

Dimensions Of Women Academicians' Attitudes Towards Glass Ceiling Syndrome

Nuray Girginer¹, Zeliha Kaygısız Ertuğ²

Abstract

Despite the increase in the number of working women, there are obstacles that are not reflected in the increase in their senior management levels and in the difficulties in reaching the upper management levels of women for various reasons. This barrier, which couldn't be seen and couldn't be penetrated, is described as Glass Ceiling Syndrome in the literature. The aim of the study is to dimension female academicians' attitudes towards glass roof syndrome. For this purpose, 220 female academicians working at Eskişehir Osmangazi University directed a glass ceiling scale consisting of 34 items. Structural validity of 8 dimensions obtained by Explanatory Factor Analysis (EFA) applied to dimension of attitudes towards glass ceiling syndrome was investigated by Confirmatory factor analysis (CFA). The CFA findings show that the 6 dimensional structure of female academicians' attitudes toward glass-ceiling is a valid structural model. The goodness-of-fit indicators of the obtained structural model are well within the limits of compliance.

Keywords: Glass ceiling syndrome, Explanatory factor analysis, Confirmatory factor analysis.

Jel Codes: C10, C52, J80

¹ **Corresponding Author** Department of Business, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir, Turkey, ngirginer@gmail.com

²Department of Business, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Eskişehir Osmangazi University, Eskişehir, Turkey, zelihak@ogu.edu.tr

Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Tutumlarının Boyutlandırılması

Özet

Çalışan kadın sayısının artışına rağmen üst yönetim seviyelerinde bu artışın yansımamasında ve çeşitli nedenlerle kadınların üst yönetim seviyelerine çıkmakta zorlanmalarında görülmeyen ancak aşılamayan engeller Cam Tavan Sendromu olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromuna yönelik tutumlarının boyutlandırılmasıdır. Bu amaçla ESOGÜ’nde görev yapan 220 kadın akademisyene 34 maddeden oluşan cam tavan ölçeği yöneltilmiştir. Cam tavan sendromuna yönelik tutumların boyutlandırılması amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile elde edilen 8 boyutun yapısal geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile araştırılmıştır. DFA bulguları, kadın akademisyenlerin cam tavana yönelik tutumlarının 6 boyutlu yapısının geçerli yapısal bir model olduğunu göstermiştir. Yapısal modelin uyum iyiliği göstergeleri, iyi uyum sınırları içerisinde yer almıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi.

1. GİRİŞ

Kadınları iş yaşamında üst yönetim kademelerinden uzak tutmaya yönelik, onların ilerlemelerinin başarılarıyla ilgili değil sadece cinsiyetleriyle ilgili olduğu görülmeyen engeller cam tavan kavramıyla ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle cam tavan, kadınların başarılarının göz ardı edilerek iş yaşamında üst mevkilere çıkmalarının önünü kesen bir takım engellerdir.

Cam tavan, kadınların daha üst yönetim kademelerine yükselmelerinde bir engel oluşturmaktadır. Kadın çalışanlar kariyerlerinde yukarı doğru baktıklarında herhangi bir engel görememektedirler, fakat biraz yukarı doğru hareket ettiklerinde cam tavanla karşılaşmaktadırlar. İngiltere'de R.M. Kanter'in yaptığı araştırmalarda cam tavanın birçok kadın için aşılmaz olduğunu açıklamada üç önemli faktör üzerinde durulmuştur (Efe, 2003):

- İşverenler açısından, kadınlarla erkekler arasında tercih edilmede farkların olduğu,
- İşletmelerde erkek çalışanların kadınlara karşı önyargılı ve ayrımcı davrandıkları,
- Kurumsal politikalarda kadınlara şekilsel ve sistematik ayırım yapılması.

Erkek egemen bir kültüre sahip olan ülkemizde de kadınlar üzerindeki baskı ve engellerin fazla olması, gerek kamu sektörü gerekse özel sektörde kadın yönetici sayısının artmasını negatif yönde etkilemektedir. Yıldız (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre milletvekili, büyükelçilik, HSYK üyeliği, dekanlık, banka genel müdürlükleri gibi üst seviye yöneticiliklerinde kadınların oranı %10'un biraz üzerindedir. İl idareleri, kaymakamlık, belediye başkanlığı seviyelerinde bu rakamların daha da düşük olduğu ifade edilmektedir. Türkiye'deki farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmalara bakıldığında da sonuçların bu verileri destekleyecek şekilde olduğu ve cam tavanın varlık gösterdiği görülmektedir. YÖK'ün 2015 yılı raporu da göstermektedir ki söz konusu durum üniversiteler için de geçerlidir. Üniversitelerin ülkenin dünyaya açılan kapıları olmaları bakımından yüksek olması istenen ve beklenen kadın akademisyen sayılarının düşük düzeylerde kalması dikkat çekicidir. Bu durumda akademisyenlerin de cam tavan sendromundan etkilendiğini ve ortaya çıkan sıkıntıları yoğun bir şekilde yaşadığını söylemek mümkündür (Girginer ve diğerleri, 2016).

Literatürdeki cam tavan kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet fark etmeksizin oluşan cam tavan engelleri, nitel ve nicel yöntemlerle incelenmiştir. Bu çerçevede cam tavan algısının örgütsel adalet ve çalışanların korku düzeyi gibi farklı değişkenlerle ilişkileri araştırılarak oluşan bu engellere çözüm yolları önerilmiştir (Dreher, 2003; Tükeltürk ve Perçin, 2008; Gül ve Oktay, 2009; Bell ve Morse, 2010; Cook ve Glass, 2014).

Literatürde tanımsal çalışmaların yanısıra farklı sektörlerdeki ve farklı yönetim seviyelerindeki kadın yöneticilerin cam tavan algısının incelendiği ve sıkıntı yaşadıkları

unsurların belirlendiği çalışmalar da bulunmaktadır (Meyerson ve Fletcher, 1999; Wrigley, 2002; Goodman ve diğerleri, 2003; Anafarta ve diğerleri, 2008; Akpınar-Sposito, 2013). İnşaat, turizm, bankacılık, tekstil, eğitim gibi özel sektör alanları ve kamu sektörü çalışmalarda ağırlıklı olarak karşılaşılan sektörlerdir (Anafarta ve diğerleri, 2008; Tükeltürk ve Perçin, 2008; Kolade ve Kehinde, 2013).

Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda cam tavan engellerinin varlığı genellikle demografik özellikler, toplumsal cinsiyet rolleri, mentor eksikliği, iletişim ağlarına girme ya da girememe gibi unsurlar açısından incelenmiştir. Sanders ve diğerleri (2009), Hollanda'da bulunan üniversitelerde çalışan kadın profesörlerin cam tavanı nasıl aştıklarına ilişkin bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmadan elde edilen verilere varyans analizi ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada kadın ve erkek sayılarının dengesiz olduğu belirtilerek, kadın dostu olmayan ortamlarda kariyerlerinde ilerleme sağlamış kadın profesörlerin deneyimleri ve Hollanda'da cam tavanı aşmak için oluşturulan politikaların akademisyen kadınlara ne derece kolaylık sağladığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda kadın dostu çevre ve kariyer yolları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ve kadın dostu ortamlarda çalışmanın akademik yükselmeye kolaylık sağladığı ifade edilmiştir.

Bonawitz ve Nicole (2009) ise Amerika yüksek öğreniminde, aynı alanda çalışan erkek ve kadın akademisyenlerin görev sürelerinin uzatılmasında ve terfilerinde eşit şekilde davranılmadığı, özellikle sosyal bilimler ve doğa bilimlerindeki kadın profesörlerin daha büyük engellerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Amerikan Üniversiteler Birliği, üniversitelerin personel sayıları, Amerikan üniversiteli kadınlar birliği, ulusal eğitim istatistikleri merkezi ve Amerikan Üniversite profesörleri birliği yayınlarından elde ettikleri hazır verileri yorumlayan yazarlar, beşeri bilimlerde görev süreleri uzatılsa bile erkek meslektaşları kadar terfi alamadıklarından bahsederek, kadınların terfi ve görev süresi uzatımlarında betonlaşmış cam tavanı aşmak için neler yapabileceklerine dair önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma sonucunda ortaya çıkan, çalışılan bilim dalının cam tavana ilişkin görüşler üzerinde farklılık yaratması durumu dikkat çekici bir noktadır.

Zhugue ve diğerleri (2011), akademisyen cerrahlar üzerinde yaptıkları çalışmada cam tavan kavramını geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, tıp camiasında cinsiyet ayrımcılığının görünürlüğü ve mentor eksikliği boyutları açısından ele almışlardır. Çalışmada Amerika'daki tıp fakültelerinin verileri ve akademisyen cerrahlar üzerinde farklı bilim adamlarınca daha önceden yapılmış çalışmaların verileri birlikte yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda bilinçaltında yatan varsayımların toplumsal cinsiyet açısından az da olsa etkili olduğu,

cinsiyet ayrımcılığının açık şekilde görüldüğü ve rol model olarak alınacak ya da mentorluğundan yararlanılacak kadın akademisyen cerrah sayısının az olduğu ifade edilmiştir.

Diğer taraftan cam tavan sendromu ile ilgili literatürde yöntem olarak genellikle betimsel istatistiklere yer verilmiş ve karşılaştırma analizleri kullanılmıştır. Sadece bir çalışmada faktör analizi (Alaçam ve Altuntaş, 2015); dört çalışmada ise çoklu regresyon ve hiyerarşik regresyon analizi (Anafarta ve diğerleri, 2008; Sanders ve diğerleri, 2009, İnel ve diğerleri, 2014) kullanılmıştır. Yapılan literatür incelemesinde cam tavan kavramının yapısal eşitlik modeli ile incelendiği sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromuna yönelik tutumlarının boyutlandırılmasıdır. Bu amaçla Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde görevli 220 kadın akademisyenin cam tavan tutumlarına yönelik araştırma yapılarak, elde edilen verilerden hareketle kadın akademisyenlerin cam tavana yönelik tutumları boyutlandırılmaya ve yapısal bir ölçüm modeli elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik değişkenler, ikinci bölümünde ise 34 maddeden oluşan Cam tavan ölçeği yer almıştır. Verilerin analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için SPSS 24.0, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için ise Lisrell 9.2 programları kullanılmıştır.

3. VERİLERİN ANALİZİ

ESOGÜ kadın akademisyenlerinden Basit Tesadüfi Örneklemeye esasına göre ulaşılan 220 kadın akademisyenin cam tavana yönelik tutumlarının boyutlandırılması için öncelikle AFA, daha sonra AFA ile elde edilen ölçüm modelinin yapısal bir model olup olmadığını belirlemek amacıyla DFA uygulanmıştır.

3.1. AFA Sonuçları

Kadın akademisyenlerin cam tavan engellerine yönelik tutumlarını boyutlandırmak amacıyla 34 maddeden oluşan CTÖ için AFA uygulanmıştır. İlk AFA sonuçlarına göre her ne kadar 10 faktörlü bir model belirlenmişse de tek bir maddeden oluşan iki faktördeki 7. ve 19. maddelerle, faktör yükleri düşük olan maddeler (20. madde) ölçekten çıkartılmış ve 10. madde negatif faktör yükü içermesi nedeniyle yeniden kodlanmıştır. Sözü edilen düzenlemeler sonucunda uygulanan AFA sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Kadın Akademisyenlere Yönelik CTÖ için AFA Sonuçları

		Faktör	A.	Küm.A.V

FAKTÖRLER	Özdeğer	yükleri	Varyans	
Faktör 1	6,528		16,264	16,264
CT31: Akademisyen kadınlar akademik hayatın güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler		0,840		
CT30: Akademisyen kadınlar hızlı ve mantıksal kararlar alamazlar.		0,782		
CT33: Akademik hayatta kadınlar erkeklerle göre, uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere daha soğuk bakarlar.		0,782		
CT29: Akademisyen kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir.		0,775		
CT32: Kadınlar erkeklerle göre daha duygusal olduğu için üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.		0,772		
CT1: Kadının yeri eşinin yanındır.		0,740		
CT9: Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmanın kadınların cinsel kişiliğini olumsuz etkiler.		0,695		
CT34: Akademik hayatta kadın yöneticiler yönetim konusunda adil davranmaz.		0,565		
Faktör 2	5,122		10,311	26,574
CT15: Kadınlar, ders dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.		0,899		
CT14: Kadınlar, akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.		0,877		
CT16: Kadınlara akademik hayatta üst düzey yöneticilik için erkeklerden daha az fırsat veriliyor		0,820		
Faktör 3:	2,294		9,937	36,512
CT21: Kadınlar erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanırlar.		0,737		
CT27: Kurumunda akademisyen kadınlar üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamazlar.		0,689		
CT22: Akademik hayatta rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok		0,683		
CT25: Akademisyen kadınların mesleklerinde ilerlemeleri için erkeklerle göre daha çok çalışmaları gerekiyor		0,667		
CT18: İş yerimde kadın ve erkeklerle yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.		0,553		
CT26: Akademisyen kadınların mesleklerinde ilerlemeleri için erkeklerle göre daha uzun süre beklemeleri gerekiyor.		0,507		
Faktör 4	1,752		7,880	44,392
CT28: Akademik hayatta üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.		0,756		
CT23: Aileler kadınları onlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklerle yönlendirmeli.		0,682		
CT10: Kadınlar akademik kariyerlerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahip olmalıdırlar.		0,578		
CT17: İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.		0,518		
Faktör 5	1,689		6,954	51,347
CT6: Akademisyen kadınlar için birinci öncelik akademik kariyer olmalıdır.		0,780		
CT5: Akademik hayat, kadınların iyi bir anne olmasını engeller.		0,762		
CT8: Kadınlar akademik hayatta yönetmekten çok yönetilmesi gerekir.		0,628		
Faktör 6	1,344		6,451	57,798
CT2: Kadın için birinci öncelik çocuğuyla ilgilenmektir		0,755		
CT3: Kadınlar ailede erkeklerden daha fazla sorumluluk üstlenir.		0,698		
Faktör 7	1,159		5,755	63,553
CT12: Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahiptir.		0,774		
CT13: Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.		0,760		
CT11: Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahiptir.		0,603		
Faktör 8	1,032		3,931	67,484
CT24: İş yerimdeki idari görev dağılımı kadın ve erkekler için farklılık gösteriyor		0,571		
CT4: Akademik hayat, kadınların iyi bir eş olmasını engeller.		0,500		

Tablo1 den görüldüğü gibi; Barlett'in küresellik testi sonucu (Ki kare=2359,90 p=0,000) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri 0,808 ile kabul sınırları içindedir. AFA sonucunda belirlenen 8 faktörden F1 varyansın %16,264'ünü, F2 varyansın %10,311'ini, F3

varyansın %9,937'sini, F4 varyansın %7,880'ini, F5 varyansın %6,954'ünü, F6 %6,451'ini, F7 %5,755'ini ve son faktör F8 varyansın %3,931'ini açıklamaktadır. AFA sonucunda elde edilen 8 faktör toplam varyansın %67,483'ünü açıklamaktadır.

4.2. DFA Sonuçları

AFA ile elde edilen 8 faktörlü 31 maddeli ölçüm modelinin bir ölçme aracı olarak gizil değişkenleri nasıl ve ne ölçüde açıkladığının belirlenebilmesi için DFA uygulanmıştır. CTÖ'nin AFA ile belirlenen 8 faktörlü yapısının çok boyutlu ölçüm modeli olarak uygunluğunun belirlenmesi için uygulanan DFA sonucunda bazı gözlenen değişkenlerin hata varyansları negatif çıkmıştır. Cam tavana yönelik tutumlarda belirleyici olmadığı düşünülerek bu gözlenen değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı olmayan gözlenen değişkenler modelden çıkarılmışlardır. Ayrıca modelin yapı geçerliliğini arttırıcı yöndeki önerilen değişiklikler de yapılarak 21 maddeli 6 faktörlü ölçüm modeline ulaşılmıştır. Söz konusu 6 faktörlü CTÖ modeline ilişkin DFA sonuçları Tablo 2'de, path grafiği de Şekil 1 'de verilmiştir.

Standartlaştırılmış yükler her bir gözlenen değişken ile ilgili olduğu gizil değişken arasındaki korelasyonları göstermektedir. F1 gizil değişkeni için S20 (*Kadınlar üst düzey yöneticilik yapamazlar*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.88, F2 gizil değişkeni için S4 (*Kadınlar çok fazla ailevi sorumluluk üstlenirler*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.92, F3 gizil değişkeni için S9 (*Kriz döneminde ilk olarak kadınlar işten çıkarılmaktadır*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.88, F4 gizil değişkeni için S25 (*Bu pozisyona gelmemde iş arkadaşlarıma göre daha fazla çalışmam etkili olmuştur*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.91, F5 gizil değişkeni için S18 (*Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.77, F6 gizil değişkeni için S1 (*Kadınlar üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşabilmek için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.87, F7 gizil değişkeni için S28 (*Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler*) gözlenen değişkeninin korelasyon katsayısı 0.97'dir. S28 tüm gözlenen değişkenler içinde bağı olduğu gizil değişkeni en fazla açıklayan gözlenen değişken durumundadır.

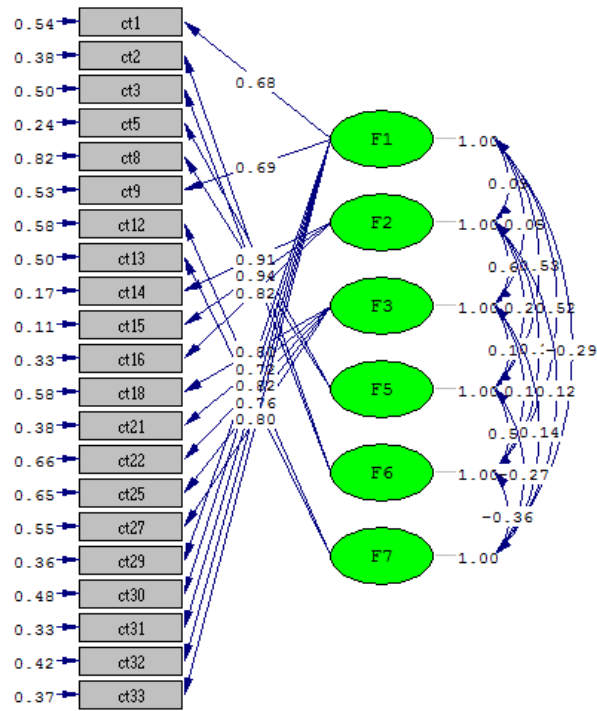
6 faktörlü Cam Tavan Ölçüm modelinde; her bir gözlenen değişkenin faktör yükü için hesaplanan t değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Çok boyutlu (6 faktörlü-21 maddelik) CTÖ modelinin DFA sonucunda ortaya çıkan uyum ölçüleri de kabul edilebilir uyum sınırlarında olması, uygun bir yapısal model olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. 6 faktörlü- 21 maddeli Cam Tavan Ölçüm Modelinin DFA Sonuçları

	Standartlaştırılmış	t	R ²

Cam Tavana Yönelik Faktörler	yükler		
Faktör 1			
CT1	0.678	11.04	0.46
CT9	0.685	11.22	0.47
CT29	0.80	13.77	0.64
CT30	0.721	11.94	0.52
CT31	0.818	14.36	0.67
CT32	0.761	12.83	0.58
CT33	0.793	13.75	0.63
Faktör 2			
CT14	0.911	17.16	0.83
CT15	0.943	18.21	0.89
CT16	0.818	14.53	0.67
Faktör 3			
CT18	0.648	9.85	0.42
CT21	0.787	12.73	0.62
CT22	0.583	8.61	0.34
CT25	0.591	8.82	0.35
CT27	0.671	10.24	0.45
Faktör 4			
CT5	0.872	8.04	0.76
CT8	0.424	5.36	0.18
Faktör 5			
CT2	0.787	10.57	0.62
CT3	0.707	9.64	0.50
Faktör 6			
CT12	0.648	6.39	0.42
CT13	0.707	6.63	0.50
Uygunluk İndeksleri		Değeri	Uyum
χ^2 /s.d		249,32/174=1,43	İyi uyum
RMSEA		0.053	İyi uyum

Şekil 1: Çok Boyutlu (6 faktörlü 21 maddeli) CTÖ Modelinin Path Grafiği



Chi-Square=249.32, df=174, P-value=0.00016, RMSEA=0.053

5. Değerlendirme ve Sonuç

Cam tavan sendromu her alanda ve her düzeyde çalışanların karşılaşılabildiği ve karşısında kendilerini çaresiz hissedebilecekleri bir durumdur. Her ne kadar her iki cinsiyet için söz konusu olsa da cam tavan engelleriyle kadınlar erkeklere oranla çok daha sık ve yoğun karşılaşmaktadırlar. Bu çalışmada Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde görevli 220 kadın akademisyenin cam tavana yönelik tutumları boyutlandırılmaya ve yapısal bir ölçüm modeli elde edilmeye çalışılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 33 maddeli ölçek için 8 faktör belirlenmiştir. Söz konusu ölçüm modelinin yapısal bir model olup olmadığının belirlenmesi için yapılan DFA sonucunda ise 21 maddeli 6 faktörlü ölçüm modelinin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde görevli kadın akademisyenlerin cam tavan algılarını ölçmede yapısal geçerliliği olan bir model olarak kullanılabilceği belirlenmiştir. Daha sonraki çalışmalarda DFA ile yapısal geçerliliği belirlenen faktörlerle bazı demografik özelliklere göre karşılaştırma analizleri yapılması planlanmaktadır.

Günümüzde cam tavan engelleri farklı eğitim, statü ve gelir düzeylerinde çalışan kadınlar için önemlidir. Toplumun yüksek eğitilmiş kesimini oluşturan akademisyenlerin cam tavana yönelik tutumlarının boyutlandırıldığı bu çalışmada; elde edilen boyutlar ve nedensellik ilişkileri için oluşturulan yapısal denklemler literatüre ve toplumdaki genel kanıya paralel bulgular göstermiştir. Ancak çalışmada hedeflenen akademisyen sayısına ulaşmada zorluklar yaşanmıştır. Dolayısıyla örneklem mevcudunun daha yüksek değerleri için çalışmanın yinelenmesi bu çalışmadan elde edilen bulguların karşılaştırılmasında ve geçerliliğinin tartışılmasında yararlı olacaktır. Bu çalışmadan elde edilen bulguların ileriki çalışmalara bir başlangıç oluşturması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling: Syndrome: The Case Study Comparison Between French and Turkish Women Executives, *Procedia-Social and Behavioral Sciences: 2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, 75, 488-497.
- Alaçam, B. & Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Anafarta, N., Sarvan, F. & Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Bell, S. & Morse, S. (2010). Breaking Through the Glass Ceiling: Who Really Cares About Sustainability Indicators?, *Local Environment*, 6(3), 291-309.
- Bonawitz, M. & Nicole, A. (2009). The Glass Ceiling is Made of Concrete: The Barriers to Promotion and Tenure of Women in American Academia, *Forum on Public Policy*, 2, 1-16.
- Cook, A. & Glass, C. (2014). Above the Glass Ceiling: When are Women and Racial/Ethnic Minorities Promoted to CEO?, *Strategic Management Journal*, 35(7), 1080-1089.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Work-Life Programs On Female Leadership At The Top, *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Efe, S. (2003). Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Girginer N., Ertuğ K. Z. & Yiyit, T. (2016). Reviewing the Glass Ceiling Syndrome Perception of Academicians with Exploratory Factor Analysis: An Application on ESOGU Academicians, *EconWorld2016@ImperialCollege*, 10-12 August, 2016, London, UK.
- Goodman, J. S., Fieldes, D. L. & Blum, T. C. (2003). Cracks in the Glass Ceiling in What Kind of Organizations Do Women Make It to the Top?, *Group & Organizational Management*, 28(4), 475-501.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 421-436.
- İnel, M., Garayev, V. & Bakay, A. (2014). Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye'nin Ege Bölgesi Kurumları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Kolade, O. J. & Kehinde, O. (2013). Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry, *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 77-97.

- Meyerson, D. E. & Fletcher, J. K. (1999). A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Sanders, K., Willemsen, T. M. & Millar, C. C. (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences?, *Sex Roles*, 60, 301-312.
- Tükeltürk, Ş. & Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Wrigley, B. J. (2002). Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View the Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management. *Journal of Public Relations Research*, 14(1), 27-55.
- Zhuge, Y., Kaufman, J., Simeone, D. M. & Velazquez, O. C. (2011). Is There Still a Glass Ceiling for Women in Academic Surgery, *Annals of Surgery*, 253(4), 637-643.