



OTEL İŞLETMELERİNDE CAM TAVAN SENDROMU, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırma Makalesi

Nursel YOLCU¹, Ayşegül KUTLUK BOZKURT²

ÖZET

Turizm endüstrisinde kadın çalışan sayısı fazla olmasına rağmen kadınlar, üst yönetim kadrolarında yeteri kadar yer alamamaktadır. Bir metafor olarak üst yönetim kadrolarına çıkamama nedenlerinden olan cam tavan; kadınların kurumsal merdivenden ilerlemelerini ve üst düzey konumlara gelmesini engelleyen görünmez veya suni engeller olarak tanımlanmaktadır (Khuong ve Thi Lan Chi, 2017). Aslında cam tavan sendromu sadece kadın çalışanlarda görülmemekte, erkekler ve farklı etnik gruplar için de söz konusu olduğu tartışılmaktadır (Weyer, 2006). Bu araştırmanın amacı; cam tavan sendromu ile örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve demografik özelliklerden cinsiyetin ölçekler ile arasındaki farklılıkların belirlenmesidir. Cam tavan sendromunun sadece kadınlar arasında görülmediği düşünülerek, araştırmada nicel yöntemlerden olan anket tekniği aracılığıyla, konaklama işletmelerinde hem kadın hem de erkek çalışanlardan veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Analizler SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonrasında elde edilen bulgulara göre, kadınların cam tavan sendromunun alt boyutları olan; kişisel tercih algıları, basmakalıp yargılar (stereotipler), mesleki ayırım, informal iletişim ağlarına katılmama, erkeklere oranla daha fazla etkilendikleri bulunmuştur. Örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutlarında ise, erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla örgüt ve yöneticilerine güvendikleri görülmüştür. Örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Örgütsel Güven, İşten Ayrılma Niyeti, Konaklama İşletmesi Çalışanları.

JEL Sınıflama Kodları:

THE RELATIONSHIP BETWEEN GLASS CEILING SYNDROME, ORGANIZATIONAL TRUST AND TURNOVER INTENTION IN HOTEL BUSINESSES

Research Article

ABSTRACT

¹ Bilim Uzmanı, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, nurselyolcu54@gmail.com, orcid.org/0000-0003-1178-8641

² Dr. Öğr. Üyesi., Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, aysegul.kutluk@klu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7739-3063

Bu makale Nursel Yolcu'nun Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yürütülmüş, "Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Edirne İli Örneği" isimli Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

“Yolcu, N. ve Kutluk Bozkurt, A. (2021). Otel İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu, Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, *International Journal of Contemporary Tourism Research*, Vol 5: No: 2, p.151-163, doi: 10.30625/ijctr.1033266”

Makale Gönderim Tarihi:06.12.2021

Kabul Tarihi: 30.12.2021

Although the number of female employees in the tourism industry is high, female employees cannot take place in the senior management staff sufficiently. As a metaphor, the glass ceiling syndrome, which is one of the reasons for not being able to reach senior management positions; It is defined as invisible or artificial barriers that prevent women from advancing on the corporate ladder and reaching senior positions (Khuong & Thi Lan Chi, 2017). In fact, the glass ceiling syndrome is not only seen in female employees, it is discussed that it is also in question for men and different ethnic groups (Weyer, 2006). The aim of this study is to determine the relationships between glass ceiling syndrome, organizational trust and turnover intention, and to determine the differences between demographic characteristics, gender and scales. Considering that the glass ceiling syndrome is not only seen among women, data were collected and analyzed from both female and male employees in accommodation enterprises through the survey technique, which is one of the quantitative methods in the research. Analyzes were made using the SPSS program. The findings obtained in the study are as follows. Sub-elements of the glass ceiling syndrome; it has been observed that women are affected more than men in the dimensions of personal preference perceptions, stereotypes, occupational discrimination, and inability to participate in informal communication networks. In the sub-dimensions of trust in the organization and trust in the manager, it was seen that male employees trust the organization and their managers more than female employees. A negative significant relationship was found between organizational trust and intention to leave.

Keywords: Glass Ceiling Syndrome, Organizational Trust, Turnover Intention, Hospitality Business Employees

JEL Classification Code:

GİRİŞ

Kadınlar dünyanın neresinde olursa olsun bir toplumun gelişimi için önemli bir yere sahipken cam tavan denilen görünmeyen engeller nedeniyle kadınların iş gücü potansiyelinden az faydalanabilmekte veya hiç faydalanılamamaktadır. Oysa yoğun rekabetin yaşandığı ortamlarda işletmelerin sürdürülebilirliği açısından kadının iş gücü potansiyelinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Lockwood, 2004). Cam tavan, kadınların kurumsal merdivenden ilerlemelerini ve üst düzey konumlara gelmesini engelleyen görünmez veya suni engeller olarak tanımlanmaktadır (Khuong ve Thi Lan Chi, 2017). Kadın çalışanların performansından yararlanabilmek adına öncül olarak gerekli olan karşılıklı güvendir (Toprak, 2006).

Örgütsel güven; örgütün amaç, norm ve değerlerinden haberdar olarak ve sahip çıkarak, örgütte çalışanların karşılıklı açık, dürüst, ilgili ve gerçekçi davranması durumudur (Mishra ve Morrissey, 1990). Çalışanın işletmeye, yöneticiye veya çalışma arkadaşlarına olan güveni beraberinde iş tatmini, motivasyon ve örgüte bağlılığı sağlarken güvensizlik ise birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar arasında bireysel anlamda; iş tatmininin azalması, devamsızlık ve işe yabancılaşma gelirken, örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar ise, işgücü devir artışı, işten uzaklaşma, maliyet artışı örgüte olan bağlılık ve güvende azalma, örgütsel sessizlik, sinizm, performans azalması ve en önemlisi de ilk fırsatta işten ayrılmadır. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanın

içinde bulunduğu örgütten ayrılmayı düşünmesi veya planlamasıdır (Rizwan vd., 2014).

Hem işletme hem de çalışanlar açısından işten ayrılma niyeti üretim ve zaman kaybı, yeni personel bulma maliyeti, bireyler için gelir kaynağının kaybedilmesi ve yeni iş arama stresi gibi birçok olumsuz durumlara sebep olmaktadır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 294).

Bu çalışmanın amacı otel işletmelerinde çalışanların cam tavan sendromlarını belirleyebilmek ve örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Otel sektörü çalışanları açısından öncelikle cam tavan sendromunun önemini daha sonra örgütsel güvenin artırılmasını ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasını sağlama noktasında önem arz etmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cam Tavan Sendromu

Cam tavan terimi, çalışan kadınların nereye ulaşmak istediklerini görebilen ancak görünmez bir engel tarafından her düzeyde engellenmiş olmalarını ve tüm hayal kırıklıklarını tanımlamak için kullanılır (Mavin, 2000). Cam tavan terimi, “kadınların geleneksel olarak erkekler tarafından tutulan alanlara girmesine rağmen, en prestijli, en yüksek maaşlı ve liderlik pozisyonlarına ilerlemelerinin hâlâ sınırlı olduğunu belirtmek için kullanılan bir metafordur” (Carnes, Morrissey ve Geller, 2008). Brownell (1994) ise nitelikli kadınların, örgütlerinde üst düzey yönetim pozisyonlara çıkabilmek için davranışsal veya

örgütsel önyargıya dayalı karşılaştığı engelleri cam tavan sendromu olarak adlandırmaktadır. Psikolojide cam tavan kavramı, bir sendrom olarak öğrenilmiş çaresizlik ile adlandırılmaktadır.

Ayrıca öğrenilmiş çaresizlikle açıklanmak istenen kabullenmek, kendini kenara çekmek, elinden bir şey gelmeyeceği ve çözemeyeceği durumları benimsemektir (Öztürk, 2014).

Cam tavan; görünmez örgütsel ve algısal engeller olarak da belirtilmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamında aynı pozisyondaki erkek meslektaşından daha az terfi, daha az ödül ve daha az ücret alması anlamına gelmektedir (Weyer, 2006). Cam tavan engelleri farklı şekillerde sınıflandırılırsa da, bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere 3 faktör altında toplanmaktadır (Dreher, 2003). Cam tavan engellerine Tablo 1’ de yer verilmiştir.

Tablo 1: Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım • Stereotipler (Cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar) 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • İnfomal İletişim Ağlarına Katılmama

Kaynak: (Dreher, 2003)

Bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerin en sık görüleni **çoklu rol üstlenme**; toplumun kadınlara yüklemiş olduğu geleneksel rollerin yanı sıra, iş hayatlarında kariyer sahibi olmaya çabalayan kadınların her iki rolünü de gerçekleştirme çabalarıdır (Akyurt, 2018). Kadınların **kişisel tercih ve algıları**, toplumun kadından beklediği rolleri sorgulamadan içselleştirmesi, mevcut yapının değiştirilemeyeceği inancı, başaramam önyargısı ile yükselmeyi tercih etmeme, hırs ve özgüven eksikliği, iş aile çatışması, öğrenilmiş çaresizlik ve suçluluk duygusu, kariyerinde yükselmenin zorluklarını göze alamama gibi birtakım engellerin kadının kariyerine kendi kendine koyduğu engellerinden oluşmaktadır (Aycan, 2004). **Meslek ayrımcılığı** kadınların ilgi alanlarına göre meslek seçiminde bulunamamaları, ailelerinin ve toplumun onlara biçmiş olduğu rollere göre olan meslekleri seçerek o meslekleri yapmak zorunda bırakılmaları olarak adlandırılabilir. Basmakalıpçılık da denen **stereotipler**, insanları ve nesnelere gruplandırırken, aslında zihnimizde oluşturduğumuz kişisel çatışmalarımızın başkalarını ırklarına, milliyetlerine, mesleklerine, cinsiyetlerine vb. özelliklerine göre sınıflandırma yaparken, önyargıda bulunma ve yanılığara sebep olmama halidir (Eren, 2012: 77). **Örgüt kültürü ve politikaları**, çalışanlar, özellikle de kadın çalışanlar için kariyer engelleri oluşturabilmektedir. Örgütsel kültürün erkek egemen bir örgüt yapısına sahip olması örgütün kadına olan bakış açısı ve kadınlar için kolaylaştırıcı politikaları olup olmaması önemli bir kariyer engeli olmaktadır (Oakley, 2000).

Mentorluk; güven, dürüstlük, objektiflik, sır saklama ve paylaşma gibi kritik öneme sahip bir ilişki ağıdır. Amacı, öğrenen kişiyi, çalıştığı ortamda yükseltme, başarılı olmasını sağlama, geliştirme ve desteklemektir (Özkalp ve Kırel, 2013: 577). Kadın çalışanların bu destekten faydalanamama durumunda **mentor eksikliği** oluşmaktadır. Kadınlar **infomal iletişim ağlarına** katılmadıkları için her ne kadar yönetici pozisyonuna da gelseler güçleri azalmakta, üst yönetime geçiş için değerlendirmelerde ayrımcılığa uğramakta, iş-aile çatışması yaşamakta ve işyerinde mentordan yoksun kalmaktadırlar (Anafarta vd., 2008).

Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanların örgütün amaç ve normlarını benimseyerek örgüte duygusal bağlılık ile bağlanmaları, örgütün uygulamalarına eğilimli ve örgütte devamlı çalışma arzusuna sahip olmalarıdır (Demirel, 2008). Singh ve Srivastava (2016)’ya göre örgütsel güven; kurumun kendilerine karşı zararı olabilecek bir eylemi gerçekleştirmeyeceğine olan güvenidir. Shockley-Zalabak ve arkadaşları (2000) örgütsel güveni, “örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve karşılıklı bağımlılıklara göre kurumdaki bireylerin davranışlarına ve niyetlerine olan pozitif beklenti ve inançlar” olarak tanımlamaktadır. Örgütlerde çalışanlar, yöneticilerine, örgütlerine ve meslektaşlarına farklı seviyelerde güven duyabilmektedir (Tamer, 2012). Örgütte hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde

gerçekleşen güvenin bir araya gelmesi örgütsel güveni meydana getirmektedir (Nyhan ve Marlowe, 1997). Örgütsel güven bileşenleri, örgüte/kuruma duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven olmak üzere üç alt boyut altında toplanmaktadır;

- Örgüte duyulan güven; Gilbert ve Tang (1998)'a göre örgüte güven, işverenin çalışanlara karşı verdiği sözleri tutması, dürüst ve adil olması durumunda çalışanların örgüte verdiği destek ve itimat duygusudur.
- Yöneticiye duyulan güven; yöneticinin yapacaklarının belirsiz olmasına rağmen, çalışanın kendisi için olumlu sonuçlar doğuracak şekilde hareket edeceğine inanıp, karşından gelecek her türlü tehlikeyi ve riskleri göze almasıdır (Chung vd., 2010).
- Çalışma arkadaşlarına duyulan güven; çalışanın, arkadaşlarına itimat edebileceği, dürüst davranışlar sergileyeceği, adil olacağı ve meslektaşlarının yeterliliğine olan inancıdır (Ferres vd., 2005).

Örgütte güven ortamının oluşmasıyla çalışanlar gönüllülük esasına dayalı işlerde kendilerini geliştirmek adına destek olma arzusu içinde olmaktadır. Çalışanlar sorumluluk alma, sorun çözme ve risk alma isteği gibi davranışları sergileme eğiliminde, daha fazla artış göstermektedir (Toprak, 2006). Ayrıca örgüt içerisinde güven ortamı sağlandığında işten ayrılmalarda da azalma görülmektedir (Dirks ve Ferrin, 2002). Diğer olumlu etkileri ise; örgütsel bağlılık, istikrar, moral, iş gücü devrinin azalması, devamsızlıklarda azalma, yenilik ve yeniliğe açık olma, değişime daha kolay uyum sağlama, problemleri çözmeye istekli olma, iş tatmini, toplam kalite yönetimi uygulamaları, performans değerlendirme algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Demircan ve Ceylan, 2003).

İşten Ayrılma

İşten ayrılma, “*çalışanın örgütten ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyetidir*” (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Çalışanın gelecek bir zaman diliminde örgütten ayrılma olasılığıdır ki, kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın hedefine (örgüt) ve davranışın ne zaman oluşacağına bağlıdır (Hughes vd., 2010). Çalışanların çeşitli sebeplerden işten ayrılma isteği oluşabilmektedir. Bunlar bireysel ve örgütsel sebepler olarak ikiye ayrılabilir. İşten ayrılma isteğinin sebebi çalışandan çalışana değişiklik gösterse de bazı belli başlı bireysel ayrılma başlıkları; medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, deneyim süresi gibi pek çok faktör sayılabilmektedir (Yanık, 2014). Örgütsel işten ayrılma sebepleri içerisinde; çalışanın kendini rahat, güvende hissetmemesi ve fiziki şartların kötü olmasıdır (Hellman, 1997). Çalışanların örgütte çalışma arkadaşları ve yönetimle kuracakları iyi ilişkiler, örgütün tüm çalışanlara adaletli davranıyor algısı, çalışanların emeklerinin karşılığı olan ücretin beklenilenin altında olmaması çalışanın memnuniyet düzeyini arttırmaktadır. Ancak tersi durum söz konusu olduğunda çalışan, işten ayrılma niyetine girebilmektedir (Reed vd., 1994). Örgüte bağlı işten ayrılma unsurlarından diğerleri; “örgüt yapısı, ücretlendirme, kurumsallaşma derecesi, uzmanlaşma düzeyi, eğitim ve geliştirme sistemleri, yönetsel kadro genişliği, kontrol alanı” gibi konularla ilgilidir (Çakır, 2007).

Muchinsky ve Morrow (1980), çalışanların işten ayrılma niyetinin azalması ve azaltılması için öncelikle kurumsallaşmaya önem verilmesini hatta yönetimde katılımcı bir anlayışın benimsenmesini ayrıca biçimsel bir yapının hayata geçirilmesini ve ödül ve ceza sistemlerinde adaletli davranılmasını önermektedir. Akyüz ve Dalkılıç'a (2015) göre ise; çalışanlara oryantasyon eğitiminin verilmesi, kariyerleriyle ilgili planlarına destek olunması, verilen sözlerin tutulması ve her çalışana adaletli davranılması işten ayrılma niyetini azaltan davranışlardandır. İşten ayrılmaların yine hem örgüt hem de bireyler üzerinde etkileri olmaktadır. İşten ayrılma davranışının olumlu ve olumsuz sonuçlarının örgüt ve birey açısından incelemesi Tablo 2. de gösterilmektedir.

Tablo 2: İşten Ayrılma Davranışının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

Olumlu Sonuçlar		Olumsuz Sonuçlar	
Örgüt Açısından	İşten Ayrılan Açısından	Örgüt Açısından	İşten Ayrılan Açısından
Performansı düşük olan birinin yerine daha iyi performans gösterecek birinin alınması	Çalışanın gelirinde ekonomik iyileşme	İşe alımda kaybedilen para ve zaman	O işe girmek için olan tüm uğraşlarının boşa gitmesi
Örgütte yeni çalışanın katılımıyla yeni bilgi ve teknolojinin katılması	Kariyer gelişim fırsatı	Ayrılanların örgüt için negatif bir profil oluşturması,	Kıdem tazminatı gibi haklarını kaybetmesi
Örgüt içi hareketliliğin artması	Daha iyi uyum sağlayabileceği bir iş imkânı bulması	Örgütte iletişim ve sosyal etkileşimin olumsuz etkilenmesi	Sosyal güvence sisteminin sağladığı haklardan mahrum kalması
Örgüt içi çalışanların memnuniyetinin ve tatminin artması	İşsizlik imkanlarına sahip olunması	Üretimin sekteye uğraması	İş değiştirmenin oluşturacağı gerginlik ve stres
Kuralların yenilenmesi olanağı ve değişikliklerin teşvik edilmesi	Kişisel gelişim fırsatları	Eğitilmiş personelin performansından mahrum kalma	Kariyer planlarının gerilemesi
Maliyetlerin azaltılması	Kişisel etkinliği geliştirme fırsatı	Örgüt içinde tatmin düzeyinin düşmesi	Eşinin kariyer planlarının da değişime uğraması
		Örgütte işten ayrılma devir hızının yükselme olasılığı	Ekonomik olarak yeni bir iş bulana kadar olan süreçte ödemeler güçlüğü yaşaması
		Yeni eleman arama, bulma ve ilan vb. maliyetler,	

Kaynak: (Acar, 2014).

Cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bir literatür taraması yapılmıştır. Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda bazı hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmaya ait bu hipotezler şu şekildedir;

- H1: Katılımcıların cam tavan sendrom algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2: Katılımcıların örgütsel güven algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3: Katılımcıların işten ayrılma niyeti algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5: Cam tavan sendromu ile örgütsel güven arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

- H6: Örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Çalışmada öncelikle cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma ile ilgili literatür taraması yapılmış ve daha sonra çalışma alan araştırması ile desteklenmiştir. Nicel bir araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Edirne’de bulunan 5, 4, 3 yıldızlı ve butik otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Edirne ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin sayısı Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü verilerine göre (Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020) 27 adet tescilli işletme ve yatırım belgeli konaklama işletmesi bulunmaktadır. Çalışmanın uygulanabilmesi için gerekli olan etik kurul izni alınmış (Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu’nun 24/09/2020

tarihli ve E.13831 sayılı yazısı) ve anket uygulaması 25.09.2020 ile 01.11.2020 tarih aralığında örneklem olarak seçilen 27 konaklama işletmesinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı 27 işletmenin çalışan sayıları aşağıdaki tabloda

gösterilmektedir. 3 yıldızlı 3 işletme ve 5 butik otel işletmesinden çalışan sayısı alınamamıştır. Geri kalan 19 işletmenin çalışan sayısı aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Araştırmanın Evren Büyüklüğü

Otel Yıldızı	Otel Sayısı	Çalışan Sayısı
5 Yıldızlı Otel	2	72
4 Yıldızlı Otel	2	117
3 Yıldızlı Otel	6	93
Butik Otel	9	141
Toplam	19	423

Tablo 3'te görüldüğü gibi çalışmanın evreni en az 423 kişi ve üzerinde bir büyüklüktedir. Ayrıca anketin uygulandığı dönemde küresel salgının hala devam ediyor olması (Covit-19), esnek çalışma saatlerinin uygulanıyor olması ve olası hastalık şüphesi ile karantinaya alınan personelin iş yerinde bulunamaması gibi sebepler çalışanların sayısında değişikliklere sebep olmuştur. Dolayısı ile tam sayıya ulaşamamaktadır. Ayrıca uygulamanın yapıldığı tarihler arasında bütün çalışanlara ulaşabilmek mümkün olmadığı için kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Bu araştırmanın evrenine ulaşabilmek adına 400 anket dağıtılmış 256 adet anketin geri dönüşü olmuştur. Eksik doldurulan anketler elendikten sonra 245 adet anketin verileri, SPSS 25.0 paket programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur.

BULGULAR

Araştırma sonucunda anket formu Cronbach Alpha güvenilirlik testine tabi tutularak kabul edilebilir oranda olduğu saptanmıştır. Ankette olumsuzluk içeren ifadeler ters kodlama uygulanmıştır. Özellikle algı ve tutum ölçümünde geçerli olan güvenilirlik, bir araştırmanın farklı ortam ve zamanlarda tekrarlanması durumunda aynı sonuçların elde edilip edilemeyeceğinin göstergesidir (Kozak, 2018: 132). Cam tavan ölçeğinin güvenilirlik analizi işlemi sırasında güvenilirliği yükseltmek adına 6 maddenin (madde3, madde4, madde8, madde16, madde24, madde28) çıkarılması uygun görülmüştür. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha sayıları; cam tavan ölçeğinin 0,82 örgütsel güven ölçeğinin 0,94 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin 0,90 olarak belirlenmiştir. Bilindiği üzere "alpha değeri; 0,60 ile 0,80 arasında olduğunda güvenilirliğin iyi; 0,80 ile

1,00 arasında olduğunda ise güvenilirliğin yüksek olduğu belirtilmektedir" (Kozak, 2018: 132). Çalışmanın ölçeklerine ilişkin güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada kullanılan cam tavan sendromu ölçeği Karaca (2007), örgütsel güven ölçeği Tokgöz ve Seymen (2013), işten ayrılma niyeti ölçeği Naktiyok, (2015)'dan alınarak kullanılmıştır. Dört bölüm olarak düzenlenen ankette 9 tane demografik değişkenlere yönelik, 34 (28+6) tane cam tavan sendromuna, 27 tane örgütsel güvene ve 4 tane işten ayrılma niyetine yönelik olarak toplam 75 soru katılımcılara sorulmuştur. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi, gruplandırılmaların teyidi ve ana faktörlere dönüştürülmesi için faktör analizi uygulanarak boyutlar kontrol edilmiştir. Ölçeklere yönelik faktör analizi bulguları; KMO örneklem değerinin yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucunun ölçeğin diğer analizlerde kullanımı için uygun olduğu şeklindedir. Cam tavan ölçeği, (KMO değeri: 0,819; Bartlett testi sonucu: $p < .05$.) 28 madde ve 7 boyutta oluşmuş, toplam varyansın %61,09'unu açıklamaktadır. Örgütsel güven ölçeği, (KMO değeri:0,952; Bartlett testi sonucu: $p < .05$.) 21 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçek, toplam varyansın %74,3'ünü açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği, (KMO değeri:0,818; Bartlett testi sonucu: $p < .05$.) Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 4 madde ve tek boyuttan oluştuğu, toplam varyansın ise %77,16'sını açıkladığı raporlanmıştır. Tavşancıl'a göre (2006; 48) sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda yapılan analizlerde toplam varyans değeri %40 ile %60 arasında olabilir ve yeterli kabul edilir. Dolayısıyla

çalışmada kullanılan ölçeklerin yeterli düzeyde geçerliliğe sahip olduğunu görülmektedir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görebilmek için, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve değerlerin Tabachnick ve Fidell, (2013)'in belirtmiş olduğu +1,5 -1,5 aralığında çıkmıştır. Bu durumda veriler için parametrik analizler kullanılmıştır.

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan toplamda 245 çalışanın %51'i (n=125) kadın iken, %49'u (n=120) erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %50,6'sı (n=124) evli, %49,4'ü (n=121) bekar, en yüksek yaş aralığı %49,8 (n=122) ile 21-30 yaş aralığında ve genellikle lisans mezunu (%31) katılımcıların fazla oldukları söylenebilir. Katılımcıların %29,4 (n=72) oran ile ön büro departmanında, %25,3 (n=62) oranında kat hizmetleri departmanında ve %22 (n=54) oranında yiyecek içecek departmanında çalıştıkları görülmekte, mesleki deneyim süreleri incelendiğinde ise %28,6 (n=70) oranı ile 12 yıl ve daha fazla yıllık çalışma tecrübelerine sahip

olanların yoğunlukta olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun gelir seviyesi asgari ücret %77,6 (n=190) seviyesinde olarak görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yine büyük çoğunluğunun (%75,9, n=186) işletme içerisinde eleman olarak çalıştıkları belirlenmiştir.

Farklılık ve İlişki Belirlemeye Yönelik Analiz Bulguları

Katılımcıların araştırma kapsamında cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine ilişkin ölçeklerin cinsiyet ile karşılaştırabilmesi için bağımsız örneklem t testi farklılık testleri yapılmıştır. Bağımsız örneklem t testi öncesinde bağımlı değişkenin bağımsız değişken gruplarında normal dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve normal dağıldığı tespit edilmiştir. Cam tavan sendromunun cinsiyete göre farklarını açıklayan değerlendirmeler Tablo 5'te, örgütsel güvenin cinsiyete göre farklarını açıklayan değerlendirmeler Tablo 6'da iş yerinden ayrılma niyeti ile cinsiyet arasındaki farkı açıklayan değerlendirmeler ise Tablo 7 de gösterilmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Cam Tavan Ölçek Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	SS	t-testi		
					t	df	p
Çoklu Rol Üstlenme	Kadın	125	3,102	0,53	-0,960	236,26	0,338
	Erkek	120	3,172	0,61			
Kişisel Tercih Algıları	Kadın	125	3,755	0,61	3,373	243	0,001*
	Erkek	120	3,503	0,54			
Basmakalıp Yargılar (Stereotipler)	Kadın	125	4,187	0,79	4,777	243	0,001*
	Erkek	120	3,685	0,84			
Mesleki Ayrımcılığı	Kadın	125	3,470	0,56	2,440	243	0,015*
	Erkek	120	3,298	0,53			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Kadın	125	3,338	0,60	0,331	236,24	0,741
	Erkek	120	3,314	0,49			
İletişim Ağlarına Katılmama	Kadın	125	3,194	0,61	2,713	243	0,008*
	Erkek	120	3,050	0,06			
Mentor Eksikliği	Kadın	125	3,23	0,76	1,305	242,31	0,193
	Erkek	120	3,108	0,77			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Bağımsız örneklem t-testi, erkek ve kadın çalışanların cam tavan sendromunun alt boyutlarına karşı tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Alt boyutlar ile cinsiyet arasındaki farklılıklar t testi ($p < .05$) ile incelendiğinde; katılımcıların bazı cam tavan alt boyutlarına yönelik (kişisel tercih algıları- ($t[243]=3.37$; $p < .05$) stereotipler- ($t[243]= 4,77$; $p < .05$) mesleki

ayrımcılığı- ($t[243]=2,44$; $p < .05$) ve iletişim ağlarına katılmama- ($t[243]= 2,71$; $p < .05$)) algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Belirtilen boyutlardaki kariyer engelleri için iki grubun ortalamaları değerlendirildiğinde kadın katılımcıların daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Diğer boyutlarda yani; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü politikaları ve

mentor eksikliği gibi kariyer engellerinde örneklem gruplarından elde edilen ortalamalar eşit kabul edilmekte, yani istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durumda H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Örgütsel Güven Ölçek Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	SS	t-testi		
					t	df	p
Örgüte Güven	Kadın	125	3,750	0,90	-2,321	243	0,021*
	Erkek	120	4,008	0,83			
Yöneticiye Güven	Kadın	125	3,900	0,89	-2,068	243	0,039*
	Erkek	120	4,115	0,74			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	125	4,003	0,95	-0,974	242,18	0,331
	Erkek	120	4,116	0,86			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Örgütsel güven ölçeğinin, örgüte güven ($(t[243]=-2,32)$) ve yöneticiye güven ($(t[243]=-2,06)$) alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet durumu arasında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmiştir. Bu durumda erkek katılımcıların; kadın katılımcılara göre hem

örgütlerine hem de yöneticilerine daha fazla güvendikleri söylenebilmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamış, dolayısıyla H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet Arasındaki Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	SS	t-testi		
					t	df	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	125	2,506	1,15	1,081	243	0,281
	Erkek	120	2,358	0,97			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Katılımcıların işten ayrılma niyeti algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; işten ayrılma niyeti algılarının cinsiyete göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı

belirlenmiştir. Bu durumda H_3 hipotezi reddedilmiştir. H_4 , H_5 , H_6 hipotezlerini analiz etmek, değişkenler arası ilişkileri ve seviyesini belirleyebilmek adına korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8: Cam Tavan Sendromu, Örgüte Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

		1	2	3
1. Cam Tavan Ölçümü	Korelasyon		1	
	Anlamlılık			
	N		245	
2. Örgütsel Güven Ölçümü	Korelasyon		0,068	1
	Anlamlılık		0,287	
	N		245	245
3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçümü	Korelasyon		0,102	0,459**
	Anlamlılık		0,113	0,001
	N		245	245

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Katılımcıların örgütsel güven algıları ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = -0,459 < 0,40$, $p = 0,000$, $p < 0,01$). Buna göre çalışanların örgüt içerisindeki güven duyguları arttıkça işten ayrılma niyetlerinde de orta kuvvette bir azalma söz konusu olacaktır. Cam tavan sendromu, örgütsel güven ve cam tavan sendromu ile işten ayrılma niyeti ölçekleri arasında düşük (zayıf) kuvvetli pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülse de istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir. Bu durumda H_4 ve H_5 hipotezi reddedilmiş, H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Tarih boyu bireyler dil, din, ırk, yaş, mezhep ve cinsiyet gibi özelliklerinden dolayı çeşitli ayrımcılığa maruz kalmıştır. Bu ayrımcılığın düzeyi bölgeden bölgeye, ülkeden ülkeye, hatta sektörden sektöre bile farklılık göstermektedir. Özellikle gelişmemiş ve henüz gelişmekte olan topluluklarda cinsiyete dayalı ayrımcılığa daha yoğun bir şekilde rastlamak mümkündür. Bir hizmet sektörü olan turizm pazarında ise kadın çalışan sayısı fazla gibi görünse de hala kadınların çok fazla üst düzey yönetim pozisyonlarında yer alamadığı görülmektedir. Örneğin; yönetici konumuna gelmiş kadın sayısı erkeklere kıyasla oldukça düşüktür (Cave ve Kılıç, 2010). Genellikle sektör içinde kadınlara kariyer gelişimleri sırasında daha az ücret, daha az mentor desteği ve daha az eğitim fırsatı sunulmaktadır. Yani anlaşıldığı üzere, toplumsal cinsiyet eşitsizlik hala kadınların önünde engel olmaya devam etmektedir. Bu açıdan bu tarz çalışmaların sektörel bazda değerlendirilerek var olan mevcut durumu ortaya koyması ve toplumsal bilinç oluşturmada önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen verilerden ilki; kadın çalışanlara informal iletişim ağlarında daha az yer verildiğidir. Şirket içi görevlerin, haberlerin veya yapılacak işlerin bazen kasti bazen kasti olmayan biçimde en son kadın çalışanlara iletilmesi durumu söz konusu olabilmektedir. Özellikle günümüzde kullanımı oldukça popüler olan mesajlaşma uygulamalarında şirket işleri için kurulan gruplara kadınların dahil edilmemesi örgüt içerisinde zamanla oluşan informal iletişim düzeninde yer alamama durumunun, kadınların kariyer gelişimini desteklemediği çok nettir. Benzer şekilde, Mooney ve Ryan (2009) mesleki kariyerinin başında,

ortasında, ilerlemiş ve nihayetinde olmak üzere dört gruba ayırdığı kadın çalışanlarla görüşmeler yapmıştır. Özellikle genç yaşta olan kadınlar cam tavan engeli kaynağı olarak en çok informal iletişim ağları ve mesleki ayrımları işaret etmiştir. Karaca (2007) ise bankacılık sektöründe kadınların erkek iş arkadaşları ile rahatça iletişim kurabildiklerini tespit etmiştir.

Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç; kadın katılımcıların kişisel tercih algılarının erkek katılımcılardan daha baskın çıktığı görülmüştür. Literatür kısmında da belirtildiği gibi bazı durumlarda kadın çalışanlar yüksek mevkiler karşısında korkmakta veya istekli olmamaktadır. Kendi kendilerine, kariyerleri önüne ket vurmaktadırlar. Bu engelleri aşabilmek için kadın çalışanların yöneticilerinden ve profesyonel mentorluk hizmetlerinden daha fazla destek almaları sağlanmalı ve örgüt içerisinde özgüvenlerinin yükselmesi için her türlü desteğe hazır olunmalıdır.

Çalışmanın cam tavan ölçeğine ait son bulgular hem cinsiyetçi meslek ayırımı hem de basmakalıp yargılar (*stereotipler*) konusunda kadın çalışanlar erkek çalışan katılımcılardan daha fazla etkilendikleridir. Soysal ve Baynal'ın (2016), sağlık kurumlarında cam tavan sendromunu incelediği çalışmada erkekler ile kadınlar arasında ayrımcılık olduğunu düşünen kadınlar mesleki ayırım boyutunda cam tavan engeli ile karşılaştıklarını onaylamıştır. Örgüt içerisinde basmakalıp yargılar tehdit ve psikolojik şiddet boyutuna ulaşabilmektedir. Bu tür yargılara maruz kalan kişilerin bu tehditle mücadele ederken kendilerini yalnız hissetmemeleri ve sosyal çevrelerinden destek görmeleri son derece önemlidir. Bir diğer sorun; kadın aleyhine oluşan ayrımcılıktır. Maalesef ki, toplumun geleneksel değerleri ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü bu yaklaşımın sürdürülmesine ön ayak olmaktadır. Örgüt içerisinde yaşanan ayrımcılığın çözümlenebilmesi ancak toplumsal yapının bu konudaki düşünce ve beklentilerinin değiştirilmesi ve yasal düzenlemelerin etkinliği ile gerçekleşebilecektir.

Güven ihtiyacı fizyolojik ihtiyaçlardan sonraki en temel ihtiyaçlardan biridir. Çalışanlar güvenebileceği kurumda, güvenebileceği yönetici ve çalışma arkadaşları ile birlikte olmayı ister. Çünkü kuruma güven çalışanları güçlendirir,

kararlara katılımı artırır ve üretken bir çalışma ortamı yaratır (İslamoğlu vd., 2007: 130). Çalışanların örgüt içerisinde örgüte karşı bir güven oluşturabilmeleri için, Herzberg'in hijyen faktörleri ve motivasyon faktörleri olarak değerlendirdiği unsurlar tamamlanmalıdır. Kurumlarda güven büyük ölçüde kişiler arası ilişkiler ile oluşmaktadır. Çalışmada örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet arasındaki farklılıklara bakıldığında; erkek katılımcıların örgütlerine ve yöneticilerine kadınlardan daha fazla güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda erkeklerin örgüt içerisinde daha rahat ve stressiz bir şekilde yani güven içerisinde çalıştıklarını varsaymak doğru olabilir. Kadın çalışanların örgütsel güven eksiklikleri zamanla iş tatmini, motivasyon ve işe olan bağlılığı düşürmekte, buna bağlı olarak işten ayrılma niyetleri doğabilmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin, örgütsel güveni oluşturabilmeleri için örgüt içindeki tutum ve davranışlarının adaletli olması gerekmektedir.

İş görenlerin örgüte güveni sayesinde örgüte olan bağlılık artar, örgüt içi çatışmalar ve işten ayrılmalar azalır (Hexmoor vd., 2006). Çalışmada katılımcıların örgütsel güven ve işten ayrılma niyetleri arasında orta kuvvetli ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aradaki negatif ilişki, katılımcıların örgüte olan güvenlerinin arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de azalması olarak değerlendirilmektedir. Birçok araştırmada benzer şekilde örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamlı ve negatif düzeyde bulunmuştur (Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Hayta, 2019; Sökmen vd., 2021).

Cam tavan sendromu ile ilgili turizm alanında yapılan çalışmalarda azalma olduğu görülmektedir. Dağaşan (2021) kadın çalışanların otel mutfaklarında istihdam edilememe nedenlerini araştırmış ve kategorize etmiştir. Güleç (2015), turizm sektöründe çalışan kadınlarda cam tavan sendromu ve örgütsel vatandaşlığa etkisini araştırmış, anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Fındık (2016), turizm sektöründe çalışan iş görenlerde iş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisini araştırmış ve iş-aile çatışmasının bazı alt boyutları ile cam tavan sendromu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Keskin (2016) ise, kişilik özellikleri ile cam tavan engeli ilişkisine yönelik yaptığı çalışmada; katılımcıların cam tavan engeli algılarının bir takım kişilik özelliklerine göre

istatistiksel açıdan farklılaştığını belirlemiştir. Gelecekte benzer konuda turizm alanında yapılması planlanan çalışmaların örnekleme departmanlardaki iş görenler olarak belirlenirse daha net sonuçlar elde edilebilir. Böylelikle hangi departmanda ne kadar cam tavan sendromuna maruz kaldığı gibi önemli sonuçlar ortaya çıkabilir ve departmanlar arası karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca çalışmanın yöntemi görüşme/mülakat olarak belirlenirse konuya dair önemli bilgiler katılımcılardan daha detaylıca elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

Acar, D. (2014). Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.

Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 85-107.

Akyüz, M. ve Dalkılıç Y., F. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8, 137-143.

Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 111-137.

Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey, *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 453-477.

Brownell, J. (1994). Women in Hospitality Management: General Managers Perceptions of Factors Related to Career Development, *Int. J. Hospitality Management*, 13(2), 101-117.

Carnes M, Morrissey, C. ve Geller, S. E. (2008). Women's Health and Women's Leadership In Academic Medicine: Hitting The Same Glass Ceiling? *Journal of Womens Health*, 17(9), 1453-1462.

Cave, P. ve Kılıç, S. (2010). The Role of Women in Tourism Employment with Special Reference to Antalya, *Journal of Hospitality Marketing&Management*, 19(3), 280-292.

Chung, J. Y., Jung, C. S., Kyle, G. T., ve Petrick, J. F. (2010). Servant Leadership And Procedural Justice in The U.S. National Park Service: The

- Antecedents of Job Satisfaction. *Journal of Park & Recreation Administration*, 28(3), 1-15.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(12), 117-140.
- Dağaşan, G. (2021). Kadın Çalışanların Otel Mutfaklarında İstihdam Edilememeye Nedenleri, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 571-592.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçlar, *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dreher, G. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios And Work–Life Programs on Female Leadership at The Top, *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, (2020). [https:// edirne.ktb.gov.tr/TR-291628/bakanlik-belgeli-tesisler.html](https://edirne.ktb.gov.tr/TR-291628/bakanlik-belgeli-tesisler.html), erişim tarihi: 17.05.2020.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travalione, A. (2005), The Effect of Future Redeployment on Organizational Trust, *Strategic Change*, 14, 77–91.
- 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.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L-P. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents, *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Güleç, M. (2015). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Hayta, Ö. (2019). Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave, *Journal of Social Psychology*, 137(12), 677-689.
- Hexmoor, H., Seth, W. ve Sandeep, B. (2006). A Theoretical Interorganizational Trust-Based Security Model, *The Knowledge Engineering Review*, 21(2), 127-161.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. ve Nixon, D. R. (2010). Relationships Between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- İslamoğlu, G., Birsal, M. ve Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Keskin, E. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler: Antalya Kundu Bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Khuong, M. N., ve Thi Lan Chi, N. (2017). Effects of The Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal of Advanced Management Science*, 5(4), 255-263.
- Kozak, M. (2018). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lockwood, N. (2004) The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 49, 1- 49.
- Mavin, S. (2000). Approaches to Careers in Management: Why UK Organisations Should Consider Gender, *Career Development International*, 5(1), 13-20.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers, *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Mooney, S. ve Ryan, I. (2009). A Woman's Place In Hotel Management: Upstairs or Downstairs?,

- Gender in Management: An International Journal*, 24(3), 195-210.
- Muchinsky, P. M. ve Morrow, P. C. (1980). A Multidisciplinary Model of Voluntary Employee Turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 263-290.
- Naktiyok, S. (2015). Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Destegin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory, *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, M. (2014). Cam Tavan Sendromu ve Hapishane Deneyi, <http://www.gonuldergisi.com/cam-tavan-sendromu-ve-hapishane-deneyi-dr-mehmet-ozturk.html> (Erişim: 29.02.2020).
- Reed, S. A., Stanley H. K., ve Robert H. S. (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control And Gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 7, 31-58.
- Rizwan, M., Arshad. M. O., Munirve, H. M. A., Iqbal. F. ve Hussain, A. (2014). Determinants Of Employees İntention To Leave: A Study From Pakistan, *International Journal Of Human Resource Studies*, 4(3), 1-18.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetilişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama, *Turizm Akademik Dergi*, 1, 65-79.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters, *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Singh, U. ve Srivastava, K. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour, *Global Business Review*, 17(3), 1-16.
- Soysal, A. ve Baynal, T. (2016). Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-264.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ. Ve Benk, O. (2021). Araçsal Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Yiyecek-İçecek Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 1836-1857.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tamer, İ. (2012). Kurumlarda Bireylerarası Güven: Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 337-352.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Toprak, O. (2006), Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- 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.
- Yanık, O. (2014). Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

Etik Onay

Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 24/09/2020 tarihli ve E.13831 sayılı yazısı tarafından etik açıdan uygun bulunmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar çalışmaya eşit katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması yoktur.