

Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri: Sakarya İli Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma

Zeynep Yener¹

Berna Ercan²

Gülçin Özbay³

Aziz Gökhan Özkoç⁴

Özet

Günümüzde ekonomik şartlar ve başka birçok nedenden dolayı kadınlar iş hayatının bir parçası olmaktadır. Kadın çalışanların iş hayatları boyunca kariyer basamaklarını tırmanırken karşılarına birtakım engeller çıkmaktadır.

Amacı: Bu çalışmanın amacı Sakarya iline bağlı otel işletmelerindeki kadın çalışanların üst yönetime geçmekte karşılaştıkları kariyer engellerini tespit etmektir.

Araştırma Yöntemi: Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Sakarya ilinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 126 kadından oluşmaktadır. Kadın çalışanlardan mülakat tekniği ile veriler alınmıştır. Örneklem grubundan alınan veriler, SPSS veri tabanına aktararak her bir kariyer engelinin frekans sıklığına bakılmıştır.

Bulgular: Analiz sonuçlarına göre otel işletmelerinde çalışan kadınların kariyer engellerinden en yüksek ikili rol yaklaşımı, cam yürüyen merdiven ve bambu perde engelleri çalışan kadınların üst yönetime geçememeleri nedeniyle maruz kaldıkları engeller olarak ortaya çıkmıştır.

- 1 Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Türkiye, y215026007@subu.edu.tr
- 2 Munzur Üniversitesi, Pertek Sakine Genç Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri, Türkiye, bernaercan@munzur.edu.tr
- 3 Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Türkiye, gozbay@subu.edu.tr
- 4 Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, Türkiye, aizozkoc@subu.edu.tr

Sonuç ve Öneriler: Otel işletmelerinde kadının çalışmasının aile bütçesine katkı ve kadının işteki yerini ikinci planda görmeleri, erkek çalışanların kadınlara oranla hızlı bir şekilde yükseldikleri ve kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdan ayrı tutulmasını isteyen kişiler nedeni ile kadınların çalışma hayatından uzak tutulmaya çalışıldıkları yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Orijinalliği/değeri: Bu çalışma otel işletmelerinde çalışan kadınlara on kariyer engelini bir araya getirerek mülakat yolu ile yapılmış ilk çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçlarından kadın çalışanlar ve lisans ve lisansüstü öğrencileri yararlanabilir.

1. Giriş

Sanayileşme süreciyle birlikte tarım toplum düzeninin değişmesi, kadının ev ekonomisi için yaptığı çalışmanın ücretli çalışmaya dönüşmesi, çalışma hayatında kadının yerini almasına zemin hazırlamıştır (Yorgun, 2010). Günümüzde kadınlar maddi özgürlük düşüncesi, eğitim düzeyinin yükselmesi, teknolojik kolaylıklar vs. gibi durumlardan ötürü iş hayatındaki yerlerini almışlardır. Kadınların iş yaşamında psikolojik, sosyolojik ve ekonomik beklentilerine nazaran dikkat edilmesi gereken bir diğer konu ise kadınların çalışma hayatındaki konumudur (Tahtalıoğlu, 2016). İş dünyasında son yirmi yılda kadın çalışan sayısı sürekli olarak artış göstermiştir ancak üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısında yeterli derecede artış gözlemlenmemektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2010-2011 yılında yayınlanan “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre, raporun uygulandığı 139 ülke arasında Türkiye cinsiyet eşitsizliği açısından 126’ncı sırada, Kadınların ekonomik yaşama katılımı açısından 131’inci sırada, Eğitim yaşamına katılma açısından 109’uncu sırada, politik yaşama katılma açısından ise 99’uncu sırada yer almaktadır. Bu bulgulara da dayalı olarak Türkiye’deki kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılmalarında çeşitli engellerin bulunduğu gözlenmektedir (<https://www.weforum.org>). Yapılan araştırmalar sonucunda kadın çalışanların üst yönetime geçememelerinin nedenlerinden biri de son yıllarda sıkça kullanılan cam tavan sendromu olarak açıklanmaktadır. (Mızrahi ve Aracı-2010). Bu öğrenilmiş çaresizlik durumu olan cam tavan sendromunun ortaya çıkardığı sosyolojik ve psikolojik durumlar literatürde çeşitli terimlerle adlandırılmıştır. Kadın çalışanlarda oluşan cam tavan sendromu örgüt iklimiyle birlikte kişilerin kendi kendilerine koymuş oldukları psikolojik engellerden de kaynaklanmaktadır (Kazar, 2016). Bu çalışmada kadınların yönetime katılmasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının oluşturduğu engeller araştırılmış, konaklama işletmelerinde çalışan kadınların bu engellerden hangilerine maruz kaldığı ölçülmüş, ortaya çıkan terimler ve ölçüm sonuçları çalışmanın devamında aktarılmıştır.

2. Literatür Taraması

2.1. Kariyer Engelleri

Medeniyetin başlangıcından günümüze kadar olan zaman diliminde kadınların sanayi devriminden önce de bazı mesleklerde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar sonucunda kadınların düzenli olarak ücretli işçi statüsüne girmesinin sanayi devrimiyle başladığı çeşitli literatür kaynaklarında görülmektedir (Korkmaz, 2016).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların çalışma hayatına katılmasıyla ilgili pek çok yenilik getirilmiş ve haklar kazandırılmıştır. Bu yenilik ve haklar kullanılmaktan ziyade sadece korundukları için de kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılmaları 1950li yıllar ve sonrasında başlamıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Kadınların iş hayatına katılımlarının önemi çeşitli kaynaklarda belirtile de Türkiye’de kadın istihdamı günümüze kadar çözülemeyen bir sorun olarak kalmaya devam etmiştir. Bu nedenle kadınların işgücüne katılma oranları düşük yüzdelerle artmaya devam etmektedir (Durmaz, 2016).

Teknolojik gelişmeler, yaşam koşullarının değişimi ve kültürel yaşamın değişmesi kadınların çalışma yaşamına daha çok katılmaya başlamasına neden olmuştur. Kadınların ev hanımlığının da iş hayatına eklenmesi birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Kadınlar çalışma hayatının sağladığı olumlu ekonomik gelişmelerin yanında ev yaşamıyla çalışma hayatındaki çatışmalar sonucundaki sorunlar ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanların ev hanımı olarak sahip oldukları sorumluluklarına, iş koşullarının olumsuzluğu ve toplum baskısının da eklenmesi sonucunda daha zor bir hal almaya başlamıştır (Ünlü, 2014).

Günümüzde ise her gün değişen yaşamsal ihtiyaçlar, ailedeki ekonomik sorunlar, maddi özgürlüğe sahip olma düşüncesi gibi durumlar kadınların iş dünyasına katılmalarına neden olmuştur. Ancak yapılan araştırmalara göre bazı kaynaklar kadınların iş hayatında başarılarına değinmiş olsa da bazı kaynaklarda kadınların iş hayatında henüz bir başarı yakalayamamış olmalarından bahsedilmektedir. Kadın çalışanlar mesleki yönden ve eğitim açısından daha bilgili olsalar bile yönetimde erkek çalışanlardan daha fazla görev almaktadırlar (Perçin vd., 2008).

Yapılan çalışmaların sonucunda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla alt düzey kadrolarda daha fazla yer aldığı, üst yönetime yükselmedikleri görülmektedir. Kadın çalışanların üst yönetim kadrolarına geçememelerinin psikolojik birçok farklı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler literatürde kadın çalışanların örgüt ve toplumsal baskılar sonucunda kendilerinin oluşturmuş

oldukları cam tavan adı altında birleşmiş engeller olarak açıklanmaktadır (Karcioğlu ve Leblebici, 2014).

Cam Tavan kavramı Amerikalı bilim adamı Dr. David J. Schwartz'ın pire deneyinden gelmektedir. Dr.Schwartz pireleri yüksekliği 30 cm. olan ve üzeri cam kapakla kapalı bir fanusun içine koyar ve fanusun zeminini ısıtmaya başlar. Zemin ısıtıldıktan sonra zıplayarak kaçmaya çalışan pireler cam kapağa çarparak tekrar fanusun içine düşerler. Tekrar zıplarlar ve tekrar cama çarparak fanusun içine düşerler. Daha sonra cam kapak alınır ve fanusun tabanı tekrar ısıtılmaya başlar ancak pireler 30 cm. den yukarıya zıplayamaz çünkü zihinlerinde oradan yukarıya çıkamayacakları düşüncesi yerleşmiştir (Öztürk ve Bilkay, 2016).

Kadın çalışanların üst yönetime geçememesindeki engeller literatürde çeşitli kavramlarla açıklanmaktadır.

Bu kavramlar;

2.1.1.Cam tavan sendromu

Kadın çalışanların iş hayatlarında kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen ve görünmeyen psikolojik engeller olarak açıklanmaktadır. Bu engeller görünmediği için şeffaf olarak nitelendirilmiş ve cam tavan adını almıştır (Kulualp, 2015).

2.1.2.Cam uçurum

İşletmelerde iflas veya kriz durumunda yönetime kadın çalışanların getirilmesinde kullanılan bir kavramdır. Kadın çalışanlar önlerindeki engele bakmaksızın cam tavanı kırmanın sevinciyle önlerine gelen tuzak teklifi kabul eder ancak bu durum onların kariyerlerinde bir uçuruma yol açmaktadır (Akbaş ve Taner, 2017).

Örneğin, kadınlar, erkek akranlarına kıyasla, istikrarsızlık ve kriz zamanlarında veya skandalların ardından yönetsel veya siyasi liderlik pozisyonları için daha arzu edilir olarak görülüyor. Bu tür atamalar, kadınları daha yüksek başarısızlık, eleştiri ve psikolojik sıkıntı riskine, dolayısıyla “görünmez” bir uçurumdan düşme tehlikesine maruz bırakır (Kulich ve Ryan, 2017).

2.1.3. Cam yürüyen merdiven

Kadın çalışanların çoğunlukta olduğu mesleklerde erkeklerin yönetim kadrolarına kadın çalışanlardan daha hızlı yükselmesi durumunu ifade eder (Yıldız, 2017). Williams'a (1992) göre erkek yöneticiler hızlı bir şekilde

cam yürüyen merdiven ile yükselirken kadınlar ise kendi mesleklerinde bile erkeklerden daha az hatta çok daha yavaş yükselebilmektedirler. Örneğin, sınıf öğretmenliği, ebelik, anaokulu öğretmenliği gibi meslekler kadınların yoğunlukta olduğu meslekler olduğu halde bu mesleklerde dahi erkeklerin hızlı bir şekilde terfi almaları söz konusudur.

2.1.4.Bambu perde

Kadınların alışlagelmış kalıplarla sosyal ve ekonomik hayattan uzak tutulmasıdır (Tan, 2008).Çelik ve Mavi (2019)'ye göre liderlik potansiyellerinin olmadığı ya da iletişim yeteneklerinin yetersiz olduğu düşüncesiyle kariyerlerinde yükselmeleri önüne konulan engellerdir.

2.1.5.Sindirella sendromu

Kadın çalışanların bir gün takdir edileceği düşüncesiyle hiçbir şey yapmayarak terfi beklemesidir. Erkek çalışanlarla eşit hatta daha iyi eğitim aldığını düşünen kadın çalışanlar üst yönetimden bir kariyer beklentisi içerisine girmektedir. Ev hayatını, çocuklarını ve iş düzenini mükemmellik içerisinde yürüttüğü düşüncesiyle bu çabasını birilerinin göreceği ve ödüllendirileceği düşünülmektedir. (Yenici, 2018).

2.1.6.Yapışkan zemin

Yetenekli kadınların daha düşük seviyedeki işlerde çalıştırılmasıdır. Kadın çalışanların ev ve çocuk sorumlulukları gibi görevleri nedeniyle kariyerlerinde yükselememelerinin nedeni olarak açıklanmaktadır (Biner, 2022).

2.1.7.Tokenizm

Kadın çalışanları erkek çalışanlarla eşit göstermeye çalışılması durumudur (Yıldız, 2017). Erkek egemen örgütlerin kadın çalışanlara yapılan ayrımcılığı gizleyebilmek için kadınlara grupta sembolik olarak yer verilmesidir. Mecburiyetten yer verme ya da ayrımcılığın gizlenmeye çalışılması olarak da düşünülebilir (Bayat ve Pırıldar, 2021).

2.1.8.İmposter sendromu

Kadın çalışanların başarılı oldukları halde bu durumu çevrelerine yansıtmadıklarını düşündükleri gizli başarısızlık korkusu olarak açıklanmaktadır (Yenici, 2018). Bu sendromu Vachon (2014), kadınların yeteneklerini gerçekte olduğundan daha kötü olarak değerlendirirken, erkeklerin buldukları durumdan daha iyi olduklarını düşünmesi durumu olarak açıklamıştır. Kadınlar bu metaforla kendilerini küçümseyerek kariyerlerini psikolojik olarak engellemektedir.

2.1.9.Kraliçe arı sendromu

Erkeklerin çoğunlukta olduğu işyerlerinde kadın yöneticilerin buldukları konumu kaybedebilecekleri düşüncesiyle kadın çalışanları engellemeye çalışması durumudur. Bundan dolayı kadın çalışanların örgütteki hayatları daha zor hale gelmektedir (Özkan, 2020).Üst yönetimde bulunan kadın çalışanların yerlerini kaybetme korkusuyla alt kademelerdeki kadın çalışanları ezmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Karakuş, 2014).

2.1.10.İkili rol yaklaşımı

Kadınların aile ekonomisine katkı sağlamak için iş hayatına atılmaları ancak ev sorumluluğuyla birleşince üzerlerindeki artan yük dolayısıyla işyerlerini ikinci planda tutmaları olarak açıklanmaktadır. Bu kuramda iş-aile çatışmasını nasıl yöneteceğini bilmeyen kadın çalışanların yüklerinin daha da arttığı anlatılmaktadır (Karaca, 2007).

3. Yöntem

Araştırmanın amacı konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların üst yönetime geçememeleri nedeniyle karşılaştıkları kariyer engellerini incelemektir. Kadınların kariyer gelişimlerinin en çok hangi engelle maruz kaldığını ölçmektir.

Araştırma Sorusu: Turizm sektöründe görev yapan kadınlar hangi kariyer engelleriyle sıklıkla karşılaşmaktadır?

Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi doğal bir ortamda algı ve olayların bütüncül bir şekilde doğal bir ortamda görüşme gözlem ve doküman analiziyle incelendiği ve sözcüklerle ifade edildiği bir araştırma türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2013; Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışan kadınlara yapılandırılmış mülakat yapılarak toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın evreni Sakarya ilinde bulunan otel işletmeciliğinde çalışan tüm kadınları kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini Sakarya ilinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Çalışan kadınlara demografik özellikleriyle beraber 1 den 5'e kadar derecelendirme sistemiyle kadın çalışanların üst yönetime geçmelerindeki engelleri her bir maddeyi puanlayarak sıralamaları istenmiştir. Mülakat 01.07.2022 ile 01.09.2022 tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu doğrultuda 126 kişiye ulaşılabilmektedir. Mülakatta kadınlara hangi kariyer durumlarıyla karşılaştıkları sorulmuştur. Araştırma soruları araştırma kavramlarından elde edilmiştir. Örneklem grubundan alınan ifadeler, SPSS veri tabanına aktarılarak her bir kariyer engelinin sıklığına bakılmıştır.

Araştırmanın dayandığı temel varsayımlar katılan kişilerin mülakat sorularına samimiyetle ve gerçeği yansıtacak bir şekilde cevap vermişlerdir. Örneklemi oluşturan kişiler gönüllü olarak seçilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya toplam 126 kadın çalışan katılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	%
Medeni Durum	Evli	64	52,5
	Bekâr	58	47,5
	Toplam	122	100
Yaş	20 yaş altı	14	11,1
	21- 30 yaş	56	44,4
	31-40 yaş	36	28,6
	41 yaş ve üzeri	20	15,9
	Toplam	126	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	18	14,9
	Lise	30	24,8
	Ön lisans	27	22,3
	Lisans	46	38,0
	Toplam	121	100
Aylık gelir	5500 TL ve altı	60	48,4
	5501-10000 TL arası	55	44,4
	10001 ve üzeri	9	7,3
	Toplam	124	100
Çocuk Sayısı	0	65	51,6
	1-2	48	38,1
	3-4	13	10,3
	Toplam	126	100
İşletme Statüsü	5 Yıldız	63	53,4
	4 Yıldız	34	28,8
	3 Yıldız	21	17,8
	Toplam	118	100
Çalışılan Departman	Housekeeping	48	40,0
	Ön Büro	36	30,0
	F&B	15	12,5
	Muhasebe	3	2,5
	Misafir İlişkileri	6	5,0
	Satış	6	5,0
	Diğer	6	5,0
Toplam	120	100	
Turizm Eğitimi Alma	Evet	58	47,5
Hayır	64	52,5	
Toplam	122	100	

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında araştırmaya katılan kadın çalışanların %52,5lik kısmının evli % 47,5lik kısmının bekâr olduğu görülmektedir. Yaş grubu açısından incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 21-30 (%44,4) yaş ikinci olarak ta 31-40 yaş (%28,6) aralığında oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde çalışmaya en çok katılım gösterenlerin lisans düzeyinde (%38,0) ikinci sırada ise lise düzeyinde (%24,8) olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılanların aylık gelirleri göz önünde bulundurulduğunda katılım sağlayanların %48,4 ünün aylık gelirinin 5.500 TL (asgari ücret) ve altı gelire sahip olduğu, %44,4 ünün 5501-10.000 TL arasında aylık gelire sahip olduğu ve (%7,3)'lük kısmının ise aylık gelirinin 10.001 ve 15.000 TL arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayısı değişkeni incelendiğinde katılımcıların (%51,6) büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların çalışılan işletme statüsü değişkeni incelendiğinde çalışmaya katılanların %53,4'ünün 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde, (%28,8)'inin 4 yıldızlı konaklama işletmelerinde, (%17,8)'inin ise 3 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalıştıkları görülmektedir. Çalışılan departman değişkeni incelendiğinde en fazla katılımcının House keeping(%40,0) departmanında çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların turizm eğitimi alma değişkeni incelendiğinde ise %47,5'inin turizm eğitimi aldığı, %52,5'inin ise turizm eğitimi almadığı görülmektedir.

4.2. Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

'Ortalama, bir veri setindeki değerlerin hangi değer etrafında toplandığını göstermektedir. Gözlemlerin ortalamadan ne kadar uzaklaştığının ortaya koymak amacıyla standart sapma verileri kullanılmaktadır' (Çiçek, 2018, s.52). Kariyer engellerine ilişkin boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddelere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'te özetlenmiştir.

Tablo 2. Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kariyer Engelleri	İfadeler	\bar{x}	ss
Cam tavan sendromu	1. Kadın çalışanlar, ataerkil toplum inancı, toplum baskısı ve kültürel yaşantıları sebebiyle üst yönetime geçemeyecekleri düşüncesiyle kendi kariyerlerine engeller koymaktadırlar.	3,00	1,25
Cam uçurum	2. İşletmelerde iflas ve kriz dönemlerinde özellikle kadın çalışanlar yönetime getirilmektedir.	2,65	1,23
Cam yürüyen merdiven	3. Erkek çalışanlar, çoğunlukta olduğu işletmelerde kadınlardan daha hızlı yükselirler.	3,37	1,16
Bambu perde	4. Kadın çalışanlar sosyo-kültürel sebeplerle çalışma hayatından uzak tutulmaya çalışılmaktadır.	3,25	1,23
Sindirella sendromu	5. Kadın çalışanlar, bir gün takdir edileceği düşüncesiyle kariyerlerinde yükselmek için hiçbir şey yapmayarak terfi beklemektedirler.	2,44	1,32
Yapışkan zemin	6. Yetenekli kadın çalışanlar, ev yaşamı ve çocuk balımı gibi nedenlerden ötürü daha düşük seviyedeki işlerde çalıştırılmaktadır.	3,04	1,30
Tokenizm	7. Kadın çalışanlar, erkek çalışanlarla eşit göstermeye çalışılıp, erkek çalışanlar kayırılmaktadır.	3,17	1,26
İmposter sendromu	8. Kadın çalışanlar, başarılı oldukları halde bu durumu başarısızlık korkusu nedeniyle çevrelerine yansıtamamaktadırlar.	2,94	1,27
Kraliçe arı sendromu	9. Üst yönetime geçebilmiş kadın çalışanlar, yerini koruyabilmek adına işletmedeki kadın çalışanlara karşı kötü davranışlar sergilemektedirler.	2,77	1,25
İkili rol yaklaşımı	10. Aile bütçelerine katkıda bulunmak için çalışan kadınlar, evlerindeki sorumluluklarla birlikte zorlanmakta ve arada kalmaktadırlar.	3,81	1,10

Kadınların üst yönetime geçememe nedenlerine bakıldığında kariyer engellerinden en çok ikili rol yaklaşımı engelinin ($\bar{x}=3,81$; $ss=1,10$) yüksek olduğunu, ikinci olarak kadınların cam yürüyen merdiven ($\bar{x}=3,37$; $ss=1,16$) kariyer engeli üçüncü olarak ise bambu perde ($\bar{x}=3,25$; $ss=1,23$) ile karşılaştıklarını söylemek mümkündür. Kadınların daha düşük olarak algıladığı kariyer engelleri ise cam uçurum ($\bar{x}=2,65$; $ss=1,23$) ve sindirella sendromu ($\bar{x}=2,44$; $ss=1,32$) algılarının düşük olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma ve Öneriler

Çalışma Sakarya ilinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan toplam 126 kadına mülakat tekniği uygulanmıştır.

Ortalama ve standart sapma değerlerine bakıldığında en yüksek kariyer engeli olarak ikili rol yaklaşımı ortaya çıkmıştır.

İkili rol yaklaşımı aile yaşantısı ile iş yaşantısının bağdaştırılmaya çalışıldığı, kadının çalışması ancak işteki konumunun kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir olarak görülmekte ve kadını hem evde hem de erkeğe tabi olarak kabul ederek bunu normal olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle hangi vafsa ve niteliğe sahip olursa olsun kadının birinci görevinin ev içi sorumlulukları ve aile ihtiyaçlarının giderilmesi olarak görmektedir (Erdem ve Şahin, 2008, s. 49).

Bu çalışmada da kadınlarla yapılan mülakatlarda kadınlar kendi kariyerleriyle ilgili en fazla engelin ikili rol yaklaşımının olduğu kısaca kadınlar, evlerindeki sorumluluklarla birlikte zorlanmakta ve arada kaldıkları ortaya çıktığı için üst yönetime geçememe nedeni olarak görülmektedir. Çalışmada ikinci yüksek algılanan ifade cam yürüyen merdivendir. Cam yürüyen merdiven olarak tabir edilen bu durum kadınların, kadın mesleği olarak görülen hemşirelik, öğretmenlik gibi çalışma alanlarında üst düzey yönetici olma veya terfi alma yolunda kariyer basamaklarını normal bir merdivenden çıkarken, erkeklerin daha kolay ve daha hızlı bir şekilde yükselmesidir. (Başak, 2009). Erkekler yeni iş yerlerinde kadınlara göre daha fazla sosyalleştirilmekte, teşvik edilmekte ve kadınlara nazaran daha hızlı terfi ettirilmektedir (Kamberidou, 2010). Bu çalışmada da kadınlara yapılan mülakatta otel işletmelerinde erkeklerin kadınlardan daha hızlı yükseldikleri için kadınlar olarak üst yönetime geçememe nedeni olarak ifade edilmektedir. Çalışmada üçüncü olarak yüksek algılanan ifade cam uçurum engelidir.

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamdan ayrı tutulmaları, kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılım şansı bulabilseler bile, aileleri ve erkek egemen toplum sebebiyle yükselmediklerini vurgulamak için kullanılmaktadır. Tüm bunlar nedeniyle dünyanın birçok yerinde kadınlar kurban rolüne düşmeyi reddederek kendileri için fırsat yaratmakta ve girişimci olmaktadır. (Tan, 2018, s.550).

Yapılan mülakatlar sonucunda otel işletmelerinde çalışan kadınlar toplum tarafından ekonomik ve sosyal hayata katılmamaları gibi bir düşüncenin üst yönetim geçmek için bir engel olduğunu fark etmişlerdir.

“Turizm sektöründe görev yapan kadınlar hangi kariyer engelleriyle sıklıkla karşılaşmaktadır?” Araştırma sorusunun cevabına bakıldığında

otel işletmelerinde çalışan kadınların kariyer engellerinden en yüksek ikili rol yaklaşımı, cam yürüyen merdiven ve bambu perde engelleri çalışan kadınların üst yönetime geçememeleri nedeniyle maruz kaldıkları engellerdir. Otel işletmelerinde çalışan kadınlarda aile bütçesine yardım ve kadının işteki yerini ikinci planda görmesi, erkek çalışanların kadınlara oranla hızlı bir şekilde yükseldikleri ve kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdan ayrı tutulmasını isteyen kişiler nedeniyle kadınların çalışma hayatından uzak tutulmaya çalışıldıklarını yapılan mülakatlar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bunun neticesinde aile ve iş yaşamının erkek ve kadın açısından eşitlenmesi, daha esnek çalışma saatleri, azaltılmış çalışma saatleri, işletmelerde personel alımlarında önyargı yapılmaması, kadın ve erkeklere liyakat usulünce davranılması, kadınlara ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Akbaş N. & Taner B. (2017). Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurumun Ötesi. *LEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, (193-204).
- Başak, S. (2009). Cam Tavanlar, *KÖK Araştırmalar KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, XI(2),119- 132.
- Bayat İ. & Pırıldar B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Var Olmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762.
- Biner S. (2022). *Çalışma yaşamında cam tavan sendromu: Trakya üniversitesi idari personel örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, 630115). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.
- Çelik C. & Mavi G. (2019). *Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromu ve Cam Uçurum Olgusu*. E. Kaygın (Ed.) ve Y. Zengin (Ed.). Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular İçinde (237-257). Eğitim yayınevi, Konya.
- Çiçek, E.U. (2018). *Tanımlayıcı İstatistikler*. (Ed. Ş. KALAYCI) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler (içinde). Ankara: Dinamik Akademi.
- Durmaz Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(3),37-60.
- Erdem, Z. & Şahin, L., (2008), Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı, *Kamu-iş Dergisi*, 10(2), 43- 78.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kamberidou, I. (2010). The “GlassEscalator” & “GenderFatigue”: Getting Gender Back On The Agenda ,*The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10 June 17-19, Tallinn, Estonia*, 89-98.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerinde uygulamalı bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi (217549), Konya.
- Karakuş H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356.
- Karacioğlu F. & Leblebici Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kazar E.N. (2016). *Uluslararası kuruluşlar açısından çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve Türkiye’de çalışma hayatında yansımaları*.

- (Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova.
- Kocacık, F. & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *CÜ İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu. Central And Eastern European Online Library (2).
- Kulich C. & Ryan M.K. (2017), *TheGlassCliff*. Oxford ResearchEncyclopedia Of Business and Management.
- Kulualp H.G. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak. *Kamu-İş*. 14(1), 99-123.
- Mizrahi, R. & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Öztürk, Z. & Bilkay, T. A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.
- Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.
- Tan J. (2008). Breakingthe ‘BambooCurtain’ AndThe ‘GlassCeiling’: TheExperienceof WomenEntrepreneurs İn High-Techİndustries İn An Emerging Market. *Journalof Business Ethics*, 547-564.
- Tükel Türk, Ş.A. & Perçin, N.Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaşmış Oldukları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavayı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi* (6:2).
- Ünlü, B.A. (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (364900), Burdur.
- Vachon, C. J. (2014). Tiaras, Queen Bees, İmpostorsAndThe Board Room: Lean İn &Women İn CorporateGovernance. *J. Bus. &Tech. L.*, 9, 279-292.
- Williams, C. L. (1992). TheGlassEscalator: HiddenAdvantagesFor Men İn The “Female” Professions. *Socialproblems*, 39(3), 253-267.
- Yenici H. (2018). *Yöneticilik sendromları ve cam tavan sendromunun örgütlerde uygulanmasına (İstanbul vakıf üniversiteleri kadın akademik personeline) yönelik bir uygulama..* İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi (736762).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yıldız, S. (2017). Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma Ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 168-190.