

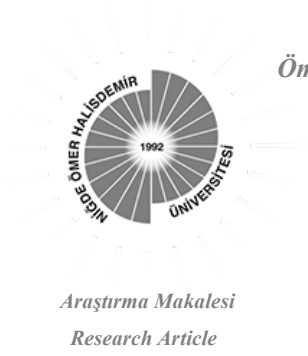
PAPER DETAILS

TITLE: Örgütlerde Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Lojistik Hizmet Sağlayıcılarına Yönelik Bir Arastırma

AUTHORS: Edip ÖRÜCÜ,Görkem AKGÜL

PAGES: 183-201

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/698342>



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Cilt-Sayı: 12(2) ss: 183-201

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: Vol-Issue: 12(2) pp: 183-201

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.421932

Geliş Tarihi / Received: 08.05.2018

Kabul Tarihi / Accepted: 12.04.2019

ÖRGÜTLERDE CAM TAVAN SENDROMUNUN ÖRGÜTSEL GÜVEN ÜZERİNE ETKİSİ: LOJİSTİK HİZMET SAĞLAYICILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ¹
Görkem AKGÜL²

Özet

Kadınlar, çalışma hayatındaki sayıları gün geçtikçe artmasına rağmen, üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarında çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu çalışmada lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınların cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, mevcut alan yazına göre cam tavan sendromu ve örgütsel güven kavramları açıklanmış ve aralarındaki ilişkiye yer verilmiştir. Çalışmanın yöntem kısmında, lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınlara yönelik olarak anket tekniği ile veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, cam tavan sendromunun örgütsel güven, yöneticiye güven ve örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler : Cam tavan, Örgütsel güven, Kadın, Lojistik

Jel Sınıflandırılması : J24, J70, M12

¹ Prof. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, corucu@bandirma.edu.tr, ORCID: [0000-0002-3301-7496](https://orcid.org/0000-0002-3301-7496)

² Doktora Öğrencisi Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, SBE, İşletme ABD, akgulgrkm@gmail.com, ORCID: [0000-0002-5758-6124](https://orcid.org/0000-0002-5758-6124)

THE EFFECT OF GLASS CEILING SYNDROME ON ORGANIZATIONAL TRUST IN ORGANIZATIONS: A RESEARCH ON LOGISTICS SERVICE PROVIDERS

Abstract

Women face various obstacles in reaching senior management positions in their working life, despite the increasing ratio in work force. The aim of this study is to determine the effect of glass ceiling syndrome of women working in logistics service providers on organizational trust. In this context, glass ceiling syndrome and organizational trust are explained respectively based on current literature and then the relationship between these two terms is discussed. In methodology, data is collected from women working in logistics service providers by using a questionnaire. According to the findings, it is found that glass ceiling syndrome has no significant effect on organizational trust, trust in supervisor, and trust in organization

Key Words : Glass ceiling, Organizational trust, Women, Logistics

Jel Classification : J24, J70, M12

GİRİŞ

Uluslararası ölçekte ürün ve hizmet dolaşımını kolaylaştıran politikalar ve teknolojik ilerlemeler gibi etkenlere bağlı olarak erkek egemen örgüt yapılarında son yıllarda büyük değişimler görülmektedir. Yaşanan demografik evrilmelere bağlı olarak iş hayatında sayıları gün geçtikçe artan kadın çalışanlar, ülkelerin gelişmişliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve ekonomik, sosyal ve kültürel yönden bir kazanç olarak önem arz etmektedir.

Tarım toplumunda toprak ile uğraşarak değer yaratan kadınlar, sanayi devriminin yarattığı ekonomik etkiye bağlı olarak üretim sektöründe de yer almaya başlamıştır (Kocacık & Gökkaya, 2005: 196; Türkkahraman & Şahin, 2010: 81; Karabıyık, 2012: 233). Özellikle savaş zamanlarında, erkeklerin büyük bir çoğunluğunun askere gitmesi ile iş piyasasında doğan boşluklar kadınlar tarafından doldurulmuştur (Berber & Eser, 2008: 3). Bu tür koşullar, dünya genelinde sosyo-ekonomik değişimlere yol açmış ve belirli ücretler karşılığında kadınların iş hayatına daha fazla katılmasına neden olmuştur (Koçak & Hayran, 2011: 115; Korkmaz, 2014: 2).

Drucker (1992)'ye göre sanayi ekonomilerinden sonra ortaya çıkan bilgi ekonomisi ile toplumlar içerisinde bireysel yaşam ve bilgi odaklı üretim tarzı ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda iş hayatında kadınların eğitim düzeyleri, bilgi birikimleri ve donanımlarının artmasının yanında planlı olmaları, sistematik çalışma tarzları ve duygusal zekaları da önemli avantaj sağlamaktadır (YASED, 2016: 7). Ayrıca, iş hayatında kadınlara verilen değer, toplumların gelişmişlik düzeyleri ile paralellik göstermektedir (İnandı, 2009: 47-49). Geleneksel kalıplar kadının sadece “eş ve anne sorumluluklarının” olmasını öngörürken, toplumların gelişmesine bağlı olarak bu tür kalıplar geçerliliğini yitirmektedir (Günsel vd., 2015: 76). Kadınlar, kendilerinden beklenen kalıplaşmış anne ve eş sorumluluklarına ek olarak iş hayatında başarılı olabileceklerini kanıtlamışlardır (Demir, 1997: 23-24).

Kadın çalışanların üst düzey yönetim basamaklarında yer almaları ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye ve hatta sektörden sektöre göre değişen bir görüntü arz etmektedir (Jaquette, 1997: 24-25; Ögüt, 2006: 57). Her ne kadar kadınların iş hayatına katılma oranı başta gelişmiş ülkeler olmak üzere artsa da üst düzey yönetim kademelerinde yer alan kadın çalışanların sayılarının oldukça sınırlı olduğu göze çarpmaktadır (Çalık & Ereş, 2006: 67; Soysal, 2010: 90; Bingöl vd., 2011: 116; Günsel vd.,

2015: 77; YASED, 2016: 10). İş hayatında kadın çalışanlar, erkekler ile eşit kapasite ve becerilere sahip olmasına rağmen kademe yükselmelerinde ciddi şekilde görünmez engellerle karşılaşmaktadırlar (Arıkan, 2003: 1-19; Kocacık & Gökkaya, 2005: 195; Korkmaz, 2014: 2; Günsel vd., 2015: 77; Tunç vd., 2015: 7; YASED, 2016:10). Hatta, alt yönetim basamaklarında dahi kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret, yetki ve sorumluluk altında emek sarf ettikleri görülmektedir (Hearn & Parkin, 1986). Mevcut alan yazında “cam tavan” olarak ifade edilen bu durum; kadınların profesyonel hayatlarında karşılaştıkları ölçülebilir olmayan, değişkenlik seviyesi kurumsal ve toplumsal olarak farklılık gösteren önyargı ve engeller olarak ifade edilebilir (Kelly & Young, 1993: 23-29; Zel, 2002: 39-48; Powell & Butterfield, 2003: 89; Elliott & Smith, 2004; Weyer, 2006: 442). Bu kavram ilk olarak 1977 yılında Marilyn Loden tarafından kadınların kariyer ilerlemesinin görünmez engellerini açıklamak için kullanılmıştır (Carnes vd., 2008: 1453). İlerleyen yıllarda “cam tavan” kavramı ilgili yazında yerini alarak, kadınların iş hayatında karşılaştıkları görünmez engelleri ifade etmek için çeşitli araştırmalarda yer almıştır (Acar, 1998: 337; Jackson, 2001: 30; Corsun & Costen, 2001: 18; Aycan, 2001: 173; Metz, 2005: 228; Tai & Sims, 2005: 16; Sposito, 2013: 489; Amudha vd., 2016: 1).

Türkiye’de kadınların geçmiş yıllara kıyasla iş hayatına katılımı ve çalışma düzeyleri gelişiyor olsa da yeterli olduğu söylenemez. 2017 yılı itibariyle ülke nüfusunun %49,8’ini (40.275.390) kadınlar oluşturmalarına rağmen, on beş ve daha yukarı yaştaki kadınların istihdam oranı %28, erkek çalışanların oranı ise %65,1’dir. Görüldüğü üzere kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdam oranının yarısından da azdır (TÜİK, 2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yaptığı araştırmaya göre 2007-2016 yılları arasında 78 ülke içerisinde, Türkiye kadınların işgücüne katılım oranının en fazla arttığı üçüncü ülke olmuş (ILO, 2017), özellikle bu oran son 10 yılda hızla artış göstermiştir (TURKONFED, 2017). Grant Thornton’un “Kadın Yöneticiler 2018” araştırmasına göre Türk şirketlerinde kadın yönetici ortalaması G7 (The Group of Seven) ülkeleri ortalamasının üzerinde çıkmıştır. 2018’de %27’lik kadın yönetici oranı ile otuz beş ülke arasında yirmi ikinci sırada yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen oransal artışlara rağmen, Türkiye’deki işgücü piyasasında kadın çalışanlar, çeşitli görünmez engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda kadınların iş hayatında ilerlemelerinde önemli bir yer tutan örgütsel güven duygusu olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Örgütsel güven, hem çalışanların yönetime duydukları hem de çalışanların yönetimin söz ve davranışlarına olan inancını kapsamaktadır (Şimşek & Taşçı, 20003: 313). Örgütlerde özellikle kadın çalışanlar açısından güvene dayalı bir ilişkinin kurulması oldukça önemli bir unsurdur. Güven örgütler ve bireyler arasındaki iş birliğini, çalışanların motivasyonlarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkilemektedir (Çakar, 2008: 114). Örgüt içerisinde adil olmayan yönetim anlayışının var olması durumunda örgütsel güven olumsuz olarak etkilenmektedir (Demirkaya vd., 2008: 268). Örgütsel güvenin olumsuz olarak etkilendiği ortamlarda çalışanların güven kaybı yaşaması, düşük motivasyon ve bağlılık, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuzlukların yaşanmasına sebep olmaktadır (Kanter & Mirvis, 1989; Kalemci & Tüzün, 2006: 34-35).

Türkiye’de üniversite mezunu kadınlar genellikle beyaz yaka olarak tabir edilen iş kollarında çalışmakta olup, ağırlıklı olarak eğitim, sağlık, bankacılık ve finans sektörlerinde yer almaktadırlar (TEPAV, 2013: 8). “Cam tavan” kavramı hizmet sektörünün çeşitli alanlarında birçok çalışmada incelenmiş; ancak Türkiye ekonomisinde yarattığı katma değer konusunda yeri gittikçe belirginleşen lojistik sektöründe çalışan kadınlar üzerine alan yazında boşluk olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada, lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınlara yönelik olarak, cam tavan sendromu ve örgütsel güven üzerine etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında ilgili yazın taramasında cam tavan sendromu ve örgütsel güven konuları açıklanmış olup, geçmiş yıllardaki çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın yöntem kısmında lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınlara anket çalışması uygulanmıştır. Bulgular bölümünde ise, teorik bilgiler ile yapılan analizlere dair çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde cam tavan ve örgütsel güven kavramlarına yer verilmiş olup, ilgili yazın taraması kapsamında yapılmış olan geçmiş çalışmalar değerlendirilmiştir.

I.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, ilgili yazın kapsamında incelendiğinde genel olarak kamu veya özel sektör işletmelerde yer alan kadınların eşit haklar ve yeteneklere sahip olmalarına karşın örgüt içerisinde oluşturulan önyargı ve kalıplardan dolayı yönetim basamaklarında karşılaştıkları görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır (Wirth, 2001: 1; Jackson, 2001: 30; Cotter vd., 2001: 656; Örücü vd., 2007: 121; Hoobler, 2010: 481; Cho vd., 2014: 57). Kadınların örgütsel basamaklardaki engellerini anlatan bu olgu sadece üst düzey yönetim pozisyonlarında değil aynı zamanda orta ve alt düzey yönetim pozisyonlarında da ortaya çıkabilmektedir (Özkan & Özkan, 2010: 94-95). Günümüzde birçok ülke ve sektörde kadınların üst düzey pozisyonlarda yer almaları artmış gibi görünse de aslında yaşanan birçok somut ya da soyut nedenlerden dolayı çok azı bu pozisyonlara ulaşabilmektedir (Acker, 2009: 200). İşletmelerdeki dikey hiyerarşi içerisinde cam tavanın sadece kadınlar üzerinde etkili olacağı görüşü hâkimdir (Baxter & Wright, 2000: 276). Ancak etnik azınlıklar ve erkeklerinde tıpkı kadınlar gibi yükselmelerini engelleyen yapay engellerin olabileceği belirtilmektedir (Billingsley, 1995: 65; Lockwood, 2004: 10).

Erkek egemen toplumlarda kadınların; yöneticilik ve teknik/mesleki bilgi yoğun iş alanlarında daha az değer gördüğü ve bu alanlardan uzak tutulmaya çalışarak belirli iş alanlarına yönlendirildiği ifade edilmektedir (Burbridge, 1994: 25-26; Karaca, 2007; Örücü vd., 2007: 120). Kişilerin cinsiyetlerine göre yapılan ayrımlarda meslek seçimleri, iş hayatında yükselmelerinde ve hatta eğitim olanakları değişebilmektedir (Örücü vd., 2007: 120). Kariyerlerinde ilerlemeyi hedefleyen kadınlar, insan odaklı, güç mesafesi düşük, cinsiyet eşitliği gözetilen ve performans değerlendirmesi objektif olan işletmelerde daha adil bir şekilde ilerleyebilmektedirler (Mızrahi & Aracı, 2010).

Ülkelerin ekonomik ve sosyo-kültürel yapıları gelişme gösterse dahil işletmelerde cam tavan sendromunun yıkılması zor bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların cam tavan algılamaları ilgili alan yazını kapsamında genel olarak bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler olarak üç boyutta incelenmektedir. Bireysel faktörler, kadınların çoklu roller üstlenmesi ve kişisel tercih ya da algıları; örgütsel faktörler, örgüt kültürü, mentor eksikliği, kadınların kurum içinde kurulmuş informal iletişim ağlarından uzak kalması ve örgüt politikaları; toplumsal faktörler ise cinsiyetler dolayısıyla mesleki ayrımların yapılması ve cinsiyetlere karşı oluşturulan stereotipler yer almaktadır (Dreher, 2003: 542; Lockwood, 2004: 2; İraz, 2009: 278; Mızrahi & Aracı, 2010: 150; Taşkın & Çetin, 2012: 20). Günsel, Köroğlu vd., (2015), örgütlerde en fazla karşılaşılan cam tavan algılamalarını; cinsiyete dayalı kalıplaşmış yargılar, erkek egemen örgüt kültürü ve uygulamaları, kadınların çalışma hayatı ile aile yaşantılarını dengede tutma mücadelesi, rol model ve mentor eksikliği, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki yönetim tarzı farklılığı, örgüt içerisinde astların ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumları olarak sıralamışlardır.

I. II. Örgütsel Güven

Endüstriyel gelişmelere bağlı olarak insanlar, çalışma hayatına daha fazla katılmaya başlamışlardır. Çalışma hayatının ana unsurlarından birisi olan örgütler de bu gelişmelere bağlı olarak bünyesinde bulunan çalışanlarının ekonomik, sosyal, toplumsal ve psikolojik açıdan duygu, düşünce

ve hareket tarzlarını belirleyebilmek adına yönelimlerde bulunmaya başlamışlardır. Ayrıca çalışanlar da önemli bir motivasyon unsuru olarak, bağlı bulundukları örgüt nezdinde çeşitli konularda beklentilere sahiptirler. Son yıllarda yapılan çalışmalarda bu karşılıklı etkileşim üzerine birçok çalışma yapıldığı, özellikle güven konusunun ilgi odağı olduğu görülmüştür (Dirks & Ferrin, 2002: 611; Fettahlıoğlu & Sadık, 2015:56).

Kişinin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındakinden zarar gelmeyeceğine inanması ve verdiği kararların kendi çıkarları doğrultusunda yürüyeceğine yönelik olumlu beklentisi olarak ifade edilen “güven” kavramının (Driscoll, 1976: 4; Mayer vd., 1995: 712; Perks & Halliday, 2003: 339; Dönertaş, 2008: 34); psikoloji, sosyoloji, yönetim, ekonomi gibi birbirlerinden farklı disiplinler tarafından ele alındığı görülmektedir.

İki veya daha fazla bireyin belirlenen iş bölümü ve koordinasyonu gerçekleştirebilmesi için karşılıklı etkileşimleri ile bilinçli olarak oluşturulmuş, yapılandırılmış, sınırları belirlenmiş yapılar ya da birimler olarak tanımlanan örgütlerde (Saruhan & Yıldız, 2013:1) güven konusu ele alındığında “örgütsel güven” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgüte karşı duydukları güven eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Zaheer vd., 1998). Örgüt içerisinde çalışanlar birbirlerine ve örgüte ne derecede güven duyarlarsa, gelecek o derecede öngörülebilir olur (Çakar, 2008: 112) aksi halde olumsuz örgüt koşulları güveni kötü yönde etkileyerek örgütsel süreçlerde bozulmalara yola açacaktır (Demirkay & Kandemir, 2014: 268). Örgütlerde azalan güven doğrudan veya dolaylı olarak çalışanların motivasyonunu, iş tatminini, stres düzeyini, devamsızlık ve personel devir hızını, çalışma düzenini etkilemektedir (Demirkaya & Kandemir, 2014: 268). Örgütlerde güvenin sağlanması çalışanlar arasında bilgi paylaşımına izin vererek, iş yerinde yabancılaşma duygusunu azaltır (İşçi vd., 2013).

Örgütsel güven, çalışanları ve yöneticileri belirlenmiş olan örgütsel hedeflere ulaşmalarını kolaylaştıracaktır (Gezegen, 2010: 75). Örgütsel güven bu çalışma kapsamında yöneticiye güven ve örgüte güven olarak iki boyutta ele alınmıştır. Yöneticiye güven, çalışanların yöneticilerinin bilgi, tecrübe, karar verme ve yeteneklerine dair güvenini ifade etmektedir (Tschannen-Moran & Hoy, 2000: 550). Yöneticilerin çalışanlarına karşı sözleri ve davranışlarında tutarlı, yetki ve sorumluluk veren, onları önemseyen ve destekleyen, dürüst ve güvenilir, etik değerleri olan, paylaşıma açık, refah bir çalışma ortamı sağlayan, adil hareket eden, liderlik yapan, olası gerginlikleri gideren yöneticilik özellik ve davranışlarını sergilemesi gerekmektedir (İslamoğlu vd., 2007: 39; Kanten, 2012: 134). Bahsedilen bu davranışlar ve benzeri davranışların tersine bir durum sergilenirse çalışanların yöneticilerine duydukları güven olumsuz olarak etkilenmekte (Joseph & Winston, 2005) ve bunun sonucunda çalışanların iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılığı etkilenmektedir (Dirks & Ferrin, 2002: 9). Örgüte güven ise, örgütün verdiği söz ve yükümlülüklerin yerine getirileceğine, adil, eşitlikçi ve etik davranılacağına dair beklenti ve inançların çalışanlar tarafından algılanması olarak ifade edilebilir (Huff & Kelley, 2003; Kanten, 2012: 134). Örgüte güven, örgütün kurumsal kimliğine odaklanmakta ve çalışanların örgütün etik değerleri ve adalet düzeyine güvenmesi olarak açıklanmaktadır (Kaneshiro, 2008: 39). Örgütlerde uygulanan politika ve yükümlülüklerin güvenilir olması çalışanların güven duygusunun yüksek olmasını sağlar. Çalışanların örgüte bağlılıkları, moral ve motivasyonları, işbirliğini arttırdığını işten ayrılma niyetini, işe devamsızlığı ve çatışmaları azalttığı öne sürülmektedir (Balay, 2000:32).

I. III. Cam Tavan Sendromu İle İlgili Araştırmalar

Alan yazın incelendiğinde, cam tavan kavramının önemine dikkat çekmek ve yönetimin diğer alanları ile ilgisini vurgulayabilmek adına farklı sektörlerde yapılmış pek çok araştırmanın var olduğu göze çarpmaktadır.

Günsel vd., (2015), eğitim sektöründe yönetim kademelerinde çalışan 15 kadın öğretmen ile yaptıkları çalışmalarında kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları engelleri ve cam tavan sendromuna

yönelik algılarını ele almışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre; kadın öğretmenlerin karşılaştıkları ana sorununun iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurmak olduğu ve ayrıca erkek egemen kültürün getirdiği baskıyı orta düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Son yıllarda erkek egemen kültürün bir değişim içerisinde olduğunu da vurgulamışlardır. Öztürk & Bilkay (2016), Türkiye kamu hastaneleri kurumunda 142 kadın katılımcı üzerinde yaptıkları çalışmalarında, çalışanlar arasında cam tavan algısının var olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Kadınların ailevi sorumluluklarının yükselmelerinde engel teşkil ettiğini vurgulanmış, demografik değişkenlere göre evli kadınlarda cam tavan algısının yüksek olmadığı ve kadınların üst düzey yöneticilik yapamayacaklarına dair algılarının düşük olduğu sonuçlar arasında yer almaktadır.

Şentürk & Kaymaz (2017) İzmir’de faaliyet gösteren lojistik firmalarında çeşitli pozisyonlarda yer alan 9 kadın çalışan ile görüşme tekniği kullandıkları çalışmalarında, diğer sektörlerle kıyaslandığında lojistik sektörünün kadınlar için daha avantajlı bir alan olarak görüldüğü vurgulanmıştır. Bu sektörde çalışan kadınlar için engellerin iş piyasasındaki ayrımcılıklardan kaynaklanmadığını daha çok geleneksel olarak yerleştirilmiş olan toplumsal cinsiyet rollerinin hane içi sorumluluklarına yansması olarak vurgulanmıştır. Bu durumun iş hayatlarında yükselmelerinin önüne geçtiğini ve kariyer beklentilerini etkilediği belirtilmiştir. Kalkın & Erdem vd., (2015), yükseköğretim kurumlarında yer alan fakülte, yüksekokul, enstitü, meslek yüksekokulu ve idari birimlerinde görev yapan 133 kadın çalışan üzerinde yaptıkları “Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerine bir araştırma” adlı çalışmalarında cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Demografik değişkenlere göre cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ifade etmişlerdir.

Sharif (2015) Malezya’da 20 avukat iş kadını ile yaptığı çalışmada cam tavan engellerinin bazı kadınların kendi iş dünyalarını kurmalarında pozitif yönde itici bir güç olduğunu vurgulamıştır. Görüşmelere göre, 6 tane kadının kendilerine ait avukatlık şirketi kurdukları, geriye kalanlarının ise başka iş kollarında şirketler kurduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sposito (2013) 3 yıldan uzun süren Fransız ve Türk orta düzey yöneticilere yönelik derinlemesine görüşme şeklinde yaptığı çalışmada çıkan sonuçlar işletmelerde hiyerarşik düzen içerisinde kadınlar için görülür ve görünmez engeller olduğunu mevcut alan yazını destekleyecek şekilde vurgulamıştır. Çalışmanın önemli bulguları arasında; doğrudan iletişim becerisine sahip olan kadınların olmayanlara göre iş dünyasında daha hızlı ilerlediği ve cam tavan sendromu varlığına inanan kadınların aynı yeterlilikteki erkek çalışanlara göre daha az açık pozisyonlara başvurdukları yer almaktadır.

Tahtalıoğlu (2016) “Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerine etkileri” adlı çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanarak elde ettiği bulgulara göre Türk akademik yaşam içinde kadınların oranının erkeklere göre düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kadın akademisyen ya da üst düzey idareci sayısının oransal olarak iyileştirilmesi değil aynı zamanda kaliteli ve nitelikli kadın personelin bilgi, beceri ve yeteneğinden en üst düzeyde faydalanılması gerektiğini vurgulamıştır.

Balasubramanian & Lathabhavan (2017) tarafından Hindistan’da 467 kadın banka çalışanı üzerinde yapılan bu çalışmada, kadınların cam tavan algısı, çalışan bağlılığı ve tükenmiş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Cam tavan inanışının reddi ile çalışan bağlılığı arasında pozitif, tükenmişlik sendromu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Bu bulguyu destekleyecek şekilde cam tavan inanışının kabulü ile çalışan bağlılığı arasında negatif, tükenmişlik sendromu ile pozitif ilişki bulunmuştur.

Baumgartner & Schneider (2010) cam tavan engellerini aşmış farklı sektörlerde çalışan 7 kadın ile görüşme tekniği kullanarak yaptıkları çalışmalarında, alan yazın kapsamında belirlenen streotiplerin üstesinden gelmek, iş hayatı ve aile yaşamı dengesi, mentor seçimi, kraliçe arı sendromunu anlama, liderlik stili geliştirme, kişisel isteklerin belirlenmesi engellerinin cam tavan sendromunu aşmada önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Özyer & Azizoglu (2014) İstanbul’da kurulu sanayi işletmelerinde 350 katılımcının örneklemine oluşturduğu çalışmalarında iş hayatındaki kadınların cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlara göre kadınların karşılaştıkları cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasında olumsuz yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca cam tavan ile algılanan örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında en güçlü ilişki dağıtımsal adalet arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karcioğlu & Leblebici (2014) Erzurum’da kamu ve özel bankalarda çalışan 40 kadın 40 erkek çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında, kadın yöneticilerin cam tavan algılarını üç boyutta; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler olarak ele alınmıştır. Bu faktörlerin demografik değişkenlere göre etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmaz (2014) çalışmasında kadınların cam tavan sendromunu gidermeye yönelik stratejiler oluşturulmuştur. Oluşturulan bu stratejiler arasında; yaratıcılık ve yenilik artışı ile verimlilik arttırmak, müşteri/tüketici temsil edilerek memnuniyet arttırmak ve ayrıca bu durum kapsamında kurum ya da ülke imajını geliştirmek yer almaktadır.

I. IV. Örgütsel Güven İle İlgili Araştırmalar

Alan yazın kapsamında örgütsel güven ile ilgili çeşitli sektörlerde yönetim alanında yer alan birçok konu ile ilişkisi incelenmiştir.

Örücü & Kambur (2017)’de 100 otel çalışanı üzerinde yaptıkları “Otel çalışanlarında örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Bandırma ilçesi örneği” adlı çalışmalarında örgütsel sessizlik ile yöneticiye güven, iletişime güven, bilgi ve tecrübe arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış olup, örgütsel yapı ile arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel sessizliğin örgütsel güvenin alt boyutları üzerinde etkisinin olduğu, örgütsel sessizliğin iletişime güven üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akgündüz (2014), Ankara’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptıkları “Otel çalışanlarının örgütsel sessizliği tercih etmelerinde örgütsel güvenlerinin etkisi” adlı çalışmalarında çalışanların örgütsel sessizliğinde yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların örgütsel sessizlikleri üzerinde yöneticiye güvenin daha fazla etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Turhan & Erol (2017) yılında yaptıkları “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki” adlı çalışmalarını Elazığ’da görev yapan 411 ortaöğretim öğretmenine uygulanmışlardır. Çalışmanın sonuçlarında öğretmenlerin müdüre güven algıları ile tükenmişlik algıları arasında anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Jena vd., (2017)’de Doğu Hindistan’da banka ve sigorta alanında 511 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarında çalışan bağlılığı, dönüşümcü liderlik ve psikolojik refah algılamalarının daha yüksek bir örgütsel güven düzeyine etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Verburg vd., (2018) yaptıkları çalışmalarında Singapur’da hizmet sektöründe 105 çalışan ve yöneticiden elde ettikleri bulgulara göre çalışanların örgütsel kontrol algıları ve örgütsel güvenleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

İşcan & Sayın (2010) elektrikli ürün imalatı sektöründe, 190 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirkaya & Kandemir (2014)’de Gebze’de Türk otomotiv (yan sanayi) sektöründe çalışan 311 çalışanın örneklemine oluşturduğu çalışmalarında, örgütsel adalet ve örgütsel güven arasında doğru yönlü anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Jiang vd., (2015) yılında Çin, Güney Kore ve Avustralya’da 65 üniversitede 706 çalışana yaptıkları araştırmalarında kültürler arasında örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisini incelemişlerdir. Avustralya’da prosedürel adalet ve duygusal bağlılık arasında ilişki olduğu ve örgütsel güvenin prosedürel adalet ve duygusal bağlılık arasında aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çin ve Güney Kore’de hem dağıtıcı adalet hem de prosedürel adaletle duygusal bağlılık önemli ölçüde ilişkili ve örgütsel güven, prosedürel adalet ile duygusal bağlılık arasında aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çakar (2008)’de Gebze Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren üretim firmalarında tam gün çalışan 229 çalışan üzerine yaptığı “Üretim sektöründe örgütsel güven, adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi” adlı çalışmada örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adaletin örgüte güveni pozitif, prosedürel adaletinde yöneticiye güveni pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Wong vd., (2006) yaptıkları çalışmalarında ortak girişim kuruluşlarında 295 ve kamu iktisadi teşekküllerinde ise 235 yönetici pozisyonunda çalışan örnekleminden toplanan verilere göre dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletin örgütsel güven üzerinde benzer etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Sharma & Yadav (2018) yaptıkları çalışmalarında Haryana’da özel ve kamu sigorta şirketlerinde 296 çalışanın örgütsel adalet ve iş ilişkisinde güvenin aracı etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Sonuçlara göre örgütsel adalet, güven ve iş ilişkisi arasında güçlü ve olumlu bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir.

Meshkati vd., (2014) İran Gençlik ve Spor Dairesinde 120 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel güven ile örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve işlemsel arasında anlamlı pozitif bir ilişkisi bulmuşlardır.

Özler & Yıldırım (2015) eğitim sektöründe bir kamu kurumunda 103 personel yaptıkları çalışmalarında örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlara göre örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ve ayrıca örgütsel güvenin psikolojik sermayenin alt boyutları arasında yer alan umut ve iyimserlik ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Yılmaz (2015), Türkiye’den katılan 412 turizm sektörü girişimcisi üzerine yaptığı çalışmada örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelemiştir. Analizlere göre çıkan sonuçlar, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

I. V. Cam Tavan Sendromu ve Örgütsel Güven Üzerine Yapılan Araştırmalar

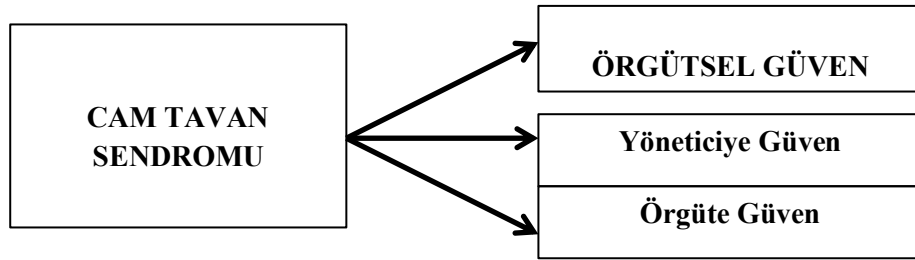
Alan yazın kapsamında cam tavan sendromu ve örgütsel güven üzerine ayrı ayrı yapılmış birçok çalışma olmasına rağmen cam tavan sendromunun örgütsel güvene etkisi üzerine yeterli çalışmaya ulaşılamamıştır.

Bu kapsamda yapılan Candan vd., (2017) “Cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Karaman ili kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma” adlı çalışmada cam tavan sendromu ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Karaman ilindeki Milli Eğitim, Nüfus, Tapu, Kadastro, İl Özel İdaresi, Defterdarlık birimlerinde görev yapan 178 kamu çalışanı araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; kamu çalışanlarının cam tavan sendromu ve örgütsel güven algısı orta düzeyde tespit edilmiştir. Kamu çalışanlarının yüksek kabul edilebilecek bir düzeyde cam tavan algısı içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütsel güven düzeylerinin ortanın üstünde bir değerde bulunmasında kamu yönetimi açısından olumlu olarak yorumlanmıştır. Ayrıca çalışmada demografik değişkenler açısından cam tavan algısı değerlendirilmiş

olup; cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, yaş ve görev pozisyonu ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir. Sadece medeni durum değişkenine göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış ve evli kamu çalışanlarının bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde cam tavan algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların cam tavan algıları ile yöneticiye güven algıları arasındaki ilişkinin negatif yönde etkilendiği belirtilmiştir. Çıkan sonuçlara göre bu hipotez kısmen kabul edilmiştir. Cam tavan sendromunu ölçen ifadelerden “Ülkemizdeki kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması”, “Dünyada başarılı kadın rol modellerin sayısının az olması” ve “Kadınların erkekler kadar yöneticiliği istememeleri” değişkenleri ile yöneticiye güven arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Çalışma kapsamında diğer değişkenler ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların cam tavan algıları ile örgüte güven algıları arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu belirtilmiştir. Cam tavan algısının örgütsel güveni negatif yönde etkilediği ve çalışanların örgütsel güven algısının %12,4’ünün cam tavan algısı tarafından oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın alan yazın kısmında tanımlanan değişkenleri incelemeye yönelik olarak araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Modelde, “Cam Tavan Sendromu” bağımsız değişkeni, “Örgütsel Güven” ise bağımlı değişkeni temsil etmektedir. Bu kapsamda araştırmada incelenmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- H₁:** Cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₂:** Cam tavan sendromunun yöneticiye güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₃:** Cam tavan sendromunun örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

II. I. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınların cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amaçlarına ulaşabilmek için, Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği’ne (ÜTİKAD) kayıtlı olan ve İzmir ilinde faaliyet gösteren 22 adet lojistik hizmet sağlayıcısı telefon ile aranmıştır. Çalışma ile ilgili genel bilgi verilmiş ve çevrimiçi olarak hazırlanan anket formunun kendilerine e-posta ile gönderilecek link yardımıyla katılım sağlamaları için gerekli izinler istenmiştir. Aramalar sonucunda toplam 22 lojistik hizmet sağlayıcısı arasında 2 tanesinde kadın çalışanın olmadığı saptanmıştır.

II.II. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde faaliyet gösteren 20 lojistik hizmet sağlayıcısında çalışan yaklaşık 250 kadın çalışan oluşturmaktadır. Bu çerçevede p ve q değerleri 0,5 ve 0,5, hoşgörü miktarı $E=0,05$ ve % 95 güven aralığında 250 kişiyi 151 kişinin temsil etme yeteneğine sahip olduğu hesaplanmıştır (Altunışık vd., 2010:135). Bu bağlamda, 20 lojistik hizmet sağlayıcısındaki kadın çalışanlara e-posta yolu ile anket formu gönderilmiştir. Toplamda 119 adet anket formunun geri dönüşü sağlanmıştır. Sağlanan geri dönüşler neticesinde örneklemın yaklaşık %78'ini temsil edebildiğini göstermektedir. Verilerin toplanması Şubat-Mart 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan şirketlerin isimleri etik kuralları gereği belirtilmemektedir.

II. III. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket uygulaması kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik toplam 7 (yaş, medeni durum, eğitim durumu, şirketin faaliyet gösterdiği alan, aylık gelir, şirketteki hizmet süresi, çalışma alanı) sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde cam tavan sendromunu ölçmeye yönelik sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel güven düzeyini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Demografik değişkenler dışındaki tüm soruları cevaplamada 5'li Likert tipi ölçekten (1:kesinlikle katılmıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır.

Kadınların cam tavan sendromunu ölçmek amacıyla Örücü vd., (2007) tarafından geliştirilen toplam 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. On iki ifadeden oluşan ölçekteki tüm maddeler tek bir boyut altında toplanmıştır. Çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda cam tavan sendromu ölçeğine ait Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,73 olarak bulunmuştur.

Kadınların örgütsel güven düzeyini ölçmek için, Nyhan & Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ve Çakar (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak test edilen toplam 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin 8 maddesi örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunu, 4 maddesi de örgüte güven alt boyutunu ölçmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları, yöneticiye güven alt boyutu için 0,88; örgüte güven alt boyutu için 0,92 olarak bulunmuştur. Örgütsel güven ölçeğinin genel güvenilirliği 0,92 olarak tespit edilmiştir. Tablo 1'de değişkenlere ait güvenilirlik sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Cam Tavan Sendromu		12	0,73
Örgütsel Güven		12	0,92
	Yöneticiye Güven	8	0,88
	Örgüte Güven	4	0,92

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma yöntemi ile elde edilen veriler; bir istatistik programına aktarılmış ve analizler değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikli olarak cam tavan sendromu ile örgütsel güven ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılımını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Çarpıklık ve basıklık oranı (Skewness-Kurtosis) -1 ile +1 arasında ve $p > 0.05$ anlamlılık seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin anlamlı ve normal dağılmasının belirlenmesinden sonra parametrik testler uygulanmış olup, demografik değişkenlere yönelik sorulara ilişkin frekans analizlerine yer verilmiştir. Son olarak araştırma kapsamında

oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla Pearson Kolerasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

III. I. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlar demografik açıdan incelendiğinde; kadın çalışanların %69,7'sinin bekar, %30,3'ünün evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 25 ve altı yaş aralığı %32,8 ve 26-30 yaş aralığında %40,5'dir. Eğitim seviyelerine göre %62,2 oranında lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %63,0'ı taşıma işleri komisyoncusu (forwarder), %37,0'nın konteyner taşımacılığında çalışmaktadır. Şirketlerdeki çalışma süresi incelendiğinde, katılımcıların, %71,4'ünün 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları alanlar ise sırasıyla, %10,9'u finans, %16,0'sı insan kaynakları, %12,6'sı muhasebe, %26,9'u operasyon ve %33,6'sı pazarlamadır. Aylık gelir dağılımında göre katılımcıların %52,9 2.000-2.999TL gelir seviyesindedir. Katılımcıların demografik bulgularına ait Frekans Analizi değerlendirmeleri Tablo 2' de sunulmaktadır.

Tablo 2: Demografik Bulgular

Yaş	Frekans	%	Eğitim Seviyesi	Frekans	%
25 ve altı	39	32,8	Lise	7	5,9
26-30	48	40,5	Önlisans	21	17,6
31-35	21	17,6	Lisans	74	62,2
36 ve üstü	11	9,1	Yüksek Lisans ve Doktora	17	14,3
<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>
Medeni Durum	Frekans	%	Şirketin Faaliyet Alanı	Frekans	%
Bekar	83	69,7	Taşıma İşleri Komisyoncusu	75	63,0
Evli	36	30,3	Konteyner Taşımacılığı	44	37,0
<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>
Aylık Gelir (TL)	Frekans	%	Çalışma Alanı	Frekans	%
1.000-1.999	17	14,3	Pazarlama	40	33,6
2.000-2.999	63	52,9	Operasyon	32	26,9
3.000-3.999	30	25,2	Muhasebe	15	12,6
4.000-4.999	4	3,4	İnsan Kaynakları	19	16,0
5.000 ve üstü	5	4,2	Finans	13	10,9
<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>
Çalışma Süresi	Frekans	%			
1- 5 yıl	85	71,4	16 yıl ve üstü	3	2,5
6-10 yıl	26	21,8	<i>Toplam</i>	<i>119</i>	<i>100</i>
11-15 yıl	5	4,2			

Araştırma kapsamında katılımcıların cam tavan sendromu ve örgütsel güven değişkenlerinin minimum, maksimum, ortalama, standart sapma değerleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır. Cam tavan sendromunun ortalaması 2,878; örgütsel güvenin ortalaması ise 3,600 olarak saptanmıştır. Örgütsel güven ölçeği ortalamasının cam tavan sendromu ölçeği ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin alt boyutlarında ise, yöneticiye güven boyutunun (3,783) örgüte güven (3,235) boyutundan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu belirtilmektedir. Cam tavan sendromu ve örgütsel güven ölçeklerine ait puanların standart sapmalarının 0,644 ile 0,777 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3: Cam Tavan Sendromu ve Örgütsel Güven Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Cam Tavan Sendromu	119	1,08	4,33	2,878	0,644
Örgütsel Güven	119	1,58	5	3,600	0,777
Yöneticiye Güven	119	1,75	5	3,783	0,755
Örgüte Güven	119	1	5	3,235	1,016

III. II. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenlere ait alt boyutlar arasındaki ilişkileri gösteren Pearson Korelasyon analizi bulguları Tablo 4’de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, cam tavan sendromu ve yöneticiye güven boyutu ($r=-,052$, $p<0.01$), cam tavan sendromu ve örgüte güven boyutu ($r=-,027$, $p<0.01$) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak örgüte güven ve yöneticiye güven boyutu ($r=0,693$, $p<0.01$) arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	(1)	(2)	(3)
(1) Cam Tavan Sendromu	1		
(2) Yöneticiye Güven	-,052	1	
(3) Örgüte Güven	-,027	,693**	1

**Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı

Cam tavan sendromunun örgütsel güven, yöneticiye güven ve örgüte güven arasındaki ilişkiye ait basit doğrusal regresyon analizleri Tablo 5’te yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, **H₁**: Cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($F=,242$; $p< .01$), **H₂**: Cam tavan sendromunun yöneticiye güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($F=0,314$; $p< .01$) ve **H₃**: Cam tavan sendromunun örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($F=,087$; $p< .01$) hipotezleri arasındaki doğrusal regresyon modellerinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla **H₁**, **H₂** ve **H₃** hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5: Hipotezlere İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

	B	Standart Hata	β	t	p	F	Anova anlamlılık
Sabit	3,759	,329		11,434	,000	,242	,000
Cam Tavan Sendromu	-,055	,111	-,045	-,492	,624		
Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven		R=,45	R ² =,002				
Sabit	3,958	,319		12,405	,000	,314	,000
Cam Tavan Sendromu	-,061	,108	-,052	-,561	,576		
Bağımlı Değişken: Yöneticiye Güven		R=,52	R ² =,003				
Sabit	3,359	,430		7,809	,000	,087	,000
Cam Tavan Sendromu	-,043	,146	-,027	-,295	,768		
Bağımlı Değişken: Örgüte Güven		R=,027	R ² =,001				

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları görünmez engelleri ifade eden "cam tavan sendromu" son yıllarda kadınların eğitim seviyesinin artması, iş gücüne katılım oranı ve istihdamındaki artışlara bağlı olarak birçok çalışmaya konu olmaktadır. Öyle ki sadece erkeklere özgü olarak bilinen iş kollarında bile kadınların da yer aldıkları görülmektedir. Kadınlar, iş hayatında yaratıcılık, liderlik, iletişim vb. becerileri ile işletmelere değer katmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların iş hayatında ekonomik ve sosyal olarak gelişme göstermelerini sağlamaktadır.

Ülkeler arasındaki gümrük duvarlarının ticari anlamda kaldırılarak mal ve hizmet ticaretinin önü açılmış, liberal politikalar ile ülke ekonomileri birbirlerine entegre hale gelmiştir. Bu entegrasyonun sağlanmasında ülkeler arasındaki mal ticareti önemli bir rol almış ve bu ticaretin yerine getirilmesinde lojistik hizmet sağlayıcıları önem kazanmıştır. Hizmet sektörünün en önemli bileşenlerinden birisi olan lojistik operasyonları yerine getiren bu işletmelerde kadın çalışanların fazlasıyla yer aldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, lojistik hizmet sağlayıcılarındaki kadın çalışanlarının üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde karşılaştıkları engeller olarak bilinen cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi bu çalışma kapsamında incelenmiştir. Buna bağlı olarak, İzmir ilinde faaliyet gösteren ve UTİKAD'a kayıtlı 20 lojistik firmasının 119 kadın çalışanından elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler Pearson kolerasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; cam tavan sendromu ile örgütsel güven, cam tavan sendromu ile yöneticiye güven ve cam tavan sendromu ile örgüte güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca cam tavan sendromunun örgütsel güven, yöneticiye güven ve örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır. Candan vd., (2017) yaptıkları çalışmalarında kamu çalışanlarının cam tavan sendromu ve örgütsel güven algısı orta düzeyde tespit edilmiştir. Çalışanların cam tavan algıları ile yöneticiye güven ve örgüte güven algıları arasındaki ilişkinin negatif yönde etkilendiği belirtilmiştir. Çalışanların örgütsel güven algısının %12,4'ünün cam tavan algısı tarafından oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lojistik sektörünün gün geçtikçe yarattığı değer artmasına bağlı olarak bu alanda istihdam fırsatları ortaya çıkmakta ve çalışan sayısı da artmaktadır. Ayrıca, bu alanda eğitim veren üniversite ve bölüm sayılarının artması da gerekli insan kaynağının kazandırılmasında önemli faktördür. Kadın mezun sayılarının artışına bağlı olarak lojistik sektöründeki kadın istihdamı da aynı doğrultuda artış göstermektedir.

Lojistik sektöründe yaşanan gelişmeler, kadınların eğitim seviyelerinde görülen artışlar, yeni iş sahalarına yönelmeleri, aile içi sorumlulukların paylaşılması ile doğru orantılı olarak araştırmanın örneklemi oluşturan lojistik hizmet sağlayıcısındaki kadın çalışanların cam tavan sendromu ile karşılaşmadıkları söylenebilir.

Kadınların lojistik sektöründe kariyer engeli bulunmadığı algısı; kadınların kariyer engellerinin iş hayatındaki engellerden değil, toplumsal cinsiyet rollerinden ve bu rollerinin hane içine yansımalarından kaynaklandığını belirten Şentürk & Kaymaz (2017) görüşü ile açıklanabilir. Bu varsayım, gelecek çalışmalarda ele alınıp incelenebilir.

Başka bir açıdan bakıldığında, araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri, elde edilen bulguların açıklanmasında dikkate alınabilir. Şöyle ki, örnekleme dahil edilen işletmelerde çalışan kadınların çoğunluğunun bekar, lisans mezunu, 25-30 yaş aralığında ve ayrıca 1-5 yıl arasında sektör deneyimlerinin olması, cam tavan sendromunu algılamalarına etkide bulunuyor olabilir. Diğer bir taraftan, ekonomik katma değer olarak her geçen yıl büyüyen lojistik sektörü, kadın çalışanların kariyerlerindeki ilerlemelerine herhangi bir engel teşkil etmiyor olabilir. Bu sektör içerisinde kadın çalışanların cam tavan sendromu yaşayabilecek bir hizmet süresine ve eğitim seviyeleri açısından kariyer ilerlemesi yeterliliğine sahip kişiler olmaması da göz önünde bulundurulabilir.

Birçok özel sektör ve sivil toplum kuruluşu, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması ve ekonomik olarak güçlenmesi için önemli adımlar atmaktadırlar. Bu bağlamda, birçok lojistik hizmet sağlayıcısı da çalışan kadın sayısını her geçen yıl daha çok artırmayı hedeflemektedir. Kadınların yetersiz temsil edildikleri bazı meslek kolları ve iş kademeleri, eğitim kurumları, diğer özel ve kamusal kurumlara girebilmelerini sağlayacak pozitif ayrımcılık uygulamaları ile avantajlar sağlanabilir. Pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla eşit konumda olmayan taraflardan dezavantajlı olanlar için belirli tedbirler alınarak, fırsatlar her çalışan için erişilebilecek bir konuma taşınmaya çalışılmaktadır. Lojistik sektörü içerisinde kadın çalışanlar için pozitif ayrımcılık uygulamaları oluşturularak dezavantajlı bu grup için sonuçlarda eşitlik sağlanıncaya kadar devam edilmelidir. Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığına ilişkin mevzuattaki koruyucu hükümler T.C. Anayasası’nda düzenlenmiştir. İş kanunu çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının yapılamayacağını, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum gibi nedenlerle iş akdinin feshedilemeyeceği, analık halinde çalışma ve süt izni ile hamilelik dönemi ve sonrasında kadınların haklarını ortaya koymaktadır. Pozitif ayrımcılık uygulamaları kısa dönemde kadın çalışanların karşılaşılabilecekleri görünmez engellerin önüne geçilmesine aynı zamanda mevcut konumunda iyileştirmeler yapılarak uzun dönemde eşitliğin sağlanması için önemli stratejidir. Tüm yapılan yasal düzenlemelere ek olarak lojistik sektörü mevcut duruma ve ihtiyaca göre kadın çalışanlar için planlar ve politikalar oluşturabilir. Bu planlar örgütlerde mikro çapta başlayarak sektöre ve tüm çalışma hayatına yansıtılabilir.

Araştırmanın yalnızca İzmir ilinde faaliyet gösteren lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan kadınları ele alması çalışmanın kısıtıdır. Dolayısıyla bu araştırma, lojistik sektörü açısından bir ön çalışma olarak değerlendirilebilir. Araştırmada örgütsel güven değişkeni yöneticiye güven örgüte güven olarak iki boyutta ele alınmıştır. Buna ek olarak çalışma arkadaşlarına güven boyutu da eklenerek bu üç boyut açısından değerlendirilebilir. Gelecek çalışmalarda UTİKAD’a kayıtlı olan 436 lojistik hizmet sağlayıcısının tüm kadın çalışanlarına ulaşp örneklem genişletilebilir. Ayrıca lojistik hizmet sağlayıcılarında çalışan üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın çalışanlar ile yüz yüze nitel görüşmelere yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, C. A. (1998). *Kadınların Yönetmel Görevlerde İstihdamına İlişkin Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*. 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi’nde Sunulan Bildiri. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 12-14 Kasım, Antalya, s. 145-164.
- Acker, J. (2009). From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217.
- Akgündüz, Y. (2014). Otel Çalışanlarının Örgütsel Sessizliği Tercih Etmelerinde Örgütsel Güvenlerinin Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1).
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. & Yıldırım E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Amudha, R., Motha, L. C. S., Selvabaskar, S., Alamelu, R., & Surulivel, S. (2016). Glass Ceiling and Glass Escalator-An Ultimate Gender Divide in Urban Vicinity. *Indian Journal of Science and Technology*, 9 (7), 1-8. DOI: 10.17485/ijst/2016/v9i27/97620.
- Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *GÜ. İİBF Dergisi*, S: 1, C: 5, s. 1-20.
- Aşık, A., N. (2017). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam İş Doyumuna Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 62 Temmuz– Ağustos 2017.
- Aycan, Z. (2001). *Kadınların Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Bireysel, Ailevi, Kurumsal ve Toplumsal Tutumlar ve Destek Mekanizmaları*. 9. Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulan bildiri. 24-26 Mayıs, s. 173-186.

- Balasubramanian, S., A., & Lathabhavan, R. (2017). Women's Glass Ceiling Beliefs Predict Work Engagement and Burnout. *Journal of Management Development*, Vol. 36 Iss 9 pp. 1102-1113.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baumgartner, M., S. & Schneider, D., E. (2010). Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing The Glass Ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2) 559-576.
- Baxter, J. & Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of The United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, V: 14, N: 2, p. 275-294.
- Berber, M. & Eser Y. B. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10, (2), (Nisan), 1303-2860.
- Billingsley, A. (1995). *The Concrete Wall' African Americans*, *Good for Business: Making Full Use of The Nation's Human Capital*, Washington, DC: U.S. Government Printing Office, p. 64-155, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116 (Erişim Tarihi: 2018).
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. & Erden, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Burbridge, L. C. (1994). *The Glass Ceiling in Different Sectors of The Economy: Differences Between Government, Non-Profit, And For-Profit Organizations*. Glass Ceiling Commission, US Department of Labor, Washington.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 2011.
- Çalık, T. & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Candan, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4):889-917 ISSN: 1303-0094.
- Candan, H., Oktay, E. & Kaya, P., T. (2017). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Karaman İli Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 49, Temmuz 2017, s. 67-87.
- Carnes, M., Morrissey, C. & Geller, S. E. (2008). Women's Health And Women's Leadership in Academic Medicine: Hitting The Same Glass Ceiling? *Journal of Women's Health*, 17, (9), 1453-1462.
- Cho, J., Lee T. & Jung, H. (2014). Glass Ceiling in a Stratified Labor Market: Evidence From Korea. *Journal of The Japanese and International Economies*, 32, 56- 70.
- Corsun D.L. & Costen, M.W. (2001). Is The Glass Ceiling Unbreakable: Habitus, Fields and The Stalling of Women And Minorities in Management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16-25.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect, *Social Forces*, 80(2).
- Çakar, D., N. (2008). Üretim Sektöründe Örgütsel Güven, Adalet Algıları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İktisat İşletme ve Finans*, 23(269), 110-132.
- Çetin, M. & Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavan'a İlişkin Algılarının İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Yıl: 2012, Sayı: 35, Sayfa: 123-136.
- Demir, G. (1997). *Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları*. Yayımlanmamış Doktora tezi. İnönü Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı. Malatya.
- Demirkaya, H. & Kandemir, A., Ş. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014 18 (2): 263-279.

- Dirks, K., T. & Ferrin, D., L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>.
- Dönertaş, F., C. (2008). *Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dreher, G., F. (2003). *Breaking The Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs On Female Leadership At The Top*. Human Relations, 2003.
- Driscoll, J., W. (1976). *Organizational Trust and Satisfaction with Participation in Organizational Decision Making*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Drucker, P. (1992). *Managing for the Future: The 1990s and Beyond*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Elliott, J., R. & Smith, R., A. (2004). Race, Gender, and Workplace Woven. *American Sociological Review*, (69), 365–386.
- Fettahioğlu, Ö., O. & Sadık, H. (2015). Psikolojik Şiddet ve Yabancılaşmanın Destekleyici Örgüt İklimine Etkisi. *KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1):55-73.
- Gezegen, S. (2010). İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Grant Thornton (2018). Kadın Yöneticiler 2018, http://www.gtturkey.com/default.asp?PG=020901_TR&MKL00_CODE=GMKLTR&MKL01_CODE=GM040 (Erişim Tarihi: 2018).
- Günsel, A., Köroğlu, S. & Demirci, L. (2015). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2015 Sayı:1 74-112.
- Hearn, J. & Parkin, P., W. (1986). Women, Men and Leadership: A Critical Review of Assumptions, Practices and Change in the Industrialized Nations, *International Studies of Management and Organization*, 16(3), 33-60.
- Hoobler, J. M., Hu, J. & Wilson, M. (2010). Do Workers Who Experience Conflict Between The Work and Family Domains Hit A 'Glass Ceiling?: A Metaanalytic Examination. *Journal of Vocational Behaviour*, 77(3), 481-494.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualistic Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- ILO (2017), http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:2018).
- İnandı, Y. (2009). Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmaları Önündeki Engeller: Mersin İli Örneği-Türkiye. *Eurasian Journal of Educational Research*, 36, 161–178.
- İraz, R. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 21-23 Mayıs 2009, s. 277.
- İslamoğlu, G., Birsal, M., & Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü*. İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- İşcan, Ö., F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010 .
- İşçi E., Taştan, S., B. & Akyol, C. (2013). The Role of Managerial Communication Skills on The Effect of Organizational Trust on Job Alienation: A Case of Private Hospital Employees. *International Refereed Journal of Humanities and Academic Sciences*, C.2, S. 3, s. 95–113.
- Jackson, C., J. (2001). Women Middle Managers' Perception of The Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.

- Jaquette, J., S. (1997). Women in Power: From Tokenism to Critical Mass. *Foreign Policy*, ss. 23-37.
- Jena, L. K., Pradhan, S. & Panigrahy, N. P. (2017). Pursuit of Organisational Trust: Role of Employee Engagement, Psychological Well-Being And Transformational Leadership. *Asia Pacific Management Review*, 2017,1-8.
- Jiang, Z., Gollan P. J. & Brooks, G. (2015). Relationships Between Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Study of China, South Korea, and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2015.1128457.
- Joseph, E. E. & Winston, B. E. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Tikici, M. (2015). Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, Yıl:2015, Cilt:7, Sayı:13 125-144.
- Kaneshiro, P. (2008). Analyzing The Organizational Justice, Trust, and Commitment Relationship in A Public Organization. Doctoral Dissertation, Northcentral University, AZ.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. (1989). The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion. San Francisco, CA: Jossey-Bass,.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 32, S: 1, s. 231-260.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcioğlu, F. & Leblebic, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 4, 2014, 1-20.
- Kocacık, F. & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 6, S: 1, s. 195-219.
- Koçak, O., & Hayran, N. (2011). *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği*. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi’nde sunulan bildirileri, Saraybosna-Bosna Hersek.
- Korkmaz H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 5, Eylül 2014, s. 1-14.
- Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. Society for Human Resource Management, SHRM - Research Quarterly, United States of America.
- Mayer, R. C., Davis. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20.3, 709-734.
- Meshkati, Z., Eskandari, B., & Mostahfezian, M. (2014). The Relationship Between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Trust : A Case Study of The Employees of The Department of Youth And Sports. *Research in Sport Management and Psychology*, 2 (2), 39 - 44.
- Metz, I. (2005). Advancing the Careers of Women With Children, *Career Development International*, 10(3), 228-245.

- Milliken, F. J. & Morrison, E. W. (2003). Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions For Research on Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1563- 1568.
- Mızrahi, R. & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2010 ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A., Jr. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, s. 55-77.
- Örücü, E. & Kambur, E. (2017). Otel Çalışanlarında Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Bandırma İlçesi Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 10 Sayı: 52 Volume: 10 Issue: 52 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1964>.
- Örücü, E., Kılıç, & R., Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özkan, Sayar, G., & Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Özler, E., N., D. & Yıldırım, B., H. (2015). Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt 5, Sayı:1.
- Öztürk, Z. & Bilkay, T., A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol/Cilt: 3, No/Sayı: 6.
- Özyer, K. & Azizoglu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, Yıl 10, Sayı 1, 2014, 95-106.
- Özyer, K. & Orhan, U., (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var Mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Volume 5 Issue 8, p. 971-987, December 2012.
- Perks, H. & Halliday, S. V. (2003). Sources, Signs and Signalling for Fast Trust Creation in Organisational Relationships. *European Management Journal*, Vol. 21, No. 3, ss. 338–350.
- Powell, G. & Butterfield, D. (2003). Gender, Gender Identity and Aspirations to Top Management. *Women in Management Review*, 18, (1–2), 88–96.
- Saruhan, Ş. C. & Yıldız, M. L. (2013). *Çağdaş Yönetim Bilimi*, Genişletilmiş 2. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Şentürk, B. & Kaymaz, Y. (2017). Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Analiz: İzmir Örneği, *UIİİD-IJEAS*, 2017 (16. UIK Özel Sayısı):469-480 ISSN 1307-9832, 469-480.
- Shari, M., Y. (2014). *Glass Ceiling, The Prime Driver of Women Entrepreneurship in Malaysia: A Phenomenological Study of Women Lawyers*. The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14 August 2014, Procedia - Social and Behavioral Sciences 169 (2015) 329 – 336.
- Sharma, H. & Yadav, R. (2018). The Relationship Between Organizational Justice and Work Engagement: Trust as a Mediator. *Prabandhan Indian Journal of Managment*, Volume 11, Issue 3, March 2018, Doi: 10.17010/Pijom/2018/V11i3/122078.
- Şimşek, Ş. & Taşçı, A. (20039). Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi. *Polis Dergisi*, 34, 312-316.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-96.

- Sposito, C. A. (2013). Carrier Barriers for Women Executives and The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French and Turkish Women Executives. *Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.
- Tai, An-Ju R. & Sims R.L. (2005). The Perception of The Glass Ceiling in High Technology Companies, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 16-23.
- Taşkın, E. & Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 33, s. 19-34.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- TEPAV. (2013) İstihdam İzleme Bülteni. İnternet kaynağı: [http:// www. tepav. org.tr/ tr/haberler/s/3566](http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3566). (Erişim tarihi:2018).
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W.K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning And Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547- 593.
- TÜİK (2018), İstatistiklerle Kadın, 2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> (Erişim Tarihi: 2018).
- Tunç, A., Uslan, Y. U. & Gökçe, A. F. (2015). *Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”*: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği, Gülseren Ağırdağ (Ed.), Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana.
- Turhan, M. & Çetin, Y. C., (2017). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Proceedings of the 3rd Cyprus International Congress of Education Research.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, S: 2, C: 1, s. 75-88.
- TURKONFED (2017), <http://www.turkonfed.org/tr/icerikler/arastirma-raporlari/> (Erişim Tarihi: 2018).
- Verburg, R., M.; Nienaber, A., M.; Searle, R., H.; Weibel, A.; Hartog, D., D. & Rupp, D. E., (2018). The Role of Organizational Control Systems in Employees’ Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group & Organization Management*, 2018, Vol. 43(2) 179–206.
- 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.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. International Labour Office, Geneva.
- Wong, Y-T., Ngo, H.-Y. & Wong, C.-S. (2006). Perceived Organizational Justice, Trust and Ocb: A Study of Chinese Workers In Joint Ventures And Stateowned Enterprises. *Journal of World Business*, 41, ss. 344-355.
- YASED (2016), Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler.<https://www.yased.org.tr/ReportFiles/2016/YASED-KadinRaporu.pdf> (Erişim Tarihi: 2018).
- Yılmaz O. D. (2015). Perceived Organizational Trust as an Antecedent of Organizational Citizenship Behaviour: Findings From Lodging Enterprises in Turkey. *Tourismas*, C. 10, S. 1, s. 149-165.
- Zaheer A., Mcevily B. & Percone V., (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects Interorganizational and Nterpersonal Trust on Performance, *Organization Science*, 9: 141-159.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu, *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı:35 / 2 Yıl:Haziran / 2002.