	Erkek	112	3,33	1,094
	Kadın	62	3,13	1,261
Muhasebe mesleği, erkeklere ait olarak kabul edilmektedir.	Erkek	112	2,62	1,068
	Kadın	62	2,31	1,236
Muhasebe bölümünde kadın ve erkek için yapılan iş tanımları farklılık gösterir.	Erkek	112	2,84	1,009
	Kadın	62	3,05	1,137
Kadınlar, kariyerlerinde ilerleyebilmek için, erkeklerden daha çok çalışır ve daha geç yükselir.	Erkek	112	2,71	1,001
	Kadın	62	3,03	1,04
Kadınlar, üst düzey yönetici olarak atanmazlar.	Erkek	112	2,63	1,006
	Kadın	62	2,45	1,097
Üst düzey yöneticilik için erkekler daha uygundur.	Erkek	112	2,99	1,127
	Kadın	62	2,23	1,137
Kadınlar, kariyerlerine erkekler kadar tutkun değildir.	Erkek	112	2,96	1,039
	Kadın	62	2,06	1,084
Kadın yöneticiler, çabuk ve akılcı karar alamazlar.	Erkek	112	2,79	1,075
	Kadın	62	1,94	0,99
Kadınlar, yöneticilik özelliklerine sahip değildir.	Erkek	112	2,6	1,127
	Kadın	62	1,92	1,045
Kadınlar, iş dünyasındaki güçlüklerle, erkekler kadar direnç gösteremezler.	Erkek	112	3	1,107
	Kadın	62	2,16	1,104
Kadınlar, erkeklerden daha duygusaldır.	Erkek	112	3,48	1,099
	Kadın	62	3,4	1,18
Kadınlar, uzun çalışma saatlerine ve iş gezilerine sıcak bakmazlar.	Erkek	112	3,36	1,098
	Kadın	62	2,95	1,062
Üst düzey yönetici olmak için kadınların yetenekleri yeterli değildir..	Erkek	112	2,9	1,09
	Kadın	62	2,11	0,994

Tablo 4 incelendiğinde, “toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller” içinde kadın ve erkeklerin çoğunlukla katıldığı ifadeler; “aileler, kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönettirirler” ve “kadınlar, erkeklerden daha duygusaldır” ifadeleridir.

Tablo 5: Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engellerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kadınlara, maaş, prim, statü gibi konularda farklı davranılır..	Erkek	112	2,36	1,039
	Kadın	62	2,87	1,194
Kurumda üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanır.	Erkek	112	2,88	1,063
	Kadın	62	3,18	1,153
Özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarma söz konusu olduğunda, önce kadın çalışanların işine son verilir.	Erkek	112	2,79	1,006
	Kadın	62	2,81	1,114
Kurumda iş yaşamına erkekler yön verir.	Erkek	112	2,78	1,02
	Kadın	62	2,79	1,189
Kadın yönetici sayısı azdır.	Erkek	112	3,17	0,994
	Kadın	62	3,48	0,987
Kadınlar, yükselmek için kadınca davranırlar.	Erkek	112	2,85	1,224
	Kadın	62	2,39	1,046
Kadınlar, yoğun çalışma saatlerine uyum sağlayamazlar.	Erkek	112	2,97	1,166
	Kadın	62	2,48	1,127
Erkekler, iş yaşamı dışında da kurdukları ilişkileri nedeniyle, kendi cinsini koruyucu davranışlarda bulunurlar.	Erkek	112	2,75	1,07
	Kadın	62	3,11	1,189
Kadınların erkeklerin hakim olduğu iletişim ağlarına girmesi zordur.	Erkek	112	2,95	1,038
	Kadın	62	2,68	1,198
Kurumda yol gösterecek, destekleyecek (mentor) rehber yoktur.	Erkek	112	2,99	1,009
	Kadın	62	2,68	0,954
Kadınlarla iletişim kurmak zordur.	Erkek	112	2,73	1,155
	Kadın	62	2,16	1,059

“Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller” incelendiğinde, kadın ve erkeklerin çoğunlukla katıldığı ifade; “kadın yönetici sayısının az olması”dır. Diğer taraftan, kadınlar, “üst düzey yöneticilik için, erkeklere daha çok fırsat sağlandığı” konusuna, erkeklerden daha çok katılmaktadır.

3.5.4. Cinsiyete Göre Farklılaşan Tutumlar

H₀: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark yoktur.

H₁: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Farklılaşan Tutumlar

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	Df	P
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Erkek	112	2,9402	0,54066	4,841	172	0
	Kadın	62	2,5397	0,48819			
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Erkek	112	2,8385	0,57389	0,596	172	0,552
	Kadın	62	2,7845	0,57052			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Erkek	112	2,9389	0,58856	4,695	172	0
	Kadın	62	2,5186	0,52096			
Genel Ortalama	Erkek	112	2,9059	0,46038	4,122	172	0
	Kadın	62	2,6143	0,42122			

t testine göre, $p > 0,05$ olduğundan, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.5. Eğitim Durumuna Göre Farklılaşan Tutumlar

H_0 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “eğitim durum”u arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “eğitim durum”u arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Farklılaşan Tutumlar

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	1,129	3	0,376	1,225	0,302
	Gruplar içi	52,258	170	0,307		
	Toplam	53,387	173			
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	2,212	3	0,737	2,307	0,078
	Gruplar içi	54,317	170	0,32		
	Toplam	56,529	173			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	0,857	3	0,286	0,794	0,499
	Gruplar içi	61,198	170	0,36		
	Toplam	62,055	173			
Genel Ortalama	Gruplar arası	0,889	3	0,296	1,366	0,255
	Gruplar içi	36,854	170	0,217		
	Toplam	37,743	173			

Tek faktörlü varyans analizine göre, $p > 0,05$ olduğundan, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “eğitim durum”u arasında anlamlı bir fark yoktur. . Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.6. Yaş'a Göre Farklılaşan Tutumlar

H_0 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yaş”ı arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yaş”ı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 8: Yaş'a Göre Farklılaşan Tutumlar

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	1,093	2	0,547	1,788	0,17
	Gruplar içi	52,294	171	0,306		
	Toplam	53,387	173			
Örgütsel	Gruplar arası	1,369	2	0,685	2,122	0,123
	Gruplar içi	55,16	171	0,323		

Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplam	56,529	173			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	0,644	2	0,322	0,897	0,41
	Gruplar içi	61,411	171	0,359		
	Toplam	62,055	173			
Genel Ortalama	Gruplar arası	0,615	2	0,307	1,416	0,245
	Gruplar içi	37,128	171	0,217		
	Toplam	37,743	173			

Tek faktörlü varyans analizine göre, $p > 0,05$ olduğundan, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yaş”ı arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.7. İş Deneyimine Göre Farklılaşan Tutumlar

H_0 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “iş deneyim”i arasında anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “iş deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 9: İş Deneyimine Göre Farklılaşan Tutumlar

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	0,114	3	0,038	0,122	0,947
	Gruplar içi	53,273	170	0,313		
	Toplam	53,387	173			
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	0,355	3	0,118	0,358	0,784
	Gruplar içi	56,174	170	0,33		
	Toplam	56,529	173			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Gruplar arası	1,357	3	0,452	1,267	0,287
	Gruplar içi	60,698	170	0,357		
	Toplam	62,055	173			
Genel Ortalama	Gruplar arası	0,305	3	0,102	0,461	0,71
	Gruplar içi	37,438	170	0,22		
	Toplam	37,743	173			

Tek faktörlü varyans analizine göre, $p > 0,05$ olduğundan “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “iş deneyim”i arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.8. Medeni Duruma Göre Farklılaşan Tutumlar

H_0 : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “medeni durum”u arasında anlamlı bir fark yoktur.

H₁: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “medeni durum”u arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 10: Medeni Durumuna Göre Farklılaşan Tutumlar

	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	Df	P
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Bekâr	85	2,8507	0,55156	1,235	172	0,218
	Evli	89	2,7468	0,55763			
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Bekâr	85	2,8791	0,53716	1,354	172	0,177
	Evli	89	2,762	0,60014			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Bekâr	85	2,857	0,57357	1,466	172	0,144
	Evli	89	2,7243	0,61842			
Genel Ortalama	Bekâr	85	2,8623	0,44276	1,673	172	0,096
	Evli	89	2,7443	0,48466			

t testine göre, $p > 0,05$ olduğundan, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “medeni durum”u arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

3.5.9. Yöneticilik Deneyimine Göre Farklılaşan Tutumlar

H₀: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yöneticilik deneyim”i arasında anlamlı bir fark yoktur.

H₁: “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yöneticilik deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 11: Yöneticilik Deneyimine Göre Farklılaşan Tutumlar

	Yöneticilik Deneyimi	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	T	df	P
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	65	2,7953	0,53765			0,712
	6 yıl ve üzeri	32	2,8389	0,56064			
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	65	2,8014	0,56748	0,113	95	0,91
	6 yıl ve üzeri	32	2,7869	0,63683			
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	65	2,755	0,59753	-	95	0,624
	6 yıl ve üzeri	32	2,8197	0,63119			
Genel Ortalama	1-5 yıl	65	2,7839	0,46491	-	57,118	0,77
	6 yıl ve üzeri	32	2,8152	0,50812			

t testine göre, $p > 0,05$ olduğundan, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, konaklama işletmelerindeki kadın muhasebe çalışanlarının kariyer süreçlerine etki eden, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörler ile erkek ve kadın çalışanların tutumları, demografik unsurlara göre, hipotez testleri oluşturularak araştırılmıştır.

Bulgular değerlendirildiğinde; kadın çalışanlar, kariyerlerine devam edebilmek için fedakârlık yapmak zorundadırlar. Bunun dışında, bireysel faktörlerden kaynaklanan bir engel ortaya çıkmamıştır. Ayrıca kadın çalışanlar, iş hayatında eşleri tarafından desteklenmektedir. Mesleki seçim, nedenleriyle birlikte analiz edildiğinde, kadın çalışanların ekonomik nedenlerden dolayı muhasebe mesleğini seçmeleri, eşleri tarafından daha fazla destek görmelerine neden olabilir.

Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller incelendiğinde, kadınlar erkeklere göre daha duygusaldır ve aileler, kız çocuklarını, kadın mesleği olarak bilinen yada düşünülen mesleklere yöneltirler. Ancak muhasebe mesleği, hem kadın hem de erkekler açısından, erkeklere ait olarak kabul edilmemektedir.

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller analiz edildiğinde ise, kadın çalışanlar, kadın yönetici sayısının az olduğunu ifade etmişlerdir. Yine kadınlar, yöneticilik için erkeklere daha çok imkan sunulduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Tablo 12: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet”i arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₂ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “eğitim durum”ları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₃ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yaş”ı arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₄ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “iş deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₅ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “medeni durum”ları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₆ : “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “yöneticilik deneyim”i arasında anlamlı bir fark vardır.	Red

Tablo 12 incelendiğinde, “Cam Tavan” engelini oluşturan faktörlere ait tutumlar ile çalışanların “cinsiyet, eğitim durumu, yaş, iş deneyimi, medeni durum ve yöneticilik deneyimi” arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak, konaklama işletmelerinin muhasebe bölümünde çalışan kadınların kariyer sürecinde, “cam tavan engeli”yle karşılaşmadıkları söylenebilir. En azından kariyer

süreçlerinin başında, herhangi bir problemle karşılaşmadıkları ifade edilebilir. Araştırmada, konaklama işletmelerinde muhasebe bölümünde çalışan kadınlara karşı tutum ve davranışların olumsuz olmadığı, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıkları sonucuna ulaşılabılır. Bu da, konaklama işletmelerinde muhasebe mesleğini yapmak isteyen kadınlar için teşvik edici bir durumdur. Ayrıca konaklama işletmelerinin dinamik yapısı ve yoğun bir çalışma ortamını gerektirmesi, kadınların bu çalışma şartlarına uyum sağlayarak mesleklerini devam ettirmesi, kadın çalışanların cam tavan engelini baskı olarak hissetmesini engelleyebilir. Ancak istihdama katılan kadın sayısının ve yönetici kadın sayısının az olması da göz ardı edilmemelidir.

Bu araştırmada, 5 yıldızlı otellerin muhasebe bölümünde stajyer, muhasebe elemanı, şef, müdür pozisyonunda çalışan herkesin cinsiyet farkı gözetmeksizin cam tavan algısına ilişkin tutumları incelenmiştir. Bundan sonraki araştırmalar, konaklama işletmelerinde sadece muhasebe bölümü yönetici kadrolarında çalışanlara uygulanarak cam tavan algısının mesleğin ilerleyen dönemlerinde değişip değişmediği incelenebilir.

Kaynakça

- Aksu, A., Çek, F., Şenol, B. (2013). Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavani Aşma Stratejilerine İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 25, Kocaeli, 133-160.
- Anafarta, N., Sarvan, F., Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, S: 15, 111-137.
- Aydın Tükel Türk, Ş., Şahin Perçin, N. (2008) Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavani Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C:6 S:2, 113-128.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları. İstanbul: Epsilon.
- Bilican Gökçaya, V. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *The Journal of Academic Social Science Studies*. DOI: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2385>, 371-383.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., Erden, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, C:12, S:1, 115-132.
- Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K., Houran, J., (2013). Rethinking a Glass Ceiling In The Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*. 54 (3), DOI: 10.1177/1938965513492624, 230-239.
- Cotter, D. A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. and Vanneman R.(2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, Vol. 80 No. 2, pp. 655-81.
- Demircan, E., (2012). İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu. Kasım, Diyarbakır, 37 sayfa. <<http://www.karacadag.org.tr/SayfaDownload/%C4%B0stihdam%20ve%20C4%B0C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Piyasas%C4%B1%20Raporu.pdf>>, son erişim tarihi: 16.12.2015.
- <http://www.businessdictionary.com>. glass-ceiling. 06.03.2016 tarihinde <http://www.businessdictionary.com/definition/glass-ceiling.htm>, adresinden alındı.
- Hürriyet Gazetesi (2014), İstihdamın ve Yatırımın Yıldızı Turizm Oldu. 14 Ağustos, <<http://www.hurriyet.com.tr/istihdamin-ve-yatirim-in-yildizi-turizm-oldu-27002684>>, son erişim tarihi: 16.12.2015.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Yıl: 2, S:5, Eylül, 1-14.
- Marinakou, E. (2014). Women In Hotel Management and Leadership: Diamond or Glass?. *Journal of Tourism and Hospitality Management*. January, Vol:2, No: 1, 18-25.

- Mızrahi, R., Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. C:2, S:1, 149-156.
- Negiz, N., Yemen, A., (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Aralık, S: 24, 195-214.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç. T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. C:14, S:2, Manisa, 117-135.
- Ramdhony, D., Hanuman, V., O., Somir, N. (2012). Career Progression of Women in Accounting-The Case of Mauritius. *International Conference on Applied and Management Sciences (IAMS 2012)*, June 16-17, Bangkok.
- Turizm Dosyası (2014). Turizm, En Çok İstihdam Yaratan Üçüncü Sektör. 29 Aralık, <http://www.turizmdosyasi.com/haber_detay.asp?haberID=10577&HaberBaslik=turizm-en-cok-istihdam-yaratan-3sektor>, son erişim tarihi: 16.12.2015.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2015). Basın Odası Haberleri: Kadınlarda İşgücüne Katılma Oranı Artıyor. 5 Mayıs, S:25, <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_25_20150505.pdf>, son erişim tarihi: 16.12.2015.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2015). Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri. 16 Kasım, S: 18643, <<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18643>>, son erişim tarihi: 16.12.2015.
- Weyer, B. (2012). Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence of a Glass Ceiling For Women Leaders. *Women in Management Review*, 21(6), 441-457.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. International Labour Office. Geneva.