

Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi Seyahat Acentalarında Bir Uygulama¹

(Glass Ceiling Syndrome Perceptions of Travel Agency Employees: An Application in the Aegean Region Travel Agencies)

Gürkan AKDAĞ^a Umut Haydar ÜÇYILDIZ^b

^a Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Mersin, Türkiye. gurkanakdag@mersin.edu.tr

^b ETS Tur, Ege Bölge Operasyon Sorumlusu, Bodrum, Muğla, Türkiye. umuthaydar@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Cam tavan sendromu Ege Bölgesi Kariyer engelleri Kadın işgörenler Gönderilme Tarihi 9 Mayıs 2020 Revizyon Tarihi 10 Ağustos 2020 Kabul Tarihi 12 Eylül 2020 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Turizm endüstrisinde aktif olarak çalışan kadın işgören oranı tüm dünyada hızla artarken kadınların oldukça yoğun bir şekilde faaliyet gösterdikleri endüstride kadın çalışanların çok az bir bölümü üst düzey yöneticiliklerde ve stratejik öneme sahip karar verici pozisyonlarda yer alabilmektedir. Kadın işgörenlerin bireysel yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek üst düzey yönetim kademelerine yükselmelerinin engellenmesi, kadın işgörenlere görünmez ve aşılmaz engeller yaratılmasına cam tavan sendromu adı verilmektedir. Bu çalışmanın amacı; Ege Bölgesi içerisinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında farklı iş kollarında çalışan kadın işgörenlerin demografik özelliklerinin incelenmesi ve bu demografik özelliklerden yola çıkılarak bireylerin cam tavan sendromu algılamalarının tespit edilmesidir. Yöntem – Çalışma evreni Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan müdür, müdür yardımcısı, şef ve alt kademe pozisyonlarda yer alan kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında ankete katılan acentaların çalışan personel sayısı, kadın personel sayısı ve çalışan kadınların acentadaki pozisyonları ile ilgili bilgiler derinlemesine gerçekleştirilen bir tarama sonrasında elde edilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılan kadın çalışanlardan veriler, yüz yüze görüşme ve bu görüşmeler sırasında doldurulan anket formu yardımıyla toplanmıştır. Elde edilen 292 anketin verileri SPSS paket programına yüklenmiş, ortaya çıkan bulgulardan yararlanılarak istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Bulgular – Çalışma neticesinde ulaşılan bulgulara göre; Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarında; yaş durumu, işletmedeki pozisyon, bireylerin sahip oldukları eğitim ve kadın işgörenlerin şirketteki çalışma yılına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Çalışma; cam tavan sendromu, kariyer engelleri ve kadınların turizm endüstrisinde maruz kaldıkları mesleki problemlerle ilgili literatürde daha önceden gerçekleştirilmiş çalışmalarını destekler niteliktedir. Elde edilen bulgular özellikle alt boyutlar ile incelendiğinde, kadınların cam tavan sendromu algılamalarının oldukça yüksek olduğu ve demografik özellikler açısından bu farklılıkların detaylandırılmasının problemlerin tespit edilmesi ve çözülmesinde fayda sağlayacağını söylemek mümkündür.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Glass ceiling syndrome Aegean region Career barriers Women employees	Purpose – While the rate of women working in the tourism industry is increasing rapidly all over the world, in the industry, where women operate quite intensely, very few of the women employees can take place in senior management and positions of strategic importance. It is called glass ceiling syndrome to ignore the talents and achievements of women from senior management levels and create invisible and unbreakable barriers for women. The purpose of this study; The aim of this study is to examine the demographic characteristics of women working at different levels in the travel agencies operating in the Aegean Region and to determine individuals' perception of glass ceiling syndrome based on these demographic features. Design/methodology/approach – Target population of the study consists of the manager, vice-

¹ Bu çalışma, Umut Haydar ÜÇYILDIZ tarafından hazırlanan ve 26.05.2017 tarihinde Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kabul edilen, "Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Akdağ, G., Üçyıldız, U., H. (2020). Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi Seyahat Acentalarında Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2640-2654.

Received 9 May 2020
 Revised 10 August 2020
 Accepted 12 September 2020

Article Classification:
 Research Article

manager, chef and women in lower positions who work in travel agencies operating in the Aegean Region. Within the scope of the study, the information about the number of personnel employed, the number of female personnel and the positions of the working women in the agency was obtained after an in-depth screening. Data from female employees who voluntarily participated in the study were collected mainly through face-to-face survey. Statistical analyzes were carried out using the 292 questionnaires collected and SPSS package program.

Findings – As a result of the findings obtained as a result of the study; In the perception of glass ceiling syndrome of female employees working in travel agencies operating in the Aegean Region; It has been concluded that there are statistically significant differences in terms of age, position in business, education of individuals, and the year of work of women in the company.

Discussion – Glass ceiling syndrome supports previous studies in the literature on career barriers and professional problems women face in the tourism industry. The findings obtained suggest that, especially when analyzed with sub-dimensions, the perceptions of women with glass ceiling syndrome are quite high and that detailing these differences in terms of demographic features will be helpful in detecting and solving problems.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı, günümüzde erkek ya da kadın fark etmeksizin tüm bireyleri yakından ilgilendiren ve bireylerin modern hayatta geçimlerini sağlamak için emeklerini ortaya koydukları tüm süreçleri betimleyen bir kavramdır. Kadınların çalışma hayatında olmaları ilk çağlardan bu yana sıklıkla rastlanılan bir durumken özellikle yirmi birinci yüzyıl ile birlikte tüm sektörlerde kadınlara rastlanılmakta ve kadınlar ile erkekler arasındaki iş tanımıyla ilgili bariyerler hızla kalkmaktadır. Kadınlar günümüzde otobüs şoförlüğünden, oto tamirciliğine; arıcılıktan, endüstri mühendisliğine kadar birbirinden farklı onlarca farklı meslekte başarı ile faaliyet göstermektedirler (Dedeoğlu ve Elveren, 2012:24).

İnsan evriminin çağlar boyunca devam eden gelişimi sırasında kadınlar toplumsal hayatta erkekler ile birlikte emek vermiş ve kadınlar, toplumlarda erkek egemen unsurlar olsa dahi üretimden geri kalmamıştır. Ancak sanayi devrimi ile beraber kadınların üretim yönünden toplum içerisindeki konumu da gelişim sergilemeye başlamıştır. Sanayi devrimi sonrası kadının toplum içerisinde oynadığı roller değişmeye başlamış, kadınlar ev dışına çıkmaya başlamış ve varlıklarını ev ile sınırlı tutmamaya başlamışlardır. Özellikle, geçtiğimiz yüzyıl içerisinde meydana gelen dünya savaşları sırasında erkeklerin ağırlıklı olarak savaşlarda bulunması kadınları iş hayatına yönelten en önemli faktörlerden biri olmuştur (Gökkaya, 2014: 373; Akdağ ve Üçyıldız, 2018:57). Çoğunlukla hizmet sektöründe emek harcayan kadınlar, günümüzde ise giderek artan ölçüde kamu görevlerini üstlenmektedir. Ancak hala sanayi sektöründeki iş kollarında kadın işgören sayısı görece az kabul edilmektedir. Diğer yandan Türkiye gibi ataerkil toplum yapısı sergileyen ekonomiler, kadınlar için aşılması gereken bir dizi engeli de beraberinde getirmiştir. Öyle ki kadın çalışma hayatında yer alsa da kendisinden beklenen eş ve anne olma sorumluluklarında hiç bir değişiklik olmamış ve bu durum kadının iş ve aile hayatını dengeleyebilme sorunu gibi bir takım engellerle mücadele etmesini beraberinde getirmiştir (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018: 97). Kadınların, toplumun yarısını oluşturmalarına rağmen, iş hayatında genellikle yönetim süreçlerine katılmayan ve daha çok operasyonel süreçlere odaklanan işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Kadınların yönetsel makamlara yükselmesini önleyen etkenler alanyazında cam tavan sendromu olarak adlandırılmış ve bu kavram uzun yıllardan bu yana insan kaynakları yönetimi açısından üzerinde tartışılan bir konu haline gelmiştir (Sezen, 2008: 2).

Cam tavan kavramına yönelik ilk beyanat, Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanan Adweek dergisine 1984 yılında Editör Gay Bryant'ın verdiği röportajdır (Longo ve Straehley, 2008: 88). Röportajda, kadın işgörenlerin belirli bir kademeye kadar ilerleyebildikleri ancak bir noktada takılıp kaldıkları ifade edilmiş ve bu nokta cam tavan olarak adlandırılmıştır (Falk ve Grizard, 2003: 6; Sökmen ve Şahingöz, 2017: 114). Özellikle Kuzey Amerika ve Batı Avrupa gibi kadının iş hayatında önemli roller üstlendiği coğrafyalarda söz konusu durumun ortaya çıkması beklenmese de süreç içerisinde gerçekleştirilen pek çok bilimsel çalışma ve araştırmalar, kadınların bazen kendilerinden kaynaklanan, çoğunlukla ise iş hayatının yazılı olmayan kuralları tarafından belirlenen bariyerlerle engellendiklerini ortaya koymuştur. Toplumsal refahın sağlanması ve kadınların hak ettikleri mevkilere ulaşabilmeleri adına mevcut bariyerlerin kaldırılması, kadın istihdamının tam istihdam düzeyinde gerçekleştirilebilmesi, sağlıklı ve mutlu bir toplum yaratılması adına son derece büyük önem arz etmektedir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş, ikinci bölümde cam tavan sendromu kavramı ve cam tavan sendromunu ortaya çıkaran engellere ilişkin alanyazın yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi, evren-örneklem ve hipotezler incelenirken, dördüncü bölümde verilerin t testi ve anova analizi ile elde edilen bulguları üzerinde durulmuştur. Beşinci bölümde ise çalışmaya ilişkin değerlendirmeler ve sonuçlar hem bilimsel yazına hem de sektör profesyonellerine yönelik olarak detaylı olarak vurgulanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cam Tavan Sendromu

Modern insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iş hayatında etkin bir şekilde kullanılmasıyla birlikte, iş hayatında kadınlar da daha etkin rol oynamaya başlamış ve her geçen gün daha fazla kadın işgören, işgücüne katılım sağlamaya başlamıştır. Diğer yandan, çalışma yaşamında kadın işgörenlerin görece daha alt kademelerde istihdam edilmeleri ve kadın işgörenlerin karar verici yönetim kademelerinden uzak oluşları halen sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Akdağ ve Üçyıldız, 2018:58). İşletmelerde yönetici kadrolarında erkek yöneticilerin egemen olması iş hayatının yazılı olmayan bir kuralı olarak mevcudiyetini korumaktadır. Bu durumun başlıca sebebi ise, kadın çalışanların iş hayatları ile aile hayatları arasında denge kurmalarının zor olması ve kadının aile hayatında daha fazla sorumluluk almasıdır. Sözü edilen bu temel durumlar, kadınların yönetim kademelerinden uzak kalmalarına neden olan temel faktörler olarak kabul edilmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 113). Cam tavan sendromu, her toplumun kendine has özellikleri sebebiyle farklı şekillerde doğar, gelişir ve farklı sonuçlara neden olur. Fakat özünde, kadın işgörenlerin ve bu engellerle karşılaşan diğer grupların kariyer gelişimini engelleyen, görünmeyen bariyerler olarak kabul edilmektedir (Mathur-Helm, 2006; Ersoy, 2019:12).

Cam tavan, iş hayatında kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesinin önünü kesen prosedürler, güç ilişkileri, inanç ve alışkanlıkların neden olduğu engeller olarak tanımlanmaktadır (Menteş, 2010: 98). Farklı bir yaklaşımla cam tavan, kadınların ya da azınlıklar gibi ötekileştirilen grupların şirket kademelerinde yükselmesini önleyen, görünmez örgütsel ve algısal engellerdir (Anafarta, ve diğerleri, 2008: 112). Cam tavan; kadın işgörenlerin yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek, onları üst yönetim seviyelerine yükselmekten alıkoyan görünmez ve kırılmaz engeller bütünüdür (Tükeltürk ve Perçin, 2008:116). Cam tavan sendromu, örgütsel önyargılar ve basmakalıp düşüncelerle oluşan, kadın işgörenlerin karar verici merci ve üst yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez engeller olarak kabul edilmektedir (Örücü ve diğerleri, 2007:118). Çalışma hayatında kadın çalışanların önüne konulan engeller, kadın çalışanların kariyerlerinde yükselmelerinin önündeki bütün zorluklar bu sendrom kapsamında değerlendirilmektedir. Cam tavan algısının temelinde, kadınların belirli şartlar sonucunda kendilerini çaresiz hissettikleri ve mücadele etmekten vazgeçtikleri gerçeği yatmaktadır. Kadınlık, annelik, aile kurma gibi farklı rollere sahip kadın işgörenlerin her bir rolü bir çeşit cam tavan sendromuna dönüşmektedir (Karakuş, 2014: 335). Lockwood (2004), cam tavan sendromunun gelişimi hakkında üç farklı süreçten bahsetmiştir. İlk olarak, kadınlar kendi çabalarıyla belirli bir düzeye kadar yükselebilirler. Daha sonrasında, kadınlar iş hayatında ilerledikçe iş ve ev yaşamını dengelemek için mücadele ederler. Son olarak ise kadınların sahip oldukları niteliklere rağmen işletmelerdeki örgütsel algı ya da işletme kültürü kadınların başarılarının göz ardı edilmesine sebep olabilir ve bir noktadan sonra kadınlar açısından işletmede yükselmek olanaksızlaşır (Özkan, 2020:39). Tüm bu gelgitler ve farklı özellikler kadınların iş yaşamında yükselmelerini ya da belirli bir noktada takılı kalmalarını ortaya çıkaran unsurlardır.

Cam tavan kadınların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın üst yönetim tarafından konulan görünmeyen ve aşılamayan engellerdir. Cam tavan engelleri, işletmeler arasında rekabet üstünlüğü sağlayacak üstün niteliklere sahip çalışanların üst düzey yönetim kademelerine yükselememelerine ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerini kullanamamalarına neden olmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150). Cam tavan kadınların iş hayatında yüksek hedeflere ulaşamamasını ve özellikle de iş ile ilgili daha düşük ekonomik kazanımlara razı olmalarını işaret etmektedir. Cam tavan kavramındaki tavan, yukarı çıkmanın engellenmesi; cam sözcüğü ise görülmeyen yazılı ve resmi bir politikanın olmamasına rağmen, böyle bir engelin varlığını hissettirmesinden dolayı tercih edilmiştir (Gökkaya, 2014: 377). Cam tavan, toplum yapısı, bireylerin özellikleri ve örgütsel ön yargılar sebebiyle ortaya çıkan, kadınların yeterliliklerini dikkate almaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıklanamayan ama etkisi hissedilen görülmeyen ve

geçilemeyen engellerdir. Bu engeller zamanla kadınların yöneticilik konusunda kendilerini yetersiz hissetmelerine, kadınlarda başaramama korkusuna neden olmaktadır. Bilimsel alanyazının ilk yıllarda, kadınların iş hayatında engellenmesi olarak kabul edilen cam tavan sendromunun günümüzde anlamı daha da genişletilmiş ve içerisine engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıklar da dahil edilmiştir.

Cam tavan sendromu en basit ve en gerçekçi olarak pire deneyi ile açıklanabilmektedir. Adı geçen deney; bilim adamlarının pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildiklerini tespit etmeleri gerçeği ile başlar. Deneyde pireler, 30 santimetre yüksekliğindeki cam bir fanus içerisine yerleştirilir. Metal zemin ısıtıldıktan sonra sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışırlar ancak başlarını tavadaki cama çarparak yere düşerler. Zemin sıcak olduğu için tekrar zıplarlar ama tekrar başlarını cama vururlar. Pireler, camın ne olduğunu bilmediklerinden kendilerini neyin engellediğini anlamakta zorluk çekerler. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda zeminde 30 santimetreden fazla zıplamamayı öğrenirler. Deneyin ikinci safhasında, fanus üzerindeki cam bariyer alınır ve zemin tekrar ısıtılır. Sıcaklığa reaksiyon gösteren pireler yeniden zıplamaya başlarlar ancak tüm pireler 30 santimetre yüksekliğe kadar zıplarlar. Mevcut durumda, pirelerin daha yükseğe zıplama imkanları vardır ancak böyle bir girişimde bulunmazlar. Pireler, kafalarını cama vura vura öğrendikleri bu sınırlayıcı hayat dersine sadık halde yaşarlar. Pirelerin, isteseler kaçma imkanları vardır ama kaçamazlar. Çünkü artık engel zihinlerindedir. Onları sınırlayan dış engel kalkmıştır ama kafalarındaki iç engel, 30 santimetreden fazla zıplanamaz inancı varlığını sürdürmektedir (Korkmaz, 2014: 8).

2.2. Cam Tavan Sendromunun Ortaya Çıkmasına Sebep Olan Engeller

Alanyazın incelendiğinde, kadınlarda cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olan pek çok unsurun varlığından söz edilmektedir. Ancak, sağlıklı bir ölçme yapılabilmesi ve ortaya çıkan problemlerin doğru analiz edilebilmesi adına farklı sınıflandırmalar gerçekleştirilmiştir. Cleveland ve diğerleri, 2000; Hofstede 2001; Bartol, 2003; Weyer, 2007; Örüü ve diğerleri, 2007; Bolat ve diğerleri 2011; gibi çalışmalar biyolojik ve genetik faktörler, sosyo-psikolojik ve kişisel faktörler ile kültürel faktörleri temel alarak bir ayrıma giderken; Bingöl ve diğerleri, 2011; Abacı, 2019; Yılmaz, 2019, gibi bilim insanları ise daha kapsayıcı bir yaklaşıma giderek konuyu, bireysel özelliklerden kaynaklanan engeller, örgütsel özelliklerden kaynaklanan engeller ve toplumsal özelliklerden kaynaklanan engeller olmak üzere üç başlık altında incelemişlerdir.

2.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınlarda cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerden ilki bireysel özelliklerden kaynaklanan engellerdir. Literatür incelendiğinde bireysel özelliklerden kaynaklanan sebepler çoklu rol üstlenme ile kişisel tercih ve algılamalar olmak üzere genel olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadın çalışanlar; iyi eş, iyi anne, iyi evlat, iyi gelin ve de en iyi çalışan olmak gibi daha birçok nitelik için yoğun bir çaba göstermekte, her bir rol için çok fazla emek sarf etmekte ve sonunda tükenmişlik sorunuyla karşılaşabilmektedirler (Hoşgör ve diğerleri, 2016: 348). Diğer yandan, kadınların ailelerine karşı aldıkları sorumluluklar sebebiyle, hareket özgürlüklerinin daha kısıtlı olduğuna dair bir inanış da bulunmaktadır. Bu düşünceye göre, kadınlar eşlerini ya da çocuklarını bırakıp işleriyle ilgili seyahate genel olarak çıkamamaktadırlar. Bu durum da, kadınların iş hayatında ilerlemesini engelleyen büyük bir neden olarak gösterilmektedir (Mert, 2019: 34). Çoklu rol üstlenme özellikle kadınların mesleki gelişimlerini baltalayan en önemli kistaslardan biri olarak kabul edilirken bireylerin iş performansını da düşüren önemli bir engeldir.

2.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algılamalar

Bazı kadınların, doğuştan gelen özellikler (içe kapanıklık ve benzeri özellikler) ya da yetiştiriliş tarzı gereği yönetmekten ziyade yönetilmekten hoşlanmaları, yüksek mevkiler konusunda istekli olmamaları kişisel tercih yaklaşımının en temel belirleyicileridir. Diğer yandan, kadınların yüksek mevkilerde başarılı olamayacağından korkmaları, seyahat engelleri, uzun mesai saatlerine uyamama ve benzeri sebeplerle kariyer anlamında ilerlemekten uzaklaşabildikleri de alanyazında sıklıkla karşılaşılan durumlar arasındadır. Adı geçen bu unsurlar kadın işgörenlerin kendi önlerine koydukları en temel cam tavan engeli olarak kabul edilmektedir (Soysal ve Baynal, 2016: 229). Özellikle, Kuzey Amerika ve Avrupa dışında kalan ülkelerde ise

kadınların toplumsal hayat içerisinde sahip oldukları konum ve roller ile kişisel algıları mesleki gelişimin önüne çekilen önemli setler olarak kabul edilmektedir.

2.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın işgörenlerde, cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerden ikincisi örgütsel özelliklerden kaynaklanan engellerdir. Literatür incelendiğinde örgütsel özelliklerden kaynaklanan sebepler, örgüt kültürü-örgütsel yaklaşım algılamaları, mentörlük ve yapı algılamaları ile network-informal iletişim ağları olmak üzere genel olarak üç başlık altında incelenmiştir.

2.2.2.1. Örgüt Kültürü-Örgütsel Yaklaşım Algılamaları

Kadın işgörenlerin kariyer basamaklarında eşit fırsatlar yakalamaları ait oldukları örgütlerin kültürüne göre değişmektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit olmasına rağmen, bazılarında da kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu duruma hiyerarşik otorite, otonom olma, otokratik liderlik tarzı, yani “erkek odaklı” örgüt kültürü gibi farklı özelliklerin sebep olduğunu söylemek mümkündür (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6). Diğer yandan, ait olunan örgütün kadınlara yaklaşım anlayışı ve kadınları iş hayatında desteklememe gibi tutumları da örgütsel yaklaşımın ortaya çıkardığı engeller arasında kabul edilmektedir.

2.2.2.2. Mentörlük ve Yapı Algılamaları

Kadın işgörenler, kendilerinden önce iş hayatında başarılı olmuş ve üst yönetim pozisyonlarına ulaşmış hemcinslerini görüp onların davranış ve strateji kalıplarını öğrenerek kendilerine yol haritaları oluştururlar. Fakat, sosyal hayatta bu tür örnekler çok az ise ya da hiç yoksa kadınlar doğru rol model yahut danışacakları tecrübeli bireylerin deneyimlerinden istifade edemeyeceklerdir. Bunun sonucunda kadınlar erkeklere nazaran bu önemli öğrenme ve referans alma kaynağından mahrum kalacaklardır. Bu olumsuz durum ise onları erkek rakiplerinden bir adım geride bırakacaktır (Kılıç ve Çakıcı, 2016:288).

2.2.2.3. Network-İnformal İletişim Ağları

Bir hedefe ulaşılması için veyahut bilgi akışının kesilmemesi için kurulan ve yazılı bir prosedüre dayanmayan şebekeler informal iletişim ağlarıdır. Bu ağların kuruluşu bir prosedüre ya da kurala bağlı değildir. Hayatın olağan akışı içerisinde kendiliğinden ihtiyaca uygun olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan iletişim ağları, meslek çalışanlarının iletişim halinde kalarak güncel olay ve kariyer fırsatları hakkında bilgilenmelerine yardımcı olan hızlı bilgi taşıma yapılarıdır (Abacı, 2019). Ağ üyeleri, terfi edecek adaylara kaynak ve işbirliği ile stratejiler oluşturmada kariyer tavsiyesi, sosyal yardım ve profesyonel destek sağlar. Diğer yandan, iletişim ağları, iş fırsatları, iş performansı, gelir, terfi ve kariyer memnuniyeti gibi kariyer sonuçlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Anafarta ve diğerleri, 2008: 119).

2.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın işgörenlerde cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerden sonuncusu toplumsal özelliklerden kaynaklanan engellerdir. Alanyazın incelendiğinde, toplumsal özelliklerden kaynaklanan sebepler genel olarak basmakalıp yargılar ve mesleki ayırım olarak farklı iki başlık altında toplanmaktadır. Diğer yandan konu ile ilgili gerçekleştirilen pek çok çalışmada söz konusu faktörler basmakalıp yargılar olarak tek başlık altında da sıklıkla incelenmiştir.

2.2.3.1. Basmakalıp Yargılar (Stereotipler) ve Mesleki Ayırım

Basmakalıp yargı, kalıp düşünce ya da stereotip, sosyal bilimlerde, “bir toplumsal gruba ilişkin inançlar; insanları birtakım türlere, tiplere bölmeyi ifade eden zihinsel yapıtlar; çevreyi anlama sürecinde karar vermeyi kolaylaştırma işlevine sahip, merkezi, kemikleşmiş, şematik, büyük ölçüde yanlış bilişsel formlar” olarak tarif edilmektedir (Hortaçsu, 1998 aktaran Çetin ve Atan, 2012:127). “Yöneticilik gibi, üst düzey stratejik ve iddialı işleri, kadınların yapamayacağına dair var olan cinsiyet temelli yaklaşımlar” basmakalıp yargılar açısından önemli bir örnektir. Bunun gibi “erkekler kadınlara göre matematik derslerinde daha başarılıdır” diye oluşturulan bir yargı da bilimsel bir çıkarım değil, Stereotip kaynaklı bir düşüncedir (Yılmaz, 2019). Ayrıca, toplum içerisinde farklı işlere yönelik yüklenen dışıl ya da eril özellikler de kadınların başvurabileceği iş olanaklarını kısıtlamakta ve kadınları birbirine benzer özellikteki işlere yöneltmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Yaklaşımı

Çalışma, Ege Bölgesi içerisinde yer alan seyahat acentalarında faal olarak görev yapmakta olan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu ve kariyer engellerine bakış açılarını ortaya çıkartmak hedefiyle dizayn edilmiştir. Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan kadınlardan anket formu ile elde edilen veriler yardımıyla kadın çalışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları cam tavan sendromu ve kariyer engelleri irdelenmeye çalışılmıştır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi, yüz yüze temas ve bırak topla tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak Karaca (2007) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçek kullanılmıştır. Anket formu, kariyer engellerini belirlemeye yönelik 38 ifade ve demografik özellikleri açıklamaya yönelik 7 ifadeden oluşmaktadır. Anket formu beşli likert ölçümlemesi ile dizayn edilmiştir. 292 kullanılabilir anket formundan elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. 43 adet anket analiz dışı bırakılmıştır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan; müdür, müdür yardımcısı, şef ve alt kademe pozisyonlarda yer alan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmada öncelikli olarak; Türkiye’de hizmet veren seyahat acentalarının web sitelerinden yetkili acentalar tespit edilmiştir. Ardından Türkiye’deki seyahat acentalarının bağlı olduğu TURSAB’ın internet adresinden Ege Bölgesindeki acentalar belirlenmiştir. Belirlenen acentalar ile telefon görüşmesi yapılarak çalışmaya katılımları için kadın işgörenlere davette bulunulmuştur. Araştırmada ayrıca, ankete katılan acentaların çalışan personel sayısı, kadın personel sayısı ve çalışan kadınların acentadaki pozisyonları ile ilgili de bilgiler toplanmıştır. Çalışma kapsamında 335 kadın çalışan ankete katılmış olup bu anketlerden 22’si anket sorularının eksik cevaplanmasından dolayı, anketlerin 21’i ise aynı sorulara aynı cevaplar verildiği için iptal edilmiştir.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma amacına ulaşabilmek için literatürde daha önceden gerçekleştirilmiş çalışmalardan yola çıkarak 5 hipotez oluşturulmuştur. Hipotez, doğruluğu kanıtlanmamış önermedir. Hipotezin en önemli koşulu, daha önceki bulgularla desteklenmesi gerekliliğidir (Kavak, 2013). Çalışmada sınanması hedeflenen hipotezler şunlardır:

H₁: Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamaları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₂: Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamaları medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₃: Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamaları eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₄: Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamaları çalışanların mesleki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H₅: Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamaları çalışanların mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılık gösterir.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Çalışma kapsamında toplanan anketlerden elde edilen veriler, istatistik paket programı yardımı ile bulgulara dönüştürülmüş ve analiz sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bölümde öncelikle, katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımlarına yer verilmektedir. Çalışma kapsamında örnekleme oluşturan, Ege Bölgesi’nde faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin yaş, medeni durum, deneyim, mesleki pozisyonlar ve eğitim durumlarını gösteren demografik veriler frekans analizleri kullanılarak betimlenmekte ve frekanslar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)	Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Eğitim			Medeni Durum		
Lise	19	6,5	Evli	70	24
Ön Lisans	111	38	Bekar	222	76
Lisans	146	50	Toplam	292	100
Yüksek Lisans	16	5,5	Yaş		
Toplam	292	100	18-25	145	49,7
Mesleki Pozisyon			26-33	121	41,4
Dep. Müdürü	13	4,5	34-41	26	8,9
Şef	36	12,3	Toplam	292	100
İşgören	243	83,2	Deneyim		
Toplam	292	100	1-5 Yıl	189	64,7
			6-10 Yıl	81	27,8
			11-15 Yıl	22	7,5
			Toplam	292	100

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; yaş grupları açısından katılımcıların yaklaşık yarısının (%49,7) 18-25 yaş arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların %41,4'ü 26-33 yaş aralığında iken %8,9'u 34-41 yaş aralığındadır. Katılımcıların %92'si 18-33 yaş arasında olup bu verilerden hareketle örneklem grubunun iş hayatının merkezinde bulunan aktif bireylerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklem grubunun eğitim durumları incelendiğinde; ankete katılan kadın çalışanın 19'u lise mezunu (%6,5), 111'i ön lisans mezunu (%38), 146'sı lisans mezunu (%50), 16'sının ise yüksek lisans mezunu (%5,5) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar eğitilmiş ve meslekleri konusunda belirli düzeyde eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ankete katılan kadın çalışanların %76'sının bekar olduğu, %24'ünün evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın işgörenlerin iş yerlerinde sahip oldukları mesleki konumları incelendiğinde; örneklem grubunda yer alan işgörenlerin %4,5'inin departman müdürü; %12,3'ünün şef; geriye kalan %83,2'sinin ise orta düzey işgören olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde; ankete katılan kadın çalışanların %64,7'sinin mesleki deneyiminin 1-5 yıl arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 6-10 yıl arası çalışma deneyimine sahip kadın çalışan oranı %27,8 olarak bulgulanmıştır. Katılımcı grubunun büyük bir kısmı mesleğe geçtiğimiz yıllar içerisinde başlayan kişilerden oluşmaktadır.

4. 1. Hipotez Testleri

4.1.1. Katılımcıların Cam Tavan Algılamalarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Test Edilmesi

Çalışmada cevap aranan ilk hipotez; seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesine yöneliktir. Gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde H_0 hipotezinin kısmen desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım, network ve örgütsel yaklaşımı boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Anova testi ve post-hoc testi bulguları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Seyahat Acentalarında Çalışan Kadın İşgörenlerin Cam Tavan Sendromu Algılamalarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesine İlişkin Anova Analizi Tablosu

Bağımlı Değişkenler	Yaş	(J)Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P	Sonuç
Stereotipler ve Mesleki Ayrım (f:7,111; ,001)	18-25	26-33	,14196	,079	,227	Fark yok
		34-41	,50629*	,137	,001*	Fark var
	26-33	18-25	-,14196	,079	,227	Fark yok
		34-41	-,36434*	,139	,029*	Fark var
	34-41	18-25	,50629*	,137	,001*	Fark var
		26-33	-,36434*	,139	,029*	Fark var
Network (f:4,682; ,010)	18-25	26-33	,10245	,090	,779	Fark yok
		34-41	,47722*	,156	,008*	Fark var
	26-33	18-25	-,10245	,090	,779	Fark yok
		34-41	,37477	,159	,058	Fark yok
	34-41	18-25	-,47722*	,156	,008*	Fark var
		26-33	-,37477	,159	,058	Fark yok
Örgütsel Yaklaşım (f:3,682; ,026)	18-25	26-33	,13837	,094	,432	Fark yok
		34-41	,42291*	,163	,030*	Fark var
	26-33	18-25	-,13837	,094	,432	Fark yok
		34-41	,28454	,165	,262	Fark yok
	34-41	18-25	-,42291*	,163	,030*	Fark var
		26-33	-,28454	,165	,262	Fark yok

Cam tavan sendromu boyutlarından stereotipler ve mesleki ayrım algısı kapsamında 18-25 yaş aralığında yer alan bireyler ile 34-41 yaş aralığında olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Benzer şekilde 26-33 yaş aralığında yer alan bireyler ile 34-41 yaş aralığında olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Tablo 2’de görüldüğü üzere, cam tavan sendromu boyutlarından örgütsel yaklaşım algısı kapsamında 18-25 yaş aralığında yer alan bireyler ile 34-41 yaş aralığında olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Diğer yandan Tabloda görüldüğü üzere, cam tavan sendromu boyutlarından network kapsamında 18-25 yaş aralığında yer alan bireyler ile 34-41 yaş aralığında olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Gerçekleştirilen analizler neticesinde alt boyutlardan kişisel tercih algılamaları, çoklu rol üstlenme ile mentörlük ve yapı algılamalarıyla alakalı istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşılamamıştır. Anlamlı farklar ortalama puanlar üzerinden değerlendirildiğinde; en yüksek stereotip ve mesleki ayrım algısına sahip yaş grubunun 26-33 olduğu, en düşük yaş grubunun ise 18-25 yaş grubu olduğu görülmektedir. Buradan hareketle mesleki deneyimi az olan genç çalışanların beklendiği üzere en düşük düzeyde stereotip ve mesleki ayrım algısına sahip olduğu, meslekte çalışıkça bu algının yükseldiği ve deneyim kazandıkça bu olumsuz algının işgörenleri etkilediğini söylemek mümkündür.

Çalışmada cevap aranan ikinci hipotez seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilebilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen T-testi neticesinde H_2 hipotezinin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu paralelde bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayrım, kişisel tercih algılamaları, çoklu rol üstlenme, mentörlük ve yapı algılamaları, örgütsel yaklaşım algılamaları ve network boyutlarının hiçbirinin katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar taşımadığı sonucuna ulaşılmış ve ilgili hipotez desteklenmemiştir. T-testi sonuçları tablo 3 üzerinde detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 3. Seyahat Acentalarında Çalışan Kadın İşgörenlerin Cam Tavan Sendromu Algılamalarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin T-Testi Tablosu

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Anlamlılık
Stereotipler ve Mesleki Ayrım	Evli	70	1,8951	,59843	,07153	,110
	Bekâr	221	2,0395	,67432	,04536	
Kişisel Tercihler	Evli	70	1,8552	,56755	,06784	,893
	Bekâr	821	1,8681	,66406	,04467	
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	70	2,2574	,90404	,10805	,171
	Bekâr	221	2,4295	,91740	,06171	
Mentörlük ve Yapı	Evli	70	3,5070	,85254	,10190	,255
	Bekâr	221	3,6400	,85025	,05719	
Örgütsel Yaklaşım	Evli	70	2,6051	,72734	,08693	,139
	Bekâr	221	2,7623	,78629	,05289	
Network	Evli	70	2,5026	,73269	,08757	,124
	Bekâr	221	2,6602	,74847	,05035	

Çalışmada test edilen üçüncü hipotez seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yöneliktir. Gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde H₃ hipotezinin kısmen desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayrım ile network boyutlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Anova testi ve post-hoc testi bulguları Tablo 4 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 4. Seyahat Acentalarında Çalışan Kadın İşgörenlerin Cam Tavan Sendromu Algılamalarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Anova Analizi Tablosu

Bağımlı Değişkenler	Eğitim (I)	(J)Eğitim	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P	Sonuç
Stereotipler ve Mesleki Ayrım (f:6,724; ,001)	Lise	Ön Lisans	,23673	,159	,830	Fark yok
		Lisans	,39932	,156	,067	Fark yok
		Y.Lisans	,86513*	,217	,001*	Fark var
	Ön Lisans	Lise	-,23673	,159	,830	Fark yok
		Lisans	,16258	,080	,271	Fark yok
		Y. Lisans	,62840*	,171	,002*	Fark var
	Lisans	Lise	-,39932	,156	,067	Fark yok
		Ön Lisans	-,16258	,080	,271	Fark yok
		Y.Lisans	,46581*	,168	,037*	Fark var
	Yüksek Lisans	Lise	-,86513*	,217	,001*	Fark var
		Ön Lisans	-,62840*	,171	,002*	Fark var
		Lisans	-,46581*	,168	,037*	Fark var
Network (f:3,156; ,025)	Lise	Ön Lisans	-,12927	,183	1000	Fark yok
		Lisans	-,03625	,179	1000	Fark yok
		Y.Lisans	,47478	,250	,354	Fark yok
	Lise	,12927	,183	1000	Fark yok	

	Ön Lisans	Lisans	,09303	,092	1000	Fark yok
		Y. Lisans	,60405*	,197	,014*	Fark var
	Lisans	Lise	,03625	,179	1000	Fark yok
		Ön Lisans	-,09303	,092	1000	Fark yok
		Y.Lisans	,51103	,194	,054	Fark yok
	Yüksek Lisans	Lise	-,47478	,250	,354	Fark yok
		Ön Lisans	-,60405*	,197	,014*	Fark var
		Lisans	,51103	,194	,054	Fark yok

Tablo 4'te görüldüğü üzere, cam tavan sendromu boyutlarından stereotipler ve mesleki ayırım algısı kapsamında lise mezunu olarak yer alan bireyler ile yüksek lisans mezunu bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Aynı doğrultuda ön lisans ve lisans mezunu olan bireyler ile yüksek lisans mezunu olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar da bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Diğer yandan Tablo 4 ile görüldüğü üzere, cam tavan sendromu boyutlarından network kapsamında ön lisans mezunu olan bireyler ile yüksek lisans mezunu olan bireyler arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Gerçekleştirilen analizler neticesinde alt boyutlardan kişisel tercihler, çoklu rol üstlenme, mentörlük ve yapı ile örgütsel algılamaları ile alakalı istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.

Çalışmada test edilen dördüncü hipotez seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının çalışanların mesleki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yöneliktir. Gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde H_4 hipotezinin kısmen desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım, kişisel tercihler, network, örgütsel algılamalar ile mentörlük ve yapı boyutlarının katılımcıların mesleki pozisyonlarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Anova testi ve post-hoc testi bulguları Tablo 5 üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 5. Seyahat Acentalarında Çalışan Kadın İşgörenlerin Cam Tavan Sendromu Algılamalarının Çalışanların Mesleki Pozisyonlarına Göre İncelenmesine İlişkin Anova Analizi Tablosu

Bağımlı Değişkenler	(I) Pozisyon	(J)Pozisyon	Ortalama Farkı (I-J)	Std.Hata	P	Sonuç
Stereotipler ve Mesleki Ayırım (f:9,871; ,001)	Departman Müdürü	Şef	-,39891	,207	,166	Fark yok
		İşgören	-,69513*	,182	,001*	Fark var
	Şef	D. Müdürü	,39891	,207	,166	Fark yok
		İşgören	-,29622*	,114	,030*	Fark var
	İşgören	D. Müdürü	,69513*	,182	,001*	Fark var
		Şef	,29622*	,114	,030*	Fark var
Kişisel Tercihler (f:5,998; ,003)	Departman Müdürü	Şef	-,17686	,203	1,000	Fark yok
		İşgören	-,46085*	,179	,032*	Fark var
	Şef	D. Müdürü	,17686	,203	1,000	Fark yok
		İşgören	-,28398*	,112	,036*	Fark var
	İşgören	D. Müdürü	,46085*	,179	,032*	Fark var
		Şef	,28398*	,112	,036*	Fark var
Mentörlük ve Yapı (f:3,331; ,037)	Departman Müdürü	Şef	-,65954*	,273	,049*	Fark var
		İşgören	-,60503*	,240	,037*	Fark var
	Şef	D. Müdürü	,65954*	,273	,049*	Fark var
		İşgören	,05451	,150	1,000	Fark yok
	İşgören	D. Müdürü	,60503*	,240	,037*	Fark var
		Şef	-,05451	,150	1,000	Fark yok
Network (f:5,222; ,006)	Departman Müdürü	Şef	-,36423	,237	,381	Fark yok
		İşgören	-,59546*	,209	,014*	Fark var
	D. Müdürü	,36423	,237	,381	Fark yok	

	Şef	İşgören	-,23123	,131	,238	Fark yok
	İşgören	D. Müdürü	,59546*	,209	,014*	Fark var
Örgütsel Algılamalar (f:5,492; ,005)		Departman Müdürü	Şef	-,23123	,131	,238
	İşgören		-,64103*	,217	,010*	Fark var
	Şef	D. Müdürü	,40450	,246	,306	Fark yok
		İşgören	-,23653	,136	,250	Fark yok
	İşgören	D. Müdürü	,64103*	,217	,010*	Fark var
		Şef	,23653	,136	,250	Fark yok

Tablo 5 üzerinde görüldüğü üzere, cam tavan sendromu alt boyutlarından stereotipler ve mesleki ayırım incelendiğinde; departman müdürü olarak çalışan bireyler ile işgörenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Aynı doğrultuda işgörenler ile şef düzeyinde çalışan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar da bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Alt boyutlardan kişisel tercihler incelendiğinde; departman müdürü olarak çalışan bireyler ile işgörenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Aynı doğrultuda işgörenler ile şef düzeyinde çalışan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar da bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Alt boyutlardan mentörlük ve yapı incelendiğinde; departman müdürü olarak çalışan bireyler ile şef olarak çalışan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Ayrıca, işgörenler ile departman müdürü olarak çalışan bireyler arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar da bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Alt boyutlardan örgütsel algılamalar incelendiğinde; departman müdürü olarak çalışan bireyler ile işgörenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Aynı şekilde network incelendiğinde de departman müdürü olarak çalışan bireyler ile işgörenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Gerçekleştirilen analizler neticesinde alt boyutlardan çoklu rol üstlenme ile alakalı değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.

Çalışmada cevap aranan son hipotez; seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının çalışanların mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkindir. Gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde H_5 hipotezinin kısmen desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım, kişisel tercihler, çoklu rol üstlenme ve network, boyutlarının katılımcıların mesleki deneyimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Anova testi ve post-hoc testi bulguları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Seyahat Acentalarında Çalışan Kadın İşgörenlerin Cam Tavan Sendromu Algılamalarının Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre İncelenmesine İlişkin Anova Analizi Tablosu

Bağımlı Değişkenler	(I) Deneyim	(J)Deneyim	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P	Sonuç
Stereotipler ve Mesleki Ayırım(f:8,546; ,001)	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,20373	,085	,054	Fark yok
		11-15 Yıl	,55481*	,148	,001*	Fark var
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,20373	,085	,054	Fark yok
		11-15 Yıl	,35108	,157	,081	Fark yok
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,55481*	,148	,001*	Fark var
		6-10 Yıl	-,35108	,157	,081	Fark yok
Kişisel Tercihler (f:3,170; ,043)	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,07233	,084	1,000	Fark yok
		11-15 Yıl	,36326*	,146	,041*	Fark var
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,07233	,084	1,000	Fark yok
		11-15 Yıl	,29093	,155	,189	Fark yok
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,36326*	,146	,041*	Fark var
		6-10 Yıl	-,29093	,155	,189	Fark yok
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,17123	,120	,467	Fark yok
		11-15 Yıl	,57505*	,208	,018*	Fark var
		1-5 Yıl	,17123	,120	,467	Fark yok

(f:4,273; ,015)	6-10 Yıl	11-15 Yıl	,40382	,221	,209	Fark yok
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,57505*	,208	,018*	Fark var
Network (f:7,481; ,001)	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,26507*	,096	,020*	Fark var
		11-15 Yıl	,53100*	,167	,005*	Fark var
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,26507*	,096	,020*	Fark var
		11-15 Yıl	,26593	,178	,412	Fark yok
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,53100*	,167	,005*	Fark var
		6-10 Yıl	-,26593	,178	,412	Fark yok

Tablo 6'da görüldüğü üzere, cam tavan sendromu alt boyutlarından stereotipler ve mesleki ayırım incelendiğinde; 1-5 yıl çalışan işgörenler ile 11-15 yıl çalışan işgörenler arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Cam tavan sendromu alt boyutlarından kişisel tercihler incelendiğinde; 1-5 yıl çalışan işgörenler ile 11-15 yıl çalışan işgörenler arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Cam tavan sendromu alt boyutlarından çoklu rol üstlenme incelendiğinde; 1-5 yıl çalışan işgörenler ile 11-15 yıl çalışan işgörenler arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Cam tavan sendromu alt boyutlarından network incelendiğinde; 1-5 yıl çalışan işgörenler ile hem 6-10 yıl arasında çalışan işgörenler hem de 11-15 yıl çalışan işgörenler arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulgulanmıştır ($p \leq 0.05$). Gerçekleştirilen analizler neticesinde örgütsel algılamalar ile mentörlük ve yapı alt boyutlarıyla alakalı değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Kuramsal Çıktılar

Kadın çalışanların iş hayatında karşı karşıya kaldığı engeller, tüm dünyada farklı iş kollarında çalışan kadınlar açısından yirmi birinci yüzyılda da halen devam etmektedir. Bireysel, örgütsel ya da toplumsal nedenlerle ortaya çıkan bu engeller, hem kadınların iş hayatında var olmasını hem de iş hayatında var olan kadınların üst kademelere yükselmesini engellemektedir. Mevcut engellerin doğru bir şekilde tespit edilmesi ise problemlerin çözümü için doğru yol haritaları geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların maruz kaldığı ayrımlar günümüzde her iş kolunda devam ettiği gibi turizm endüstrisinde de mevcuttur. Turizm endüstrisinde farklı iş kollarında süren ayrımcılık ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar; (Remington ve Lynch, 2018; Carvalho ve diğerleri 2019) endüstri içerisindeki farklı iş kollarında kadınların başta cam tavan sendromu olmak üzere karşılaştıkları engellerin günümüzde de devam ettiğini bulgulamışlardır.

Kadın çalışanların iş hayatında maruz kaldıkları engellerin turizm endüstrisi içerisinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında hangi boyutlarda meydana geldiğinin anlaşılabilmesi adına gerçekleştirilen bu çalışmada; kadınların bireysel, örgütsel ve toplumsal engellerden oluşan farklı faktörler ile cam tavan sendromuna maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Sözü edilen faktörlerin alt boyutları incelendiğinde; yaş grupları özelinde bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım, network ve örgütsel yaklaşım boyutları katılımcıların yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar taşıırken, kişisel tercih algılamaları, çoklu rol üstlenme, mentörlük ve yapı algılamalarının ise istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar sergilemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin medeni durumlarına uygulanan T testi analizi sonuçları neticesinde; alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım, kişisel tercih algılamaları, çoklu rol üstlenme, mentörlük ve yapı algılamaları, örgütsel yaklaşım algılamaları ve network boyutlarının hiçbirinin katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır. Seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde; bireylerin cam tavan sendromu algılamalarına ilişkin ortaya çıkan alt boyutlardan stereotipler ve mesleki ayırım ile network boyutlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kadın işgörenlerin cam tavan sendromu algılamalarının çalışanların mesleki pozisyonlarına ve mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği hipotezlerin neticesinde ise sözü edilen boyutlara yönelik geliştirilen hipotezlerin kısmen desteklendiği

çalışma içerisinde erişilen sonuçlar arasındadır. Sonuçlar literatür ile karşılaştırıldığında, elde edilen bulguların Karcioğlu ve Leblebici, 2014; Karaca, 2007; Smith ve Crimes, 2007 ve Al-Manasra, 2013 gibi bilim insanlarının konu ile ilgili gerçekleştirdiği önceki çalışmaları destekler nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulamaya Yönelik Çıktılar

Kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri, her ne kadar bireyleri ve örgütleri ilgilendiriyor gibi görünse de temelde sorun toplumsal bir etkiye sebep olmaktadır. Kadınların kariyer engellerinin önüne geçebilmek için örgütlerin, toplumun ve bireylerin alması gereken pek çok sorumluluk mevcuttur. Öncelikli olarak toplam istihdam içerisinde %30'larda olan kadın çalışan oranının yükseltilmesi ve kadınların iş hayatına daha fazla katılımının sağlanması önem arz etmektedir. Kadın girişimciler açısından karşılıksız hibe teşvikler ya da faizsiz teşviklerle yatırım fırsatları yaratılması da önemli bir bakış açıdır. Seyahat acentası açmak isteyen kadın girişimcilere acenta açmak için yatırmak zorunda olunan teminat hususunda muafiyetler tanınması kadınların seyahat işletmeciliği alanında daha girişimci rol üstlenmelerine yardımcı olacak yaklaşımlar arasındadır.

Seyahat acentalarının konaklama işletmelerine göre daha düzenli çalışma saatlerine sahip olması, bayram ve resmi tatillerde izin kullanabilmesi gibi nedenler, seyahat acentasında çalışan kadınların ailelerine daha fazla zaman ayırabilmesine olanak sağlamakta, kadın işgörenlerin iş hayatı ile aile hayatı arasında çatışma yaşamasının önüne geçmektedir. Bu anlamda, seyahat acentalarında çalışma, turizm endüstrisinin diğer iş kolları ile kıyaslandığında daha pozitif bir algı yaratmaktadır. İş hayatında kadınlar arası dayanışmanın ve iş yerinde kolektif örgütlenmenin var olması ve bu tip örgütlenmelerin desteklenmesi de kadınları iş hayatına daha fazla yönlendirecek unsurlar arasındadır. Seyahat acentasında çalışan kadınların karşılaştıkları mesleki ayırım ve basmakalıp yargılar gibi toplumsal faktörler seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenlerin önündeki en önemli kariyer engelleri olarak görünmektedir. Bazı mesleklerin dışı olduğu bazı mesleklerin ise eril olduğu anlayışı kadınları mesleki anlamda, ailede oynadığı role yakın işleri tercih etmeye yönlendirmektedir. Diğer yandan erkek yöneticilerin kadın çalışanlar hakkındaki olumsuz yargı ve düşünceleri de kadın çalışanların örgüt içerisinde daha pasif kalmasına ve çalışma hayatına alt kademelerde devam etmesine neden olan unsurlar arasındadır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışma örnekleme, Ege Bölgesinde faal halde bulunan seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenler ile sınırlıdır. Konunun daha geniş bir örneklem ile konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde de çalışılması daha kapsamlı ve verimli yorumların yapılmasına, genele yönelik çıkarımlarda bulunulmasına olanak sağlayabilecektir. Çalışmada kullanılan anket formu, kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavan sendromu ve kariyer engellerine yönelik algılarını ölçmek amacıyla Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş ölçekten oluşmaktadır. Daha detaylı nicel çalışmalar ile konunun ayrıntılı olarak irdelenmesi mümkündür. Diğer yandan nitel araştırma teknikleri kullanılarak daha spesifik sonuçlara ulaşmak da mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

- Abacı, C. (2019). *Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı Kadınlar Üzerine Bir Çalışma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akdağ, G., ve Üçyıldız, U. H. (2018). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Bir Araştırma, *I. Uluslararası Akdeniz Sempozyumu*, 1-3 Kasım, Mersin, 57-63.
- Al-Manasra, A. (2013). What Are the "Glass Ceiling" Barriers Effects on Women Career Progress in Jordan?. *International Journal of Business and Management*, 8 (6): 40-46.
- Anafarta, N., Sarvan ,F., ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.

- Bartol K. K. (2003). Leadership and the Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviours at Middle and Executive Managerial Levels. *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9 (3): 8-19.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., ve Erdin, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (1): 115-132
- Bolat T., Bolat O. and Kılıç T. (2011) Career Self-Efficacy and Glass Ceiling Moderating Effect of Work-Related Masculinity Values. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (10): 57-68.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., ve Torres, A. (2019). Beyond the Glass Ceiling: Gendering Tourism Management. *Annals of Tourism Management*, 75: 79-91.
- Cleveland, J. N., Stockdale, M. ve Murphy, K. R. (2000). *Women and Men in Organizations: Sex and Gender Issues at Work*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Çetin, M., ve Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan” a İlişkin Algılarının İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35: 123-136.
- Dedeoğlu, S., ve Elveren, A. Y. (2012). *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erdirencelebi, M., ve Karakuş, G. (2018). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (3): 95-119.
- Ersoy, G. (2019). *Devlet Liselerindeki Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları, İstanbul İli Büyükşehir İÇİŞİ Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Falk, E., ve Grizard, E. (2003). *The Glass Ceiling Persists: The 3rd annual APPC report on Women Leaders in Communication Companies*. Annenberg Public Policy Center of the University of Pennsylvania.
- Gökkaya, V. B. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26: 371-383.
- Hofstede G. (2001). *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations*. California, Sage Publications.
- Hortaçsu, N. (1998). *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., ve Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (35): 345-362.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 2 (1): 334-356.
- Karcioğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4): 1-20.
- Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları: Tasarım ve Analiz*. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Kılıç, T., ve Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (3): 283-303.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5): 1-14.

- Lockwood, N. (2004). *The Glass Ceiling: Domestic And International Perspectives*. Usa: Society Of Human Resource Management.
- 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.
- Mathur Helm, B. (2006) Women and the Glass Ceiling in South African Banks: An Illusion or Reality, *Women in Management Review*, 21(4): 311-326.
- Menteş, A. (2010). Cam Tavan Sorununun Tespitinde Nitel Unsurların Önemi: İMKB 100 Endeksi Şirketleri Üzerine Bir Çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 43: 97-108.
- Mert, P. (2019). *Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Lisansüstü Programı, İstanbul.
- Mizrahi, R., ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2: 149-156.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller. *Celal Bayar Üniversitesi I.I.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2): 117-135.
- Özkan, E. (2020). *Kadın Yöneticilere Ait Cam Tavan Algıları: Bir Kamu Üniversitesinde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Remington, J., ve Lynch, M. K. (2018). Still Pounding on The Glass Ceiling: A Study of Female Leaders in Hospitality, Travel, and Tourism Management, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17 (1): 22-37.
- Sezen, Y. (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Smith, P. E., ve Crimes, B. (2007). Women in Management a Case of a Glass Ceiling?: An Investigation into the Relative Under-Representation of Women in Senior Management Positions in UK Travel and Tourism. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, 7 (5): 323-331.
- Soysal, A., ve Baynal, T. (2016). Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2): 225-264.
- Sökmen, A., ve Şahingöz, S. A. (2017). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum İkliminin, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (1): 113-133.
- Tükeltürk, Ş., ve Perçin, N. (2008). Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 6: 113-128.
- Weyer B. (2007). Twenty Years Later: Explaining the Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders. *Women in Management Review*, 22 (6): 482-496.
- Yılmaz, S. (2019). *Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.