

Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum İkliminin, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

The Impact of Organizational Climate as a Glass Ceiling Reflector on Job Satisfaction and Turnover Intention of Female Employees: A Research in Hotel Operations

Alev SÖKMEN

Başken Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Ankara, Türkiye
alev@baskent.edu.tr

Semra AKAR ŞAHİNGÖZ

Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Ankara, Türkiye
semras@gazi.edu.tr

Özet

Cam tavan işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir. Bu engellerin belli başlıları ise; basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması), rehberine sahip olamama ve iletişim ağı gibi unsurlar olabileceği gibi kurum uygulamaları, kurum kültürü ve iklimi boyutları eksenindeki eksiklikler olarak da sıralanabilir. Geleneksel ataerkil kurum kültürlerinde kadın yöneticiler bazı işlere ve görevlere uygun bulunmamakta, kendilerine verilen rollerin dışına çıktıklarında bu durum çevrelerindeki diğer kişilerde rahatsızlıklar yaratmaktadır. Kadınların kariyer olanaklarında eşit fırsatlar yakalamaları kurum kültürüne göre değişmektedir. Yapılan bu çalışmada konaklama sektöründeki kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun boyutlarından biri olan ve zihinsel durağanlığı etkileyen değişkenlerden kurum ikliminin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlemesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Antalya'daki zincir otel işletmelerinden üç otelde görevli 153 kadın çalışan katılmıştır. Veriler *Cam Tavan Sendromu Ölçeği* ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, cam tavan boyutlarından kurum iklimi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kurum iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve etki tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Kurum İklimi, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

Abstract

Glass ceiling refers to invisible obstacles that prevent women from rising above a certain level in management. The main ones of these obstacles could be; stereotypes, role conflict, institutional practices (such as discrimination on recruitment, promotion

and salary), not having a mentor and communication network, as well as shortcomings in terms of institutional practices, corporate culture and organizational climate. In traditional patriarchal corporate cultures, female managers are not regarded as suitable for certain jobs and duties, and when they are out of their roles, this creates disturbances in other people around them. Women having equal opportunities to pursue career opportunities could vary from institution to institution. In this study, it was aimed to determine the effect of institutional climate, that affects mental stability and one of the dimensions of glass ceiling syndrome, on job satisfaction and turnover intention in female employees in hospitality industry. 153 women working in three hotels of local chain company in Antalya participated in the study. The data were collected by Glass Ceiling Syndrome Scale. According to the findings, it was determined that there is a meaningful and negative relation between corporate climate (which is one of the glass ceiling dimensions) and job satisfaction. In addition, a positive impact and relationship was found between the organizational climate and turnover intention.

Keywords: *Glass Ceiling Syndrome, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention*