



Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki: Mutfak Çalışanları Örneği

The Relationship Between Socio-Demographic Characteristics and Glass Ceiling Syndrome: An Example of Kitchen Employees

Erol GEÇGİN

Asist. Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Tourism, Van, Türkiye
Dr. Öğretim Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Van, Türkiye
Orcid:0000-0001-8375-9343 erolgegin@hotmail.com

Naciye GÜLSOY

Graduate Student, Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Van, Türkiye
Yüksek Lisans Öğrenisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Van, Türkiye
Orcid: 0009-0005-1562-5657 naciyeulsoy7@gmail.com

Article Information/Makale Bilgisi

Cite as/Atıf: Geçgin, E. ve Gülsoy, N. (2024). The Relationship Between Socio-Demographic Characteristics and Glass Ceiling Syndrome: An Example of Kitchen Employees. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 64, 102-119.
Geçgin, E. ve Gülsoy, N. (2024). Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki: Mutfak Çalışanları Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 64, 102-119.

Article Types / Makale Türü: Research Article/Araştırma Makalesi

Received/Geliş Tarihi: 08 February/Şubat 2024

Accepted/Kabul Tarihi: 19 April/Nisan 2024

Published/Yayın Tarihi: 30 June/Haziran 2024

Pub Date Season/Yayın Sezonu: June/Haziran

Issue/Sayı: 64

Pages/Sayfa: 102-119

Plagiarism/İntihal: This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software./ Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.

Published by/Yayıncı: Van Yüzüncü Yıl University of Social Sciences Institute/Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ethical Statement/Etik Beyan: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited/ Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur (Erol GEÇGİN/Naciye GÜLSOY).

Telif Hakkı ve Lisans/Copyright & License: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır. / Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Öz

"Cam tavan sendromu," genellikle kadın çalışanların kurumlardan bekledikleri terfileri çeşitli sebeplerle alamamaları sonucunda ortaya çıkan, kadınlara özgü bir kariyer engeli olarak tanımlanmaktadır. Turizm sektöründe yöneticilik pozisyonlarına ulaşırken karşılaşılan engeller, cinsiyet, yaş, etnik köken ve diğer sosyo-demografik faktörlerle ilişkilidir. Çalışma bu pozisyona yükselirken karşılaşılan engelleri ve bu engellerin kökenlerini anlamayı hedeflemektedir. Mutfakta çalışan kadınların karşılaştıkları engelleri aşma amacı gütmekte olup, bu bağlamda çeşitli öneriler ve stratejiler sunmaktadır. Bu çalışmada otellerde mutfak departmanındaki çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile cam tavan sendromu arasında ilişki veya farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Antalya Bölgesi'nde faaliyette bulunan otellerdeki mutfak departmanındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini işletmede bulunan rastgele seçilmiş 444 kadın ve erkek çalışan oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak da anket kullanılmıştır. Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Veriler güvenilirlik ve Faktör analizi, Frekans analizi, T testi, Anova, korelasyon analizleri ile değerlendirilmiş ve bunun sonucunda; Antalya Bölgesi'nde faaliyette bulunan otellerdeki mutfak departmanındaki basmakalıp yargılar, mesleki ayırım, kişisel tercih algıları ve çoklu roller boyutunun pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak Cinsiyet temelli ayrımcılık ve "Cam Tavan" gibi engeller, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, iş dünyasındaki cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığın artırılmasını ve daha kapsayıcı politikaların benimsenmesini gerektirebilir.

Anahtar Kelimeler: Otel çalışanları, cam tavan sendromu, kariyer engelleri, basmakalıp yargılar, kişisel tercih algıları,

Abstract

"Glass ceiling syndrome" is generally defined as a career barrier specific to women, which occurs as a result of various reasons that prevent women employees from getting the promotions they expect in their organizations. The obstacles encountered in reaching managerial positions in the tourism sector are related to gender, age, ethnicity and other socio-demographic factors. The study aims to understand the obstacles encountered in ascending to this position and the origins of these obstacles. It aims to overcome the obstacles faced by women working in the kitchen and offers various suggestions and strategies in this context. In this study, it was examined whether there was a relationship and difference between the socio-demographic characteristics and the glass ceiling syndrome of the employees in the kitchen department of the hotels. The population of the research consists of the employees in the kitchen department of the hotels operating in Antalya Region. The sample of the research consists of 444 randomly selected female and male employees in the enterprise. A questionnaire was used as a data collection method. The data obtained in this study were analyzed in the SPSS program. The data were evaluated with reliability and factor analysis, frequency analysis, T test, Anova, and correlation analyses and as a result; it was determined that the stereotypical judgments, occupational discrimination, personal preference perceptions and multiple roles dimensions in the kitchen department of the hotels operating in Antalya Region had a positive effect. As a result, barriers such as gender-based discrimination and "Glass Ceilings" make it difficult for women to reach senior management positions. This situation may require raising awareness on gender inequality in the business world and adopting more inclusive policies.

Keywords: Hotel employees, glass ceiling syndrome, career obstacles, stereotypical judgments, perceptions of personal preference,

Giriş

Uzun yıllardır yapılan çeşitli araştırmalar ve kadınlara yönelik savunucularının çabaları, iş hayatında var olan "Cam Tavan" olgusunu anlamak ve eleştirmek adına önemli bir bilgi birikimini ortaya koymaktadır. Bu olgu, özellikle kadınların ve azınlık grupların yükselme çabalarını sınırlayan görünmez engellerin varlığını ifade eden çalışmalar yapılmıştır. (Dalton ve Kesner, 1993; Hearn ve Parkin, 1986; Owen ve Todor, 1993; Weyer, 2006; Wright ve Baxter, 2000) Cam Tavan, sadece örgütsel yapıları değil, aynı zamanda algısal engelleri de içermektedir. Bu engeller, azınlık grupların ve kadınların şirket merdivenlerinde yükselmesini önlemeye yöneliktir (Weyer, 2006:442). Özellikle evli ve çocuklu kadınlar, bu engellerle karşılaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu deneyimlemektedir. Cam Tavan kavramı, belirli grupların iş hayatında erkek meslektaşlara kıyasla daha düşük ödül ve terfi alma eğilimini olduğunu özellikle belirtmektedir (Aytaç, 2001, s. 8). 1980'lerde gerçekleştirilen araştırmalar, kadınların iş dünyasında üst yönetim pozisyonlarına ulaşmada karşılaştıkları zorlukları açıkça ortaya koymaktadır. Bu dönemde, kadınların liderlik rollerinde algısal engellerle karşılaştığı ve bu nedenle üst düzey pozisyonlara yükselmede zorlandığı vurgulanmaktadır. 2000'li yıllarda, toplumun kadınların rolüne yönelik tutumlarında önemli değişiklikler yaşanmış olsa da "cam tavan" olgusu hala varlığını sürdürmektedir. Bu dönemde bile, kadınların yönetsel pozisyonlar için erkeklere oranla daha az uygun görüldükleri ve üst düzey yönetimdeki temsil oranlarının hala dengesiz olduğu belirtilmektedir. Bu durum, cinsiyet eşitsizliğine dikkat çekmek ve daha adil bir iş dünyası için çabaların devam etmesi gerektiğini göstermektedir (Owen ve Todor, 1993). Kadınların iş hayatına daha aktif katılımı, sosyal ve ekonomik açıdan büyük bir öneme sahiptir. Ancak, dünya genelinde ve özellikle Türkiye'de, kadınların yönetim kademelerindeki düşük temsil oranlarına dikkat çekilmektedir. Bu konuda yapılan çeşitli çalışmalardan alıntılar, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları ve temsil eksikliğini vurgulamaktadır (Acar, 1998, s. 337; Aycan, 2001, s. 173; Corsun ve Costen, 2001, s. 18; Jackson, 2001, s. 30; Metz, 2005, s. 228; Tai ve Sims, 2005, s. 16). Özellikle ülkemizde üst kademe yönetim kadrolarındaki kadın oranına ilişkin eksik verilere rağmen, bu oranın %4 ile %6 arasında olduğu belirtilmiştir. Gelişmiş ülkelerdeki duruma kıyasla, ülkemizde üst yönetim kademelerindeki kadınların daha güçlü bir şekilde temsil edildiğini gösteren bir tespit bulunmaktadır (Aycan, 2001, s. 173). Süzer'in (2002) verilerine göre, örneğin ABD'de en büyük beş yüz şirketin yönetim kurullarındaki kadın oranı 1993 yılında %8,2 iken, 2001'de %12,2'ye yükselmiştir. Bu durum, Türkiye'nin benzer ülkelerle kıyaslandığında kadın temsilinin daha iyi olduğu bir tabloyu ortaya koymaktadır. Ancak, genel olarak dünya genelinde ve Türkiye'de kadınların yönetim kadrolarında daha etkin bir biçimde temsil edilmeleri için çabaların devam etmesi gerektiği konusunda geniş bir fikir birliği bulunmaktadır (Süzer, 2002).

Bu araştırma, turizm sektöründe yöneticilik düzeyine çıkma sürecinde karşılaşılan engellerin incelenmesini ve bu engellerin sebeplerinin analiz edilmesini amaçlamaktadır. Aynı zamanda mutfakta çalışan kadınların bu engelleri aşmada birçok öneri ve stratejiler sunulmaya çalışılmıştır. Bu stratejiler; Farkındalığı yaratmak, eşitsizliği azaltmak, kariyer gelişimini desteklemek, iş yerinde değişiklik yaratmak, bireysel bilinç oluşturmak gibi kavramları kapsamaktadır. Cam tavan sendromunu ele almak için atılan adımlar, cinsiyet, ırk, etnik köken ve diğer faktörlere dayalı ayrımcılığı azaltmak ve daha adil bir toplum ve iş dünyası oluşturmak için önemlidir. Çalışmada öncelikle cam tavan sendromu kavramı ayrıntılı olarak ele alınıp, sonrasında Mutfak çalışanları söz konusu olduğunda, sosyo-demografik özelliklerin cam tavanla nasıl ilişkili olabileceğine dair bazı örnekler verilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

"Cam Tavan" kavramı, özellikle kadın çalışanların belirli bir kademeye ulaştıktan sonra üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen, belirli sebeplerden ve önyargılardan kaynaklanan görünmeyen engelleri ifade eder. Bu engeller, kadınların yetenekleri ve başarılarına rağmen işletmede üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesini zorlaştıran faktörlerdir. Cam tavan, kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerini kısıtlayan, ancak genellikle açıkça tanımlanamayan ve zor olan bu engelleri temsil eder sorundur (Aydın, Özkul, Tandoğan ve Şahin, 2007, s. 313). Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda cam tavan sendromu kavramı, sosyo-demografik özelliklerle cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörler ele alınmıştır.

1.1. Cam Tavan Sendromu

"Cam Tavan" veya "Cam Tavan Sendromu" terimleri, örgütlerdeki yönetici pozisyonundaki çalışanların belirli bir noktadan sonra kariyer gelişimlerini engelleyen faktörleri tanımlamaktadır (Ergül, 2015, s. 11). Bu engeller genellikle görünmez örgütsel ve algısal engeller olarak nitelendirilmektedir. Cam Tavan Sendromu, iş dünyasında yaygın olarak görülen genellikle kadın çalışanların daha yoğun bir şekilde deneyimlediği bir olgudur. Bu terim toplumun farklı kesimlerinden gelen çalışanları etkileyen, genellikle kariyer basamaklarını tırmanmada özellikle kadınların karşılaştığı belirgin zorluklara odaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar, Cam Tavan Sendromunun cinsiyet temelli bir sorun olarak öne çıkmasına rağmen, iş hayatında herkesin karşılaşılabileceği bir durum olduğunu ortaya koymaktadır (Weyer, 2006, s. 442). Bu bağlamda, konu ile ilgili

çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Son zamanlarda, iş hayatında kadınların toplam sayısındaki artışa rağmen, üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların istenen seviyeye ulaşamadığı gözlemlenmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalar, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen çeşitli faktörleri ortaya koymaktadır. Bu faktörlerden biri, son yıllarda sıkça incelenen ve "cam tavan" olarak adlandırılan engellerdir (Mizrahi, 2010, s. 150). Cam tavan kavramı, genellikle kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları ve yükselme süreçlerini olumsuz etkileyen, genellikle fark edilmeyen engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Türkiye’de ve dünyada cam tavan sendromuna yönelik engeller ve bu engellerin sınıflandırıldığı görülmektedir. Çalışmada cam tavan oluşumuna sebep olan engeller, örgüt performansında üç temel faktör (örgütsel, toplumsal, bireysel) etrafında toplanmaktadır (Acar, 1998, s. 337; Aycan, 2001, s. 173; Corsun ve Costen, 2001, s. 18; Jackson, 2001, s. 30; Metz, 2005, s. 228; Tai ve Sims, 2005, s. 16) İlk olarak, kadın yöneticilerin cinsiyet temelli engellerle karşılaşmaları, üst düzey yönetim düzeyine ulaşma çabalarında duydukları zorlukları artırmaktadır. Bu engeller, kadın yöneticilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını güçleştiren cinsiyet temelli stereotipler, ayrımcılık ve önyargılar içermektedir. Bu durum, kadın yöneticilerin motivasyonlarını düşürerek, iş yerindeki başarı ve çaba ile ödüllendirilme arasındaki bağlantıyı zayıflatmaktadır. İkinci olarak, üst düzey yönetim kadrosunun aşırı homojenliği, karar alma süreçlerinde çeşitliliğin ve farklı bakış açılarının eksikliğine neden olmaktadır (George, 2003, s. 56)

Bu durum, potansiyel yeteneklere ve çeşitliliğe erişimin kısıtlanmasıyla örgütün inovasyon ve rekabet avantajını azaltmaktadır (George,2003, s. 542). Son olarak, cinsiyet temelli engeller, kadın yöneticilerin organizasyon içindeki yetenek ve kaynaklardan tam anlamıyla faydalanmasını engelleme bilmektedir. Bu engeller, kadın yöneticilere yönelik ayrımcılık ve kısıtlamalar nedeniyle, organizasyonun potansiyel olarak sahip olduğu çeşitli yeteneklere erişimini sınırlamaktadır..

1.2. Cam Tavan Sendromunu Engelleyen Faktörler

Konu ile yapılan çalışmalar incelendiğinde pek çok etkenin bulunduğu saptanmıştır. Bu anlamda Tablo 1’de cam tavan sendromunu engelleyen faktörler ele alınmıştır.

Tablo 1. Cam Tavan Sendromunu Engelleyen Faktörler

<i>Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller</i>	<i>Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller</i>	<i>Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çoklu Rol Üstlenme ▪ Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesleki Ayrım ▪ Basmakalıp Yargılar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Örgüt Kültürü ▪ Örgüt Politikaları ▪ Mentor Eksikliği ▪ İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama ▪ Örgüt İklimi ▪ Fırsat Eşitliğinin Olmayışı ▪ Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller ▪ Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller ▪ İş Hayatında Kadın Algısı

Kaynak: Çetin, 2011, s.68

2. Literatür Taraması

Cam tavan sendromu ile ilgili farklı, cinsiyet, eğitim ve yaş düzeylerindeki bireyler üzerinde pek çok araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Cam tavan kavramının ortaya çıkmasında Rosebeth Moss Kanter’in 1977 yılında yayımlanan “Şirketlerdeki Erkekler ve Kadınlar” adlı kitabının büyük bir rol oynadığı bilinmektedir. Kitapta cinsiyet temelli deneyimler, bu kavramın öne çıkmasını sağlamıştır.

Gay Bryant’ın cam tavan terimi Adweek (1984) dergisinde yayımlanan “Çalışan Kadınlar” adlı makalesinde kullanılmıştır (Güner, 2011, s. 59). Kavramın yaygın hale gelerek literatürde olması 1986 yılında olduğu söylenmektedir. 1986 yılında Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından The Wall Street Journal’da yayımlanan “İş Yaşamında Kadın” adlı makalede, kadınların başarılarına karşı iş dünyasında yüksek seviyelere erişmeyi engelleyen yöneticilik ve

kadın arasındaki görünmez ve aşılabilir bariyer olarak tanımlanmıştır (Longo ve Straehley, 2008, s. 88).

1991 yılında cam tavan popüler bir kavram haline gelmiştir. Bu tarihte ABD Çalışma Bakanlığı, "nitelikli bireylerin örgütün yönetim pozisyonlarına yükselmesini önleyen örgütsel ön yargı ve tutumlara dayalı yapay engeller" tanımıyla bu kavramın varlığını kabul etmiştir (Barretto, Ryan, ve Schmitt, 2009, s. 3). Yine Aynı sene Bush ve ekibi ile 21 üyesi ile Uluslararası Cam Tavan Federasyonu (The Federal Glass Ceiling Commission) oluşturulmuştur. Komisyonun işlevi azınlıkların ve kadınların yükselmesini engelleyen engelleri saptamak ve insanların özel sektörde yönetim konumuna yükselmesine yardımcı olan programları ortaya çıkarmaktır. Komisyon tarafından bu problem ele alınmış röportajlar, açık oturumlar ve anketlerde dahil olmak üzere konu ile ilgili detaylı bir araştırma yapılmıştır (Öztürk, 2011, s. 30).

Popülerliğini koruyan cam tavan kavramı ile ilgili çalışmalar devamlılığını sağlamaktadır. Çalışmanın ortak amacını görünmez olarak isimlendirilen engellerin tespit edilmesi, bu engeller için çözüm arayışına gitmek ve bu engellerin ortadan kaldırılması oluşturmaktadır. Sadece kadınlar için değil sektör ve cinsiyet ayrımı olmaksızın cam tavan sendromunun varlığı önemli derecede bir sorun haline gelmiştir. Bununla ilgili çalışmalara bakıldığında cam tavan sendromuna sebep olan birçok faktörün yer aldığı saptanmıştır (Jackson, 2001; Mattis 2004; Zeybek, 2010; Mayuk, 2013; Çizel ve Çizel, 2014; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Faktörlerin genel olarak örgütsel, toplumsal ve bireysel olmak üç grupta toplandığı bilinmektedir (Çetin, 2011, s. 68).

Druckman'ın (2010) makalesinde, kadınların mutfak hiyerarşisi içinde sürekli olarak düşük pozisyonlarda yer aldığı vurgulanmıştır. Harris ve Giuffre'nin (2010) yaptığı çalışma, profesyonel mutfaklarda deneyimi olan 33 kadın şefle yapılan mülakatları içermektedir. Profesyonel mutfak ortamlarındaki "erkek egemen" yapıların, kadınların karşılaştığı zorlukları ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadın şeflerin kariyerleri üzerindeki etkileri vurgulanmıştır.

Zeybek'in (2010) çalışmasında, özellikle turizm sektöründe kadınların karşılaştığı engelleri ve yönetim kademelerinde yeterince yer alamamalarının nedenlerini belirlemeyi, kariyer engellerinin kökenlerini anlamayı ve sektörel açıdan iş ve sosyal hayatlarında yapılabilecek düzenlemeler konusunda fikirler ve çözüm önerileri sunmayı amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, işletmenin yönetim kademesinin çalışanlara karşı tutumunun oldukça belirleyici olduğu ve zaman zaman çalışanlar için ekonomik olanakların dahi önüne geçebildiği tespit edilmiştir.

Öztürk (2011), Ankara Üniversitesi'nde yaptığı çalışmada, yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretim elemanlarının maruz kaldığı olası bir "cam tavan sendromu"nu belirlemeyi ve kadın öğretim elemanlarının bu engeller hakkındaki düşüncelerini ortaya koymayı hedeflemiştir.

Fındık, (2016) çalışmasında iş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi incelenmiştir ve kadınların çalışma hayatına girseler bile anne olma, eş olma ve evlat olma gibi geleneksel rollerin devam ettiğini belirtmiştir.

Diker, Taşpınar ve Soylu'nun (2017) çalışması, İstanbul-Taksim bölgesinde bulunan 4-5 yıldızlı otellerde çalışan 117 kişi üzerinde gerçekleştirilen anket sonuçlarına dayanmaktadır. Elde edilen bulgular, kadın personele yönelik negatif tutumlar ile çelişkili duygusal cinsiyetçilik arasında pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Çelik ve Şahingöz'un (2018) çalışması, Türk Aşçılar Federasyonu (TAFED) üyesi kadın aşçılara yönelik yapılan bir ankete dayanmaktadır. Bu ankette sektörde kadın aşçılara karşı var olduğu düşünülen önyargılar ve zorluklar ele alınmıştır.

Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, (2018) çalışmasında 10 şefe mülakat tekniği uygulanmış, elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların kadının mutfakta bulunmasını bir fırsat olarak gördükleri tespit edilmiştir. Karakılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada, Afyonkarahisar Belediyesi'nde çalışan 265 kişiye anket uygulanmış ve elde edilen verilere dayanarak "cam tavan sendromu" ile ilgili medeni durumun, cinsiyetin ve eğitimin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Yılmaz ve Akay'ın (2020) çalışması, yiyecek içecek sektöründeki kadın istihdamının belirli bir düzeyde bulunmasına rağmen, üst düzey yönetici pozisyonlarında beklenen seviyeye henüz ulaşamadığını vurgulamıştır.

Yolcu ve Bozkurt, (2021) çalışmasında örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet arasındaki farklılıkların incelenmesiyle erkek katılımcıların örgütlerine ve yöneticilerine kadınlardan daha fazla güvendikleri sonucuna ulaşıldığı vurgulanmıştır.

Literatür taraması sonucunda, cam tavan sendromunun algılanmasına ait farklılıklara neden olan çalışma için değişkenler aşağıda verilmiştir (Yolcu ve Kutluk Bozkurt, 2021, s. 155; Öztürk, 2011, s. 2-3; Zeybek, 2010; Fındık, 2016).

H1: Katılımcıların cam tavan sendrom algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Katılımcıların medeni durumlarına göre, cam tavan sendromu algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Katılımcıların eğitim durumu açısından cam tavan sendromu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Katılımcıların yaşlarına göre, cam tavan sendromu algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre, cam tavan sendromu algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Cam tavan sendromunu oluşturan değişkenler arasında ilişki vardır.

Bu sorulara cevap aranarak çalışmanın amacı ve yan amaçlar ortaya çıkmıştır. Bu hipotezler hem ortaya çıkarılmaya çalışılmış hem de literatür taramasındaki çalışmalarla desteklenip desteklenmediği tespit edilmiştir.

3. Araştırmanın Yöntemi ve Amacı

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, cam tavan sendromu ile sosyo-demografik ilişkinin bireylerin iş dünyasında veya kariyerlerinde karşılaştıkları engellerin toplumsal ve demografik faktörlere nasıl bağlı olduğunu anlamak ve bu engelleri aşma konusunda daha fazla farkındalık yaratmaktır. Bu sendrom, genellikle cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş veya diğer toplumsal faktörlere dayalı olarak kariyer ilerlemesinde sınırlamalarla ilişkilendirilmektedir. Sosyo-demografik ilişki, bireylerin bu faktörlerle nasıl etkilendiğini ve belirli gruplara mensup bireylerin kariyerlerinde karşılaştıkları engellerin nedenlerini anlamayı amaçlar (Elacqua, Beehr, Hansen ve Webster, 2009, s. 285). Bu ilişkiyi incelemek, toplum için daha fazla eşitlik ve fırsat sağlama amacını taşımaktadır. Ayrıca, cam tavan sendromunun amacı, bu engelleri aşmak ve farklı toplumsal gruplara mensup bireylerin kariyerlerini ilerletmelerini teşvik etmek için politika değişiklikleri, eğitim, mentorluk ve diğer stratejileri geliştirmektir. Yapılan ölçek uyarlamalarının sonucunda kadınların kariyer yaşamlarına dair cam tavan sendromunu ve sosyo-demografik özelliklerin tutumlarını analiz etmektir. Bu analiz kadınların iş dünyasındaki kariyer engellerini anlamak ve bu engelleri aşmalarına yardımcı olabilecek politika ve uygulamalar geliştirmeyi hedeflemektedir. (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2008, s. 121). Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, Karasar'ın (2009) tanımına göre, geçmişte var olmuş veya halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olarak belirtilmektedir.

3.2 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nicel bir çalışmadır. Bu tür araştırma yöntemi, geniş örneklem gruplarından elde edilen nicel verilerin, istatistiksel yöntemlerle analiz edilerek genel geçer ve evrensel önermelerin oluşturulmasını sağlamaktadır (Baltacı, 2018; Crabtree ve Miller, 1999). Bu tür çalışmalarda, sayılarla ifade edilebilen veriler elde edilir ve bu verilerin istatistiksel yöntemlerle analiz edilir. Sosyal içerikli çalışmalarda veri toplama yöntemleri, araştırma hedeflerine ve gereksinimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu tür çalışmalarda oldukça yaygın bir veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmaktadır. Anketler, katılımcılara önceden hazırlanan soruları yanıtlamalarını sağlayan yapılandırılmış bir veri toplama yöntemidir. Araştırmanın amacı ve katılımcılara sağlanan bilgiler, araştırma etiği ve güvenilir sonuçlar elde etme açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu tür önlemler, araştırma sürecinin şeffaf ve saygılı bir şekilde yürütülmesine yardımcı olmaktadır (Kaptan, 1973, s. 173-174). Araştırmada verilen toplanması için gerekli olan etik kurul izni Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Etik Kurulu 26/09/2023 tarihinde ve 2023/24 karar sayısıyla alınmıştır. Çalışmada sorular "Cam Tavan Engelleri" ölçeğinden alınmış (Yavuzer ve Özkan, 2020) ve bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini Antalya Bölgesi'nde bulunan 5 ve 4 yıldızlı otellerdeki mutfak departmanındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Anket 2023 yılında otellerdeki mutfak departmanındaki çalışanlara yüz yüze ve online olarak uygulanmıştır. Ve yapılan tarihler arasında tüm çalışanlara ulaşmak zor olduğu için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş, çalışanlardan cam tavan sendromu ile ilgili oluşturulan anketi doldurmaları istenmiştir. Araştırmanın örneklemini işletmelerde bulunan 500 çalışana ulaşılmıştır. Bu çalışanlar cam tavan sendromunun yüksek olduğu oteller baz alınarak belirlenmiştir. Anket 15 otele dağıtılmıştır. 7 otele geri dönüş alınmıştır, bu işletmelerin sayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 2: Araştırmanın Evren Büyüklüğü

Otel Yıldızı	Otel Sayısı	Çalışan Sayısı
5	4	320
4	3	124
Toplam	7	444

Tablo da görüldüğü üzere çalışmanın evreni 444 çalışandan oluşmaktadır. Bu çalışanların tamamına yüz yüze veya online olarak anket verilip, 56 anketin bazıları cevaplanmamış bazıları ise geliş güzel cevaplandığından, bu 56 anket çalışmadan çıkarılmış olup geriye kalan 444 anket üzerinden çalışma sürdürülmüştür. Uygulama Ekim ve Kasım aylarında gerçekleştirilmiş, yeterli sayıya ulaşıldığında ise sonlandırılmıştır.

4. Bulgular

4.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Demografik Özellikler

Demografik Özellik	Değişken	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	263	59,2
	Erkek	181	40,8
Medeni Durumunuz	Evli	141	31,8
	Bekar	303	68,2
Yaşınız	20-30	320	72,1
	31-40	81	18,2
	41-50	34	7,7
	51 ve üzeri	9	2
Eğitim Durumunuz	Lise	185	41,7
	Ön lisans	139	31,3
	Lisans	103	23,2
	Lisans Üstü	17	3,8
Mesleğiniz	Aşçı Başı	35	7,9
	Aşçı	169	38,1
	Mutfak Çalışanı	167	37,6
	Stajyer	73	16,4
Hizmet Yılınız	1 yıldan az	75	16,9
	1-4 yıl	181	40,8
	5-10 yıl	148	33,3
	10 yıldan fazla	40	9

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, meslek ve hizmet yılına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmayı toplamda 444 çalışan oluşturmaktadır. Bunlardan %59,2’si (263) kadın, %40,8’i (181) erkektir. Ankete katılan çalışanların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Medeni durum incelendiğinde çalışanların %31,8’ini

(141) evliler, %68,2'sini (303) bekarlar oluşturmaktadır. Çalışmanın çoğunluğunu bekarlar oluşturmaktadır. Yaş dağılımları incelendiğinde, yaş aralıklarının sayısal oranı sırayla %72,1'i 20-30 yaş, 18,2'si 31-40 yaş, %7,7'si 41-50 yaş, %2'si ise 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu incelendiğinde, %41,7'sini lise, %31,3'ünü ön lisans, %23,2'sini lisans ve %3,8'ini ise lisans üstü öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışanların mesleği incelendiğinde %7,9'unu aşçı başı, %38,1'ini aşçı, %37,6'sını mutfak çalışanları, %16,4'ünü ise stajyerler oluşturmaktadır. Hizmet yılına bakıldığında, %16,9'u 1 yıldan az çalışmış olup, %40,8'i 1-4 yıl, %33,3'ü 5-10 yıl aralığında çalışmış, %9'u ise 10 yıldan fazla çalışmıştır.

4.2 Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Tablo 4. Güvenilirlik ve Faktör Analizi

	İfadeler	A. Vary.	Or t.	Alpha
Basmakalıp Yargılar	6-7-8-9-11-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30	31,261	2,27	.955
Mesleki Ayrım	13-14-15-16-17-18-19	17,600	2,54	.932
Kişisel Tercih Algıları	2-4-10-12	7,904	3,28	.743
Çoklu Roller	1-3-5	6,920	3,37	.715

Döndürme metodu: Varimax; Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: .949; Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare:9347,842; Genel ortalama: 2,58; sd:435; p<0,000; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 938 Açıklanan toplam varyans: %63,685 Cevap seçenekleri: 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Araştırmada yer alan sosyo-demografik özellikler açısından yapılan analiz sonucunda cam tavan sendromu düzeyini ölçen ölçek ifadelerinden 4 boyut çıkmıştır. Bu dört faktör boyutunun anketin toplam %63,68'ini ortaya çıkardığı tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda genel ortalamanın da 2,58 olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktör boyutunun açıklanan varyansı %31,261'dir. Yani veri setinin ortalaması 2,27'dir. Basmakalıp yargılar boyutunun %95,5 güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İkinci faktör boyutunun açıklanan varyansı %17,600'dür. Yani veri setinin ortalaması 2,54'tür. Mesleki ayrım boyutunun %93,2 güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü faktör boyutunun açıklanan varyansı %7,904'tür. Yani veri setinin ortalaması 3,28'dir. Kişisel tercih algısı boyutunun %74,3 güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü faktör boyutunun açıklanan varyansı %6,920'dir. Yani veri setinin ortalaması 3,37'dir. Kişisel tercih algısı boyutunun %71,5güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Tabloda yer alan cam tavan sendromunun ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ile değerlendirilmiştir. Cam tavan sendromunu belirlemeye yönelik ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ,938 olarak belirlenmiştir. Oldukça güvenilir sonucuna ulaşılmıştır.

4.3 Fark Testleri

Tablo 5. Cinsiyet ile Cam Tavan Faktörleri Arasında T-Testi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Basmakalıp Yargılar	Kadın	263	1,9323	,67414	10,681	,000
	Erkek	181	2,7631	,96515		
Mesleki Ayrım	Kadın	263	2,2238	1,00925	7,802	,000
	Erkek	181	3,0047	1,07464		

Kişisel Tercih Algıları	Kadın	263	3,1654	1,05354	,837	,403
	Erkek	181	3,1022	,89787		
Çoklu Roller	Kadın	263	3,3866	1,12706	,305	,760
	Erkek	181	3,3554	,94451		

Tablo 4 incelendiğinde, analiz sonuçlarına göre Cam Tavan faktörlerinden; Kişisel tercih algıları ve çoklu roller boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Yapılan T-testi analizi sonucunda cinsiyetin basmakalıp yargılar ve mesleki ayırım boyutlarını algılamada farklılık yaratan bir değişken olduğunu ortaya koymuştur ($p < .05$). Yolcu ve Kutluk Bozkurt, (2021) çalışmasında kişisel tercih algıları, basmakalıp yargılar, mesleki ayırım değişkenini fark yaratıldığını ortaya koymakta ve bu çalışmadaki H1 hipotezi destelemektedir. Yani çalışmada kişisel tercih algıları, çoklu roller reddedilirken basmakalıp yargılar ve mesleki ayırım arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 6. Medeni Durum ile Cam Tavan Faktörleri Arasında T-Testi

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Basmakalıp Yargılar	Evli	141	2,2145	,90569	,899	,369
	Bekar	303	2,2972	,90117		
Mesleki Ayırım	Evli	141	2,4448	1,06865	1,268	,205
	Bekar	303	2,5875	1,11920		
Kişisel Tercih Algıları	Evli	141	3,1684	1,01264	,308	,759
	Bekar	303	3,1262	,98433		
Çoklu Roller	Evli	141	3,5366	1,08947	2,227	,026
	Bekar	303	3,2981	1,03234		

Tablo 5 incelendiğinde, Yapılan bağımsız çift örneklem T-testi analizi sonucunda medeni durumun çoklu roller boyutunu farklı algıladığını söyleyebiliriz. Öztürk (2011) çalışmasında medeni durum ile kişisel tercih algıları, çoklu rol üstlenme, mesleki ayırım ve stereotipler değişkenlerini reddedilmiştir. Bu çalışmada ise medeni durum ile cam tavan faktörlerine göre basmakalıp yargılar, mesleki ayırım, kişisel tercih algıları reddedilirken, çoklu roller değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öztürk'ten farklı olarak H2 hipotezi kısmen reddedilip yalnızca medeni durum ile çoklu roller arasında fark olduğu ortaya koyulmuştur.

Tablo 7. Eğitim Durumu ile Cam Tavan Faktörleri Arasında Anova Testi

	Eğitim Durumu	N	F	p	Varyans Homejenliği	Farklılıklar
Basmakalıp Yargılar	Lise	185	6,557	,000	,000	Lise* Lisans Lise* Lisans Üstü
	Ön Lisans	139				
	Lisans	103				
	Lisans Üstü	17				

Mesleki Ayrım	Lise	185	3,391	,018	,348	Lise*Lisans
	Ön Lisans	139				
	Lisans	103				
	Lisans Üstü	17				
Kişisel Tercih Algısı	Lise	185	1,601	,189	,007	-
	Ön Lisans	139				
	Lisans	103				
	Lisans Üstü	17				
Çoklu Roller	Lise	185	2,158	,042	,867	Lisans*Lise
	Ön Lisans	139				
	Lisans	103				
	Lisans Üstü	17				

Tek yönlü Anova analizi sonucunda katılımcıların kişisel tercih algıları faktörünü algılamalarının değişkenler ile Eğitim durumu arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizde katılımcıların eğitim durumu ile basmakalıp yargılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Bunun üzerine, basmakalıp yargılar boyutunda lise mezuniyete sahip katılımcıların, lisans mezuniyete; aynı şekilde lise mezuniyete sahip katılımcıların, lisans üstü mezuniyete sahip kişilerden farklı baktıkları görülmüştür. Yapılan Anova analizinde başka bir sonuçta mesleki ayrım boyutunun eğitim değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Farklılıkların belirlenmesi amacıyla yapılan PostHoc testleri, eğitim kategorileri arasındaki ölçümler arasındaki anlamlı farklılıkları incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Levene testi istatistiği, varyansın homojen olduğunu göstermektedir ($p>0,050$). Bu nedenle farklılıklar Scheffe analizi ile değerlendirilmiştir. Bunun üzerine, mesleki ayrım boyutunda lise mezuniyete sahip katılımcıların, lisans mezuniyete sahip kişilerden farklı baktıkları görülmüştür. Başka bir sonuçta çoklu roller boyutunun eğitim değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Oluşan farklılıkların hangi eğitim kategorisinde kaynaklı olduğu anlaşılması için Levene test istatistiği göz önünde bulundurularak PostHoc testleri yapılmıştır. Varyansın homojen olduğundan ($p>,050$) farklılıklar Scheffe analizinden çıkan sonuca bağlamında değerlendirilmiştir aynı şekilde bu boyuta lise mezuniyete sahip katılımcıların, lisans mezuniyete sahip kişilerden farklı baktıkları görülmüştür. Buradan hareketle Zeybek, (2010) çalışmasında eğitim durumu lise/dengi okul ve altı, ön lisans olan çalışanların kariyer engellerini aşma konusundaki eğilimleri, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olanlardan fark bulmuştur bu çalışmadaki H3 hipotezini desteklemektedir. Aynı şekilde Fındık, (2016) ise çalışmasında ilköğretim düzeyinde eğitim alan çalışanlar ile lise düzeyinde eğitim alan çalışanlar ve lisans düzeyinde eğitim alan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İlköğretim düzeyinde eğitim alan çalışanların cam tavan sendromu düzeylerinin, lise ve dengi düzeyinde eğitim alan çalışanlar ve lisans düzeyinde eğitim alan çalışanlar oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir bu çalışmada ki H3 hipotezini desteklemiştir.

Tablo 8. Yaş Durumu ile Cam Tavan Faktörleri Arasında Anova Testi

	Yaş	N	F	p	Varyans Homejenliği	Farklılıklar
Basmakalıp Yargılar	20-30	320	,768	,512	,410	-
	30-40	81				
	41-50	34				
	51 ve üzeri	9				
Mesleki Ayrım	20-30	320	,993	,396	,189	-
	30-40	81				
	41-50	34				

	51 ve üzeri	9				
Kişisel Tercih Algısı	20-30	320	,456	,713	,366	-
	30-40	81				
	41-50	34				
	51 ve üzeri	9				
Çoklu Roller	20-30	320	,315	,815	,761	-
	30-40	81				
	41-50	34				
	51 ve üzeri	9				

Katılımcıların tek yönlü Anova analizi sonucunda basmakalıp yargılar, mesleki ayırım, kişisel tercih algıları ve çoklu roller faktörlerini algılamada yaş durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p > .050$). Bu durumdan hareketle yaş durumundaki faktörler istatistiksel olarak homojen olup, cam tavan sendromu arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Öztürk, (2011) ise çalışmasında yaş değişkeni ile cam tavan sendromu algıları arasında anlamlı bir fark bulunurken bu çalışmada herhangi bir fark ortaya koyulmamıştır. Buna bağlı olarak H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Meslek Durumu ile Cam Tavan Faktörleri Arasında Anova Testi

	Meslek	N	F	p	Varyans Homejenliği	Farklılıklar
Basmakalıp Yargılar	Aşçı Başı	3	2,59	,044	,001	Aşçı Başı*Stajyer
		5				
	Aşçı	1				
		69				
	Mutfak Çalışanı	1				
		67				
	Stajyer	7				
		3				
Mesleki Ayırım	Aşçı Başı	3	6,42	,000	,061	Aşçı Başı*Stajyer Aşçı*Stajyer Mutfak Çalışanı*Stajyer
		5				
	Aşçı	1				
		69				
	Mutfak Çalışanı	1				
		67				
	Stajyer	7				
		3				
Kişisel Tercih Algısı	Aşçı Başı	3	1,00	,390	,053	-
		5				
	Aşçı	1				
		69				
	Mutfak Çalışanı	1				
		67				
	Stajyer	7				
		3				

Çoklu Roller	Aşçı Başı	3	2,58	,043	,786	Aşçı Başı* Mutfak Çalışanı
		5				
	Aşçı	1				
		69				
Mutfak Çalışanı	1					
		67				
Stajyer	7					
		3				

Yapılan Anova analizi sonucunda meslek durumu ile Kişisel tercihi algılamasının arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p > .050$). Fakat katılımcıların basmakalıp yargılar, mesleki ayırım ve çoklu roller boyutu, algılamasının meslek durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < .050$). Bunun üzerine, basmakalıp yargılar boyutunda Aşçı başı ile stajyer olan kişiler bu boyuta farklı baktığı görülmüştür. Aynı şekilde mesleki ayırım boyutunda stajyer olan kişilerin, Aşçı başı olan kişiler ile, stajyer olan kişilerin aşçı olan kişilerle aynı şekilde stajyer olan kişilerin mutfak çalışanı olan kişilere göre bu boyutu farklı algıladıkları görülmüştür. Çoklu roller boyutunda ise Aşçı başı olan kişiler ile mutfak çalışanı olan kişiler farklı algıladıkları görülmüştür. Buradan hareketle Öztürk, (2011) çalışmasında mesleki deneyimlerine göre, cam tavan sendromu algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak bu çalışma da Öztürk çalışmasından farklı sonuçlar bulunmuştur. Çalışmada basmakalıp yargılar, çoklu roller ve mesleki ayırım vve çoklu roller değişkenleri arasında anlamlı fark bulunurken; kişisel tercih algıları arasında fark bulunmamıştır. H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

4.4 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, istatistiksel bir yöntemdir ve iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçer. Bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını, gücünü ve yönünü değerlendirmek için kullanılır. Kalaycı'nın belirttiği kriterlere göre: $r > 0,70$: iki değişken arasındaki ilişki "güçlü" olarak nitelendirilmektedir. $0,00 < r < 0,30$: iki değişken arasındaki ilişki "zayıf" olarak belirtilmektedir. $0,30 < r < 0,70$: iki değişken arasındaki ilişki "orta derece" olarak tanımlanmaktadır. (Kalaycı,2008:11).

Tablo 10. Korelasyon Analizi

		Basmakalı p Yargılar	Mesleki Ayırım	Kişisel Tercih Algısı	Çoklu Roller
Basmakalıp Yargılar	Pearson Correlation				
	P	1			
	N	444			
Mesleki Ayırım	Pearson Correlation	,755			
	P	,000	1		
	N	444	444		
	Pearson Correlation	,072	,088		

Kişisel Tercih Algısı	P	,132	,064	1	
	N	444	444	444	
Çoklu Roller	Pearson Correlation	,003	,021	,476	
	P	,955	,663	,000	1
	N	444	444	444	444

Yukarıdaki tabloda değişkenler üzerinde yapılan korelasyon analizleri sonuçları detaylı bir şekilde ifade edilmiştir. Yukarıdaki tabloda %5 önem seviyesine göre 0,05'ten küçük olan değerler ilişkinin olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle basmakalıp yargılar boyutu ile mesleki ayırım boyutu arasında bir ilişkinin olduğu, ilişkinin deresine ve yönüne göre; 0,755 ile güçlü düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Kişisel tercih algısı boyutu ile basmakalıp yargılar arasında 0,072 güçlü düzeyde ve ilişki tespit edilmemiştir. Kişisel tercih algısı boyutu ile mesleki ayırım boyutu arasında 0,088 çok güçlü düzeyde ve ilişki tespit edilmemiştir. Çoklu roller boyutu ile basmakalıp yargılar boyutu arasında 0,003 zayıf düzeyde ve ilişki tespit edilmemiştir. Çoklu roller boyutu ile mesleki ayırım boyutu arasında 0,021 zayıf düzeyde ve ilişki tespit edilmemiştir. Çoklu roller boyutu ile kişisel tercih algısı boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çoklu roller boyutu ile kişisel tercih algısı boyutu arasında 0,476 pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Değişkenler arasında ilişki bulunduğu H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı cam tavan sendromu ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkinin mutfak çalışanlarına olan etkisinin incelenmesidir. 30 yılı aşkın bir süredir gerçekleştirilen çeşitli araştırmalar ve kadın hakları savunucularının çabaları, iş dünyasında var olan "Cam Tavan" olgusunu anlamak ve eleştirmek adına önemli bir bilgi birikimini ortaya koymuştur. Bu olgu, özellikle kadınların ve azınlık grupların yükselme çabalarını sınırlayan görünmez engellerin varlığını ifade eden çalışmalar tarafından ele alınmıştır. "Cam Tavan" terimi, özellikle kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesini engelleyen, açıkça görülmeyen engelleri ifade etmektedir. Kadınların iş hayatına daha aktif katılımı, ekonomik ve sosyal açıdan öneme sahiptir. Ancak, dünya genelinde ve özellikle Türkiye'de, kadınların yönetim kademelerindeki düşük temsil oranlarına dikkat çekilmektedir. Bu konuda yapılan çeşitli çalışmalardan alıntılar, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları ve temsil eksikliğini vurgulamaktadır.

Çalışmanın teori kısmında cam tavan sendromu kavramı, cam tavan sendromunu engelleyen faktörler hakkında bilgi verilmiştir. Konu ile yapılan çalışmalar incelendiğinde pek çok etkenin bulunduğu saptanmıştır. Bu anlamda cam tavan sendromunu engelleyen faktörler üzerinde durulmuştur. Cam tavana sebep olan faktörler arasında; çoklu rol üstlenme, örgüt politikaları, mentor eksikliği, kadınların kişisel tercih ve algıları, informal iletişim ağlarına katılamama, basmakalıp yargılar, örgüt kültürü ve mesleki ayırım gibi bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma 3 bölüme ayrılmıştır. İlk bölüm demografik özelliklerden oluşmuştur. İkinci bölümde cam tavan sendromuna ait 30 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığa ait sorular yer almış ve bu sorular 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya Bölgesi'nde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki mutfak departmanındaki çalışanlar oluşturmaktadır.

Bu çalışmada ele alınan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadınların sayısı oldukça yetersizdir, bu yüzden hem cam tavan sendromunun etkilendiği alt boyutların, hem de sosyo demografik özelliklerin tespit edilmesi bu sorunun çözülmesinde etkili bir yol gösterme faktörü olabilir. Bu sebeple cam tavan sendromu alt boyut ortalamaları ele alınarak bir değerlendirmeye gidilmiştir. En yüksek ortalamaların sırasıyla; 'Çoklu Roller' (3,37), 'Kişisel Tercih Algıları' (3,28), 'Mesleki Ayırım' (2,54), 'Basmakalıp Yargılar' (2,27)'a ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 'Çoklu Roller' alt boyutunun en yüksek ortalamayı almasıyla, kadınların kariyer engellerini ve yaşam tarzını kendi kendilerine oluşturduğu yorumu yapılabilir. Diğer taraftan en düşük sonuç olan 'Basmakalıp Yargılar' boyutunda ise kadınların çalışma hayatında gösterdikleri çabayla erkeklere eşit olduğu

yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

"Cam Tavan" kavramı, özellikle kadın çalışanların belirli bir kademeye ulaştıktan sonra üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen, belirli sebeplerden ve önyargılardan kaynaklanan görünmeyen engelleri ifade etmektedir. Bu engeller, kadınların yetenekleri ve başarılarına rağmen işletmede üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesini zorlaştırmaktadır. Bu durumla mücadele etmek için, cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratma, eğitimler düzenleme ve toplumsal düzeyde cinsiyet eşitliği için çaba gösterme önemlidir. Bu noktada cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık, cam tavan sendromunu ve kadınların kariyer gelişiminde karşılaştığı zorlukları tetikleyen önemli faktörlerdendir. Nitekim Harris ve Giuffre (2010), Diker, Taşpınar ve Soylu (2017), Çelik ve Şahingöz (2018), Kurnaz, Kurtuluş ve Kılıç, (2018) Bu araştırmalar, bu alandaki cinsiyet eşitsizliğini vurgulayarak daha fazla farkındalık yaratmayı amaçlamıştır. Bu durum araştırma bulgularını desteklemektedir.

Öztürk'ün (2011) yaptığı çalışmada kadın öğretim elemanlarının diğer meslektaşlarına göre cam tavan engeliyle fazla karşılaşmadığını belirtmiştir fakat araştırmaya katılan bazı katılımcıların, erkeklerin baskın olup iletişim ağlarına giremediklerini, kendilerine yol gösterecek yeterince kadın yönetici bulunmadığını, bazı kalıplaşmış önyargılar nedeniyle kadınların yönetim konusunda eşit olamayacağını, yönetim kademelerinde erkeklerin daha fazla yer aldığını, kadınlara ise üst yönetim kademelerine yükselmeleri için yeterince fırsat verilmediğini belirtmiştir. Çalışmamızda ise katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadınların üst düzey yöneticilikte eşit olabileceğini, kadınların çalışma hayatında engeller karşısında çaresizlik yaşamadıklarını ve kariyerde yükselmenin gereklilikleri ve zorluklarıyla baş edilebileceği vurgulanmıştır. Bu ayrılan yönlerle farklılıklar görmekteyiz. Zeybek (2010) çalışmada Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadınlar ile yönetim kademesinde faaliyet gösteren erkeklerin cam tavan algısını incelemiştir, sonucunda ise iş hayatının aile yaşantısını üzerinde olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışmamızla benzer özellikler taşımaktadır katılımcılarımızın bazıları kadınların aile içi yaşantısından kişisel kaynaklı problemler olduğunu ortaya koymuştur.

Çetin (2011) çalışmada cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi üzerine durmuştur ve kadın yöneticilerin cam tavanı aşma stratejileriyle ilişkili olduğu ve bunun da cam tavan algısını etkileyen etmenlerden olan örgütsel faktörlerden olduğu sonucu vurgulanmıştır. Çalışmamızla benzer özellik taşımaktadır. Bu çalışmada olduğu gibi bizim çalışmamızda da cam tavan algısını etkileyen etmenlerin örgütsel faktörlerden etkilendiğini söyleyebiliriz.

Karakılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada, Afyonkarahisar Belediyesi'nde çalışan 265 kişiye anket uygulanmış ve elde edilen verilere dayanarak "cam tavan sendromu" ile ilgili medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumunun etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada, cinsiyetin, medeni durumun ve eğitim seviyesinin cam tavan sendromuyla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar, kadınların veya belirli toplulukların yüksek seviyeli pozisyonlara erişiminde, terfi etmede veya kariyerlerinde belirli engellerle karşılaşabileceğini belirtmiştir.

Araştırmanın güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach's Alfa değerleri hesaplanarak sosyo-demografik özellikler açısından yapılan analiz sonucunda cam tavan sendromu düzeyini ölçen ölçek ifadelerinin ,938 oranda güvenilir olduğu saptanmıştır. Faktör analizi sonucunda ise genel ortalamanın 2,58 olduğu tespit edilmiştir. Demografik özelliklerin cam tavan sendromu üzerindeki etkisini belirlemek üzere T Testi ve Anova testleri yapılmıştır. Araştırmanın en son kısmında cam tavan sendromu ile sosyo-demografik faktörler arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık ve "Cam Tavan" gibi engeller, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum, iş dünyasında cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığın artmasını ve daha kapsayıcı politikaların benimsenmesini gerektirmektedir.

Buradan hareketle;

- Kadınların liderlik rollerinde daha fazla temsil edilmesi, iş dünyasında çeşitliliği artırabilir ve kurumlara farklı perspektifler kazandırabilir.
- Bu bağlamda, kadınların iş yaşamında eşit fırsatlara erişimini destekleyen politikaların uygulanması önemlidir. Kadınların liderlik konumlarına yükselmelerini teşvik etmek ve iş dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlamak hem ekonomik kalkınmaya katkı sağlar hem de toplumsal adaleti destekler.
- Yeteneklerini zorlamak, yeni şeyler öğrenmek, gelişmek ve kariyerinde ilerlemek için önemlidir. Bu dengeyi sağlamak, uzun vadeli başarı ve mutluluğa giden bir yol olabilir.

Araştırma kapsamında, katılımcıların cam tavan engelini aşmak için çaba harcadıklarına dair bir eğilim gözlemlenmiştir. Kadın liderlerin cam tavanı kırma girişimlerinde, örgüt yönetimi ve meslektaşları tarafından desteklenmeleri, bireysel ve kurumsal başarıyı artıracak önemli bir strateji olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışma sadece Antalya ilinde bulunan 4-5 yıldızlı oteller üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle turizm sektörünün tamamı için bir genelleme yapmak yanlış olacaktır. Bu sebeple, turizm sektörünün tamamı için bir genelleme yapmak hatalı olacaktır. Araştırmanın kapsamının genişletilerek, turizm sektöründe bulunan farklı iş kolları ve her seviyedeki çalışanlar üzerinde yapılması önerilebilir. Bu, daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış sağlayarak, sektördeki çeşitli dinamiklerin ve eğilimlerin daha doğru bir şekilde analiz edilmesine olanak tanıyacaktır.

Kaynakça

- Acar, C. (1998). Kadınların yönetsel görevlerde istihdamına ilişkin tutumlarla ilgili bir araştırma, 6. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 12-14 Kasım, Antalya, 145-164.
- Aycan, Z. (2001). Kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen bireysel, ailevi, kurumsal ve toplumsal tutumlar ve destek mekanizmaları, 9. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 24-26 Mayıs, 173-186.
- Aydın, Ş., Özkul, E., Tandoğan, G. ve Şahin, N. (2007). Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma, 15. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 Mayıs, Sakarya, ss. 312- 319.
- Aytaç, S. (2001). Çalışma yaşamında kadın, www.aile-hekimligi.uludag.edu.tr (Erişim Tarihi: 19.01.2005), 1-16
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231- 274.
- Barreto, M., Ryan, M. ve Schmitt, M. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. American Psychological Association: Washington.
- Baxter, J. and E. O. Wright (2000). The glass ceiling hypothesis a comparative study of the United States, Sweden and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275-294.
- Çelik, M., ve Şahingöz, A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çetin, A. (2011). *Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çizel, B., ve Çizel, R. B. (2014). Engellilerin turizm kısıtları ve turist olma niyeti ilişkisinde aracı değişkenler: Motivasyon gücü ve öğrenilmiş çaresizlik. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(2), 176-189.
- Corsun, D.L. ve Costen, M.W. (2001). Is the glass ceiling unbreakable: Habitus, fields and the stalling of women and minorities in management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16-25.
- Crabtree, B. F. and Miller, W. L. (1999). *Doing qualitative research*. Sage publications.
- Dalton, D.R. ve Kesner, I.F. (1993). Cracks in the glass ceiling: The silent competence of women. *Business Horizons*, March-April, 1-5.
- Diker, O., Taşpınar, O., ve Soylu, Y. (2017). İstanbul/Beyoğlu-Taksim bölgesindeki 4-5 yıldızlı otel mutfak personelinin çelişki duygulu cinsiyetçilik düzeyleri ile kadın çalışanlara yönelik tutumları ilişkisinin incelenmesi. *Journal of Life Economics*, 4(4), 125-142.
- Dreher, George F., (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work and life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Druckman, C. (2010). Why are there no great women chef's?. *Gastronomica*, 10(1), 24-31.
- Elacqua, T. C., Beehr, T. A., Hansen, C. P., and Webster, J. (2009). Managers' beliefs about the glass ceiling: Interpersonal and organizational factors. *Psychology of Women Quarterly*, 33(3), 285-294.
- Ergül D. H. (2015), *Kadın maarif müfettişlerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fındık, E. (2016). *İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Güner, E. (2011). *Tükenmişlik sendromunda cam tavan olgusunun rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Harris, D. A., and Giuffre, P. (2010). "The price you pay": How female professional chefs negotiate work and family. *Gender Issues* (27), 27-52.
- Hearn, J. ve Parkin, P.W. (1986) Women, men and leadership: A critical review of assumptions, practices and change in the industrialized nations. *International Studies of Management and Organization*, 16(3), 33-60.

- Hymowitz, C. ve D. Schellhardt, T. (1986), The corporate woman (a special report): The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *Wall Street Journal* (Eastern edition), 1.
- Jackson, J. C., (2001). Women middle manager's perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Kalaycı, Ş. (2005) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (3. Baskı), Asil Yayıncılık.
- Kaptan, S. (1973). *Bilimsel araştırma teknikleri*. Rehber Yayınevi.
- Karakılıç, N. Y. (2019). Evaluation of glass ceiling syndrome in terms of gender discrimination perception. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 214-233.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S. S., and Kılıç, B. (2018). Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 119-132.
- Longo, P. ve Straehley, C. J. (2008). Whack! I've hit the glass ceiling! women's efforts to gain status in surgery. *Gender Medicine*, 5(1), 88-100.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: Out from under the glass ceiling, *Women in Management Review*, No. 19 (3), 54-163.
- Mayuk, A. (2013). *Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul 101 örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10(3), 228-245.
- Mızrahi, R. and Aracı H., (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 149-156.
- Oakley, A., (1974). *The sociology of housework* (ev işinin sosyolojisi). Pantheon Books.
- Owen, C.L. ve Todor, W.D. (1993). Attitude towards women as managers: Still the same. *Business Horizons*, March-April, 12-16.
- Örücü, E.; R. Kılıç ve T. Kılıç (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Süzer, H.D. (2002) Yasa zoruyla kadın yönetici, *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi- Temmuz Sayısı*, http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=1355 (Erişim Tarihi: 06.03.2008).
- Tai, R. ve Sims R.L. (2005). The perception of the glass ceiling in high technology companies. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 16-23.
- Taşkın, E. ve Çetin A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Weyer, B. (2006). Do multi-source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders, *Women in Management Review*, 21(6), 441-457
- Wright, O.E. ve Baxter, J. (2000). Glass Ceiling hypothesis: A reply to critics. *Gender & Society*, 14(6), 814-821.
- Yavuzer, Y., & Özkan, R. (2020). Cam tavan algısı ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (40), 585-599. <https://doi.org/10.30794/pausbed.647791>
- Yılmaz, İ., ve Akay, E. (2020). Gastronomi sektöründe kadınların durumunun değerlendirilmesi. *International Journal of Social and Economic Sciences IJSES*, 10(2), 81-86.

Zeybek, E. (2010). *Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırmacı verilerin toplanmasında, analizinde ve raporlaştırılmasında her türlü etik ilke ve kurala özen gösterdiğini beyan eder.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

1. yazar %60 oranında, 2. yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Makalenin hazırlanmasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.