



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi  
Yıl: 2020 Cilt-Sayı: 13(4) ss: 809-823

Academic Review of Economics and Administrative Sciences  
Year: 2020 Vol-Issue: 13(4) pp:809-823

<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuibf.735898

Geliş Tarihi / Received: 11.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 04.09.2020

Araştırma Makalesi

Research Article

## TÜRKİYE'DE AKADEMİSYENLERİN İDARİ GÖREVLERİNE DAİR 'CAM TAVAN' ALGISI ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME\*

Hava TAHTALIOĞLU<sup>1</sup>

Hüseyin ÖZGÜR<sup>2</sup>

### Öz

Türkiye'de cam tavana dair akademik çalışmalarının çoğu cinsiyet/kadın ve yaş gibi sınırlı bir veya birkaç değişkene odaklanmıştır. Türkiye'nin kamu personel sisteminde açıklık, eşitlik ve tarafsızlık ilkelerini zedeleyen ve bazıları cam tavan sendromuna da yol açan uygulamaların tespiti ve giderilmesi açısından önceki çalışmaların kapsamı yeterli değildir. Türkiye özelinde yapılan çalışmalarda sektörel ve mesleki göstergeleri dikkate alarak geliştirilen ölçeklerin ve endekslerin olmaması da sorunun akademik ve uygulama düzlemlerinde anlaşılması ile çözüm önerileri geliştirmede gözlemlenen önemli bir eksikliklerdir.

"Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair 'Cam Tavan' Algısına Yönelik Ölçek" geliştirilmesi amaçlanan bu çalışmada literatürdeki diğer Türkiye kökenli cam tavan ölçeklerindeki cinsiyette ilave ve daha spesifik çeşitli değişkenler de kullanılmaktadır. Araştırma 1992'de kurulan Devlet üniversitelerinde 2016 yılında görevde bulunan öğretim üyeleriyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak literatür ve pilot çalışma ışığında yazarlarca geliştirilen Türkiye'de öğretim üyelerinin akademik boyutu olan idari görevlere yükselmeye karşılaştıkları engelleri tespit etmeye dair anket temelli algı ölçeği formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen geçerli anket verileri üzerinde çeşitli ileri istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Bulgular çerçevesinde 26 madde ve 7 alt boyuttan oluşan "Türkiye'de Akademisyenlerin İdari Görevlere Yükselmesine Dair Cam Tavan Algısı Ölçeği" geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler** : Akademik Personel, Cam Tavan, Algı Ölçeği, Türkiye'de Üniversiteler.

**JEL Kodları** : J08, J16, J24, J28, J31.

\* Tahtaloğlu, H. (2016b). Yükselmeye Açık Kamu Personel Sistemine Sahip Türkiye'de 'Cam Tavan': Yükseköğretimde Kapalılık Eğilimleri, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayımlanmamış doktora tezinden geliştirilip güncellenerek üretilmiştir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, htahtalioglu@gmail.com, ORCID ID 0000-0003-4698-4650

<sup>2</sup> Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hozgur@pau.edu.tr, ORCID ID 0000-0003-1219-1273

## THE GLASS CEILING PERCEPTION SCALE DEVELOPMENT FOR ADMINISTRATIVE POSITIONS OF ACADEMIC PERSONNEL IN TURKEY

### **Abstract**

*Most of the academic glass ceiling studies in Turkey focus on a limited number of variables, mostly gender and age. The narrow scope of previous studies is not sufficient for the detection and elimination of practices that damage the principles of openness, equality and impartiality in the Turkish public personnel system. The fact that the developed and reused glass ceiling perception scales and indexes in Turkey do not take into account the sectoral and professional indicators is also a crucial deficiency in understanding the problem in academic and practical dimensions and in developing solutions.*

*In this scale development study, unlike other glass ceiling scales in Turkish literature, gender and other specific variables were handled together. The research was conducted in 2016 with the academic staff of the State universities, established in 1992. To identify the obstacles faced by Turkish academicians in promoting administrative positions with an academic dimension, a perception scale form developed by the authors in the light of literature and pilot study was utilized for data collection. Various advanced statistical analyzes were performed on valid questionnaires. The Turkish Glass Ceiling Perception Scale for the Promotion of Academicians to Administrative Positions consists of 26 items and 7 sub-dimensions.*

**Keywords** : Academic Personnel, Glass Ceiling, Perception Scale, Turkish Universities.

**JEL Codes** : J08, J16, J24, J28, J31.

### **GİRİŞ**

Cumhuriyet’in ilk yıllarından günümüze kadar sürekli eleştiriye maruz kalan ve çok sayıda değişikliğe konu olan Türkiye’nin kamu personel sistemi/rejimi içerisinde yükselme ve yöneticilik konuları doğası gereği önemlidir ve ilgi çekmektedir. Yıllardır süregelen bu değişimlerle ortaya çıkan günümüz kamu personel sistemi, kamuda istihdam edilecek personelin gerek işe alınmasında gerekse yükselmesinde, prensip olarak, eşitlikçi ve tarafsız yapısıyla öne çıkan açık bir sistemdir. İşe (hizmete) girmede dikkat çeken eşitlikçi ve tarafsız hukuki yapı 1982 Anayasası’nın 70. maddesindeki “her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir; hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” ifadeleriyle anayasal güvence altındadır. Kamu personelinin yükselmesindeki hukuki yapının yasal dayanağı ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 3. maddesi C bendindeki liyakat ilkesidir. Kamu personel sistemi için genel kanun niteliği sergileyen DMK’da ele alınan bu ilkeler personele ilişkin diğer hukuki düzenlemelerde de yer bulmaktadır. Fakat kamu personel rejiminin prensipte yükselmelere açık ve liyakat temelli olması, rejim dışı bireysel, örgütsel ve toplumsal üç ana faktör altındaki diğer boyutlardan kaynaklanan yükselme/terfi sorunlarının varlığını ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Türkiye’de özellikle bu faktörler çeşitli orta ve üst düzey idari görevlere personel seçiminde ve atanmasında liyakat, tarafsızlık ve eşitliği esas alan kamu personel sistemini zedelemekte olup akademik ve uygulama boyutlarında bunun nedenlerinin ve sonuçlarının ölçümü ve tespit edilmesi gerekmektedir. Kamu personel sisteminde etkili olan ve kişiler tarafından kolaylıkla fark edilemeyen, görünmezlik özelliği sergileyen bu engeller cam tavan (sendromu) olarak isimlendirilmektedir.

Cam tavan, çalışanların, liyakati ve becerilerine bakılmaksızın kariyerleri önünde bariyer oluşturan ve sistem dışı beliren engellerdir (Billingsley, 1995; Blake, 1999; Burbridge, 1994; Lockwood, 2004; U.S. Glass Ceiling Commission, 1995; Woo, 1994). Bir diğer tanıma göre ise, cam tavan personel sistemi içinde cinsiyet, ırksal/etnik ve diğer ayrımlardan dolayı kariyer

basamaklarında yaşanan görünmez bariyerlerdir (Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001; Jackson & O’Callaghan, 2009; Morrison & von Glinow, 1990). Görünmez olan bu bariyerler, kadın ve çeşitli azınlıklar üzerinde aynı zamanda ince ama bir o kadar da güçlü (Burke, 2005), örgütsel ve algısal engellerdir (Weyer, 2006). Cam tavan hakkında yapılan tanımlarda, sendromun kadın çalışanlar üzerinde etkisine neredeyse her çalışmada yer verilmektedir.

Aslında, kadınlara ilaveten çeşitli azınlıklar ve toplumun farklılık gösteren diğer kesimleri de, karakterleri ve kabiliyetleri dikkate alınmadan işyerleri ve mesleklerinde görünür ve görünmez tek veya birkaç katmanlı cam tavanlarla karşılaşır (Burbridge, 1994; Starks, 2009; Witherspoon, 2009). Kadınlara yönelik çalışmalar kadar çok sayıda olmasa ve o kadar çok atıf almasa da, Türkiye dışındaki ülkelerde, ırk/etnik temel dahil çeşitli azınlıklara (Athey, Avery & Zemsky, 2000; Catalyst, 2001; Chen, 2004; Jackson & O’Callaghan, 2009; Lee, 2002; Maume, 2004; Powell & Butterfield, 1997; Witherspoon, 2009), fiziksel engellilere (Burcu, 2011; Braddock & Bachelder, 1994; Çakınberk, 2011), gurbetçilere (Domínguez, Rivo-López & Villanueva-Villar, 2019; Insch, McIntyre & Napier, 2008) ve göçmenlere (Fernandez, 1998; Tang, 1997) yönelik cam tavanı konu alan bazı çalışmalar da gerçekleştirilmiştir.

Yabancı literatürde spesifik olarak yüksek öğretim kurumlarında veya özel olarak üniversitelerde kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bazı çalışmalarda (Johnsrud & Heck, 1994; Lemons, 2003; Shultz, Montoya & Briere, 1992; Young, 2011) cam tavan algıları test edilmiştir. ABD’de 1991 yılında kadınların yükselmesini engelleyen bariyerleri tespit etmek ve insanların özel sektörde üst yönetim pozisyonlara terfi etmesine destek olan başarılı programları ortaya çıkartmak amacıyla Bush ve ekibi tarafından 21 üyeden oluşan Federal Cam Tavan Komisyonu (The Federal / U.S. Glass Ceiling Commission) kurulmuştur. Bu Komisyon önce ABD sonra başta liberal Batı demokrasileri olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde kadınlara ve ayrımcılığa ve/veya yukarıda tanımlanan yükselme bariyerlerine maruz kalan diğer toplum kesimlerine dair profesyonel ve akademik alan araştırmasına dayalı ve söylemsel cam tavan çalışmalarının artarak yayına ve rapora dönüşmesine vesile olmuştur (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995). Joyce Tang’ın (1997) makalesi ABD özelinde bilim ve mühendislik alanlarında hem öncü çalışmalardan ve gelişmelerden okuyucuyu haberdar etmekte hem de yükseköğretim alanında önemli başlangıçlardan birisini oluşturmaktadır. Tang (1997) 1989 Survey of Natural and Social Scientists and Engineers ABD verilerini kullanarak ırk ve cinsiyet temelinde 1982, 1984, 1986 ve 1989 yıllarındaki durumu karşılaştırmalı olarak literatürden süzülen çeşitli hipotezler eşliğinde mesleki statü ve yükselme durumu açısından test etmekte olup alanda önemli bir yeri olan Cotter ve arkadaşları (2001) da bu çalışmaya atıf vermektedir.

Türkiye’deki üniversitelerde kadın akademik ve idari personelin cam tavana maruz kalıp kalmadığını ölçen ve zaman zaman diğer sektörlerden hafif olsa da cam tavan engellerine rastlanan çeşitli çalışmalar (Kalkın, Erdem & Tikici, 2015; Kurtaiş, 2019; Özkan, 2019; Öztürk, 2011; Yenice, 2018; Yılmaz, 2019) bulunmaktadır. Kamu sektörünün genelinde olduğu gibi akademik camiada da cam tavana dair gerçekleştirilen çalışmalarda başka sektörler için geliştirilen anketler kullanılmaktadır. Nadiren de olsa, bu sektöre ve mesleğe özel Öztürk (2011), Negiz ve Yemen (2011), Yıldız ve Çiçek (2013) ile Alaçam ve Altuntaş’ta (2015) olduğu üzere ölçek geliştiren bazı eserler bulunmaktadır.

Türkiye’deki literatürde cam tavan algısının ölçülmesine yönelik eserlerde sadece cinsiyet faktörünün irdelenmesi ve diğer hiçbir faktörün etkisinin dikkate alınmaması, üzerinde durulması ve zamanla ileriki yıllardaki çalışmalarla doldurulması gereken temel bir boşluktur. Özellikle ABD, İngiltere ve Kanada gibi ülkelere bakıldığında bu boşluğu doldurmak adına doyurucu ve derinliği olan çalışmalara rastlamak mümkündür. Türkiye literatüründe de Tahtaloğlu (2016a) sadece kadınların değil bir takım farklılıklardan dolayı formel olmayan şekilde sınıflandırılan tüm bireylerin gerek istihdamında gerekse üst düzey pozisyonlara ulaşmasında cam tavan engelleriyle karşılaşabilecekleri düşüncesindedir. Ayrıca Şen (2017: 69) tarafından yapılan çalışmada (araştırmacının da öngördüğü doğrultuda) katılımcıların %42’si cam tavan sendromunun kadınlara özgü olmadığını görüş bildirmektedir.

Çalışmada, yabancı ve Türkiye kökenli literatürdeki araştırmalar dikkate alınarak çalışanların yükselmelerine yönelik karşılarına çıkabilecek engellere ilişkin ifadeler bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere üç ana boyutta/faktörde toparlanmaktadır. İfadelere verilen yanıtlarla birlikte öğretim üyesi seviyesindeki akademisyenlerin üst düzey idari görevlere ulaşmalarında karşılarına çıkacak cam tavana ilişkin algılarının ve kanaatlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen nicel verilerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmektedir. Sonuç olarak Türkiye’de Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair 'Cam Tavan' Algısı Ölçeği araştırmacıların istifadesine sunulmaktadır.

## I. CAM TAVAN ALGISINI ÖLÇEN LİTERATÜR ÖRNEKLERİ

Cam tavan algısı sadece kadın çalışanların etkilendiği bir çeşit kariyer engeli olarak görülebilmektedir. Literatürde bu algının ölçülmesinde kullanılan ifadelerin her birine yönelik frekans analizi yapılarak çeşitli verilere ulaşan ve bunları yorumlayan çalışmalar yanında birkaç ifadeyi içine alan faktörel temelli çalışmalara da rastlanmakta olup bu bağlamda Catalyst (2001) tarafından yapılan faktörel bazlı araştırma dikkat çekmektedir. Catalyst’in (2001) araştırmasında kadınların ve azınlıkların görevlerinde yükselmesinde görünür ve görünmeyen çeşitli engeller; mentor ve rol model eksikliği, informel ağlardan dışlanma, stereotipler ve kadınların rol-kabiliyetleri hakkındaki önyargılar ile deneyim eksikliği faktörlerinde toplanmıştır. Cotter ve arkadaşları (2001) iş sınıflandırmalarını, personel politikalarını, istihdam yasalarındaki sınırlandırmaları ve işveren ayrımcılığını cam tavana neden olan faktörler arasında göstermiştir. Witherspoon (2009) cam tavan ölçeğini yeniden tasarlamayı hedeflediği çalışmasında faktörleri; erkek egemen örgüt kültürü, kalıplaşmış fikirler, önyargılar, ayrımcılık, toplumsal rol beklentileri, beşeri sermaye ve özyeterlilik şeklinde sınıflandırmaktadır. Davies-Netzley (1998) ile Fernandez ve Rubineau’ya (2019) göre ise birçok faktör içinde cam tavan sendromunun en önemli nedeni sosyal ağlar/networklerdir.

Türkiye’de ise Karaca (2007) kadın yöneticilere yönelik cam tavan algısı çalışmasında, faktör analizi yapmaksızın, çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim ağları (networklar), mentorluk, mesleki ayırım, stereotip olmak üzere 7 boyuta dikkat çekmiştir. Çetin ve Atan (2012) ilköğretimdeki kadın okul yöneticilerinin cam tavan algılarını ölçtükleri çalışmasında aynı faktörlerden yararlanmışlardır. Kadın yöneticileri ele alan Mizrahi ve Aracı’nın (2010) kullandığı ifadeler cam tavanın daha önce dile getirilen 6 temel faktörüne (çok rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotiplere) uygun olarak hazırlanmıştır. Kadın müdürleri ele alan Aksu, Çek ve Şenol’a (2013) göre toplumsal önyargılar, aile içi sorumluluklar, örgüt kültürü, cinsiyet ayrımcılığı ve üst yönetimin görüşü faktörleri cam tavan sendromunda etkilidir. Kendi çalıştıkları, tek bir üniversitede, ESOGÜ’de, araştırma yapan, Girginer, Ertuğ-Kaygısız ve Yiyit’e (2016) göre cam tavan sendromuna; önyargılar, örgüt politikaları, mesleki ayrımcılık ve mentor eksikliği, toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara yönelik kişisel tercih algıları, çoklu rol üstlenme, cinsel ayrımcılık ve resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama şeklindeki 8 faktör neden olabilecektir. Birkaç üniversiteyi içine alan bir başka çalışmada ise Alaçam ve Altuntaş (2015) kadın akademisyenlerin kariyer engeli ölçeğinde; örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, örgütsel koşullar ve kalıplaşmış önyargılar olmak üzere 4 faktörden bahsetmektedirler.

Öztürk (2011) çalışmasında kadın öğretim elemanlarının cam tavan algısını; bireysel (çok rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları), örgütsel (örgüt kültürü, politikaları, mentor eksikliği, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama) ve toplumsal (mesleki ayırım, stereotipler) faktörler olmak üzere üç boyutta şekillendirmiştir. Benzer şekilde, Taşkın ve Çetin (2012) kadınların yöneticilik pozisyonlarına çıkarken karşılaştığı engelleri; bireysel (çok rol üstlenme, bireysel tercih ve algı), örgütsel (örgüt kültürü, örgüt politikaları, örgüt iklimi, mentor eksikliği, fırsat eşitliğinin olmayışı, iletişim ağlarına katılamama, erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın

yöneticiler tarafından konulan engeller ve iş hayatında kadın algısı) ve toplumsal (mesleki ayırım ve toplumsal önyargılar) üç boyutta toplamışlardır. Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu konu alan çalışmada, Çalışkan (2012) ise sosyal (çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, mesleki ayırım, kalıp yargılar, kraliçe arı sendromu) ve örgütsel (örgüt kültürü, resmi olmayan iletişim ağlarına katılmama, mentor-rol model eksikliği) boyutlardan bahsetmektedir. Türkiye literatüründe cam tavanı konu alan eserlerde alt faktörler kullanılarak genel algıyı ölçen çalışmalardan beslenerek iki ve üç temel boyutu ele alıp bunların her birinin tespiti için alt faktörlerden faydalanılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Türkiye’de öğretim üyeleri yükseköğretim kurumlarında hem akademik hem de bazı idari üst düzey görevlerde (rektörlük, dekanlık, müdürlük gibi) kamusal hizmeti ifa etmektedirler. Akademisyenlerin çoğu kendileri için pür akademik kariyeri idari kariyere daha gerekli görseler de idari üst düzey görevlerde kamusal hizmetin ifası da bir zorunluluk olarak karşılıklarına çıkabilmektedir. Ancak rektörlük, dekanlık, müdürlük gibi akademik kökenli ve/veya daire başkanlığı ve genel sekreterlik gibi idari kökenli görevleri bilerek ve isteyerek tercih eden ve hatta bunun için mücadele eden öğretim üyelerine de rastlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki üniversitelerde öğretim üyelerinin birçok üst düzey idari göreve yükselmesinde bireysel faktörün etkili olduğu yönündeki gözlemlere karşılık, diğer faktörlerin ne kadar etkili olduğunu tespit etmek için literatürde kullanılabilir bir ölçek geliştirmektir.

## II. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyetlerini sürdüren Devlet üniversitelerinin öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Araştırma için tüm Devlet üniversitelerindeki öğretim üyelerine ulaşılması zaman ve bütçe kısıntısına neden olmaktadır. Evrenin geniş olması çalışmanın yürütülmesi açısından örneklem seçilmesini gerektirmektedir. Gürbüz ve Şahin (2016) evrenin geniş bir alana yayıldığı durumlarda basit tesadüfi veya sistematik örnekleme tekniklerinin kullanılmasını sakıncalı görmekte ve kümeleme yöntemini önermektedir. Bu yüzden çalışmanın örnekleme ihtimali örneklemeden kümeleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Küme örnekleme, evrenin çeşitli kümelerle ayrıldıktan sonra bir ya da bir kaçının seçilmesi olarak (Nakip, 2013) tanımlanmaktadır. Kümeleme yönteminin kullanılma sebebi, evrenin dağınık olarak yayılması ve evrene ulaşmanın maliyetinin oldukça yüksek olmasıdır (Neuman, 2014).

**Tablo 1: Örneklem Olarak Seçilen Devlet Üniversiteleri ve 2015–2016 Eğitim Öğretim Yılında Anket Yapmak İçin Ulaşılabilen Öğretim Elemanı Sayısı**

Üniversite Adı	Sayı *	Üniversite Adı	Sayı*
Afyon Kocatepe Üniversitesi	325	Kocaeli Üniversitesi	682
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	330	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	347
Bahkesir Üniversitesi	350	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	375
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	470	Mersin Üniversitesi	670
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	370	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	251
Gebze Teknik Üniversitesi	120	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	300
Harran Üniversitesi	200	Pamukkale Üniversitesi	321
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	460	Sakarya Üniversitesi	800
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	160	Süleyman Demirel Üniversitesi	350
Kafkas Üniversitesi	196	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	400
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	250	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	260
Kırıkkale Üniversitesi	450		
<b>Sütun Toplamı</b>	<b>3.681</b>	<b>Sütun Toplamı</b>	<b>4.756</b>
		<b>Genel Toplam (22 Üniversite + 1 YTE)</b>	<b>8.437</b>

\* Sayı: Ulaşılan öğretim üyesi sayısı

Çalışmada örneklem üniversiteler seçilirken önce bölgesel olarak devlet üniversiteleri kümelendi. Cam tavan unsurları da dikkate alındığında bölgesel kümeleme sonucunda belirlenen örneklemin evreni açıklamada yetersiz olacağı düşünüldüğünden bir alt küme daha oluşturulmuştur. Bu kümelemede Türkiye’nin her bir bölgesinde en az bir tane bulunan ve aynı yıl (1992 yılı) kurulan devlet üniversiteleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada kümeleme yöntemiyle 1992 yılında kurulan 22 devlet üniversitesi ve 1 yüksek teknoloji enstitüsü (YTE) öğretim üyeleri örneklem olarak seçilmiştir.

Araştırma için seçilen örneklemin evreni temsil gücü, alan araştırmaları için önemli bir unsurdur. Sosyal bilimlerde alan araştırması yapılan çalışmalar için evrende yer alan bireylerin sayısının bir milyon ve üzerinde olması durumunda 0,95 güvenilirlik ve %5’lik hata toleransıya 384 örneklem büyüklüğü yeterli olarak görülmektedir (Sekaran, 2003). Bu çalışmada da ilerleyen başlıkta görüleceği üzere örneklem büyüklüğü için dile getirilen bu sayıya ulaşılmış hatta geçilmiştir.

### III. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARACI

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak “Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair Cam Tavan Algısı Ölçeği” taslak formu kullanılmıştır. Akademisyenlerin Cam Tavan Algısı Ölçeği taslak formunun oluşturulması adına literatürde konuyla ilgili eserlerden yararlanılarak beşli Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılarak ölçülmesi hedeflenen 55 ifade derlenmiştir. Bu ifadeler öncelikle Sosyal Bilimlerde Yöntem, Sosyoloji ve Kadın Çalışmaları ve Kamu Yönetimi alanında uzman 8 öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve geri bildirimler yüzyüze tartışılarak notlar alınmıştır. Sağlanan bu geri bildirimler sayesinde akademisyenlerin idari görevlere yükselmesindeki cam tavan algısını ölçmeye dair ifadeler nihai ankette 30’a indirilmiştir. Ayrıca bireysel, örgütsel ve toplumsal üç boyutun/ana faktörün her birinin alt kısmına “Sizce üst düzey idari görev alma ya da almama isteğini etkileyen başka faktörler var mıdır?” sorusu yöneltilmiştir.

Akademisyenlerin müdür, dekan, rektör gibi idari görevlere yükselmesine ilişkin cam tavan algısının ele alındığı ve pilot çalışma olarak değerlendirilen bu anket formu Atatürk Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi’nde (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Fakültesi, İletişim Fakültesi) görevli 52 öğretim üyesi tarafından yüzyüze görüşme esnasında doldurulmuştur. Pilot çalışmayı cevaplayan öğretim üyelerinin anket verileri nihai ölçek geliştirme ve test etme çalışmasına dahil edilmemiştir. Pilot çalışmadan çıkan sonuçlar, açık uçlu sorulara verilen yanıtlar ve üst düzey idari görevlerde bulunan/bulunmuş öğretim üyeleriyle gerçekleştirilen nitel görüşmeler dikkate alınarak nicel anket formuna yeni ifadeler eklenmiştir. Son hali verilen nicel anket formu örneklem grubuna (22 Üniversite ve 1 YTE öğretim üyelerine) uygulanmıştır. Toplamda 36 ifade bulunsa da, anketin 35 ifadesinde beşli Likert ölçeği kullanıldığı için ölçek geliştirmede Likert temelli bu ifadeler dikkate alınmıştır.

Araştırmada verilerin toplanması için iki yol tercih edilmiştir. Bunlardan ilki gerekli izinlerin alındığı üniversitelerde anket formunun elden verilerek toplanması şeklindeyken, diğeri e-posta adreslerine ulaşılabilen öğretim üyelerine online/çevrimiçi anket bağlantısının gönderilmesi şeklindedir. Anket formunun elden verilerek toplanması usulünde 156 adet geri dönüş sağlanmış, ancak bunların 136 adedinin çalışmada kullanılabilir nitelikte olduğu tespit edilmiştir. E-posta adreslerine ulaşılabilen 7.565 öğretim üyesine gönderilen online anket bağlantısına 440 adet katılım sağlanmıştır. Toplam olarak 8.437 öğretim üyesine ulaşılmış; yaklaşık olarak %6,8’inden geri dönüş alınmıştır; böylece araştırmada kullanılmak üzere 576 nicel anket veri seti elde edilmiştir.

#### IV. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Katılımcılar tarafından doldurulan nicel anket formlarından elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS 22 ve AMOS 23 paket programlarıyla çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma grubuna ilişkin özelliklerin tespiti için temel frekans dağılımları ve yüzdeleri tespit edilmiştir. SPSS 22 ile gerçekleştirilen yapı geçerliliği analizlerinde Barlett örneklem büyüklüğü testi, Kaiser-Mayer-Olkin örneklem yeterliği analizi, boyutların tespitinde Temel Bileşenler (principal component) Analizi ve Direct Oblimin Eksen Döndürme Tekniği kullanılarak Keşfedici Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılığının ölçülmesi için Cronbach’s Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçeğin öngörülen kuramsal yapısını doğrulamak adına Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır.

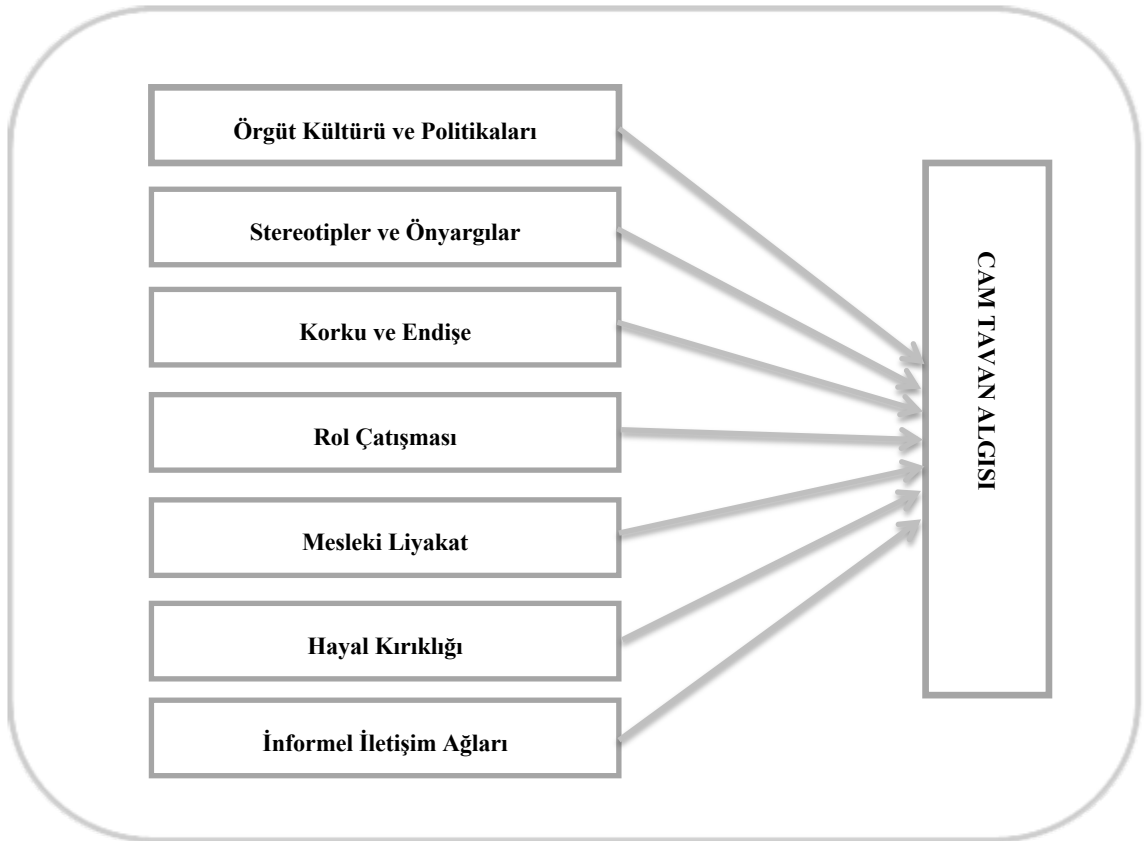
#### V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Akademisyenlerin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının ölçülmesi adına geliştirilen ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve “direct oblmin” eksen döndürme tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Bu faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,828 olması, örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli görülmesinin kanıtıdır. Bartlett’s Küresellik testi (Bartlett’s Test of Sphericity) sonucunda p (Sig.) değerinin 0.000 şeklinde anlamlı olması ise değişkenler arası korelasyon ilişkisinin faktör analizi için anlamlı olduğuna ve analizin gerçekleştirilebileceğine işaret etmektedir. Bu bulgulara ilişkin veriler Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2. Cam Tavan Sendromu Nedenlerinin Faktör Analizine Uygunluğu Tablosu**

KMO ve Bartlett’s Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,828
Bartlett’s Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6962,539
	Df	325
	Sig	,000

Keşfedici faktör analizinde özdeğerlerin (eigenvalues) 1’den büyük olması durumunda faktörler sağlanmış olup ilk elde edilen sonuçta 3 boyut/ana faktör çerçevesinde 9 alt faktör ortaya çıkmıştır. Ancak 9. faktörde tek bir ifadenin yer alması, 8. faktörün açıklanan varyansa katkısının düşük olması, diğer üç ifadenin faktör yükünün 0,5’ten düşük olması ve iki ifadenin de toplam varyansı açıklamadaki etkisinin düşük olması nedenleriyle toplamda şu 9 ifade faktör analizinden çıkarılmıştır: 1) Akademisyenin kurumdaki siyasi konjonktürle benzer düşüncede olmasına, 2) edindiği idari yetkinlik düzeyine, 3) doçentlik unvanı alma hazırlığı içinde olmasına, 4) kurumlarda (Türkiye’deki devlet üniversitelerinde) üst düzey idari görev için atama/seçim yapılacağı formel yollarla duyurulmasına, ayrıca toplumumuzda üst düzey idari görevlere seçilecek/atanacak bireyin; 5) evli olmasına, 6) erkek olmasına, 7) kadın olmasına, 8) olgun yaşta olmasına ve 9) farklı siyasi ideolojileri benimsemesine önem verilir. Beşli Likert kullanılarak ölçülen pilot çalışma sonucunda elde edilen anket formunun (35 ifadeli) ilk halinden geriye kalan 26 ifadeye tekrar faktör analizi uygulanmıştır.



**Şekil 1. Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair 'Cam Tavan' Algısıyla İlişkili Model**

Yeniden gerçekleştirilen faktör analizi Şekil 1’deki 7 faktörlü modeli desteklemektedir. Tablo 3’de faktörler toplam varyansın %66,895’ini açıklamakta olup maddelerin faktör yükleri 0,6’nın üzerindedir ve açıklama kapasitesi üçte ikidir. Nihai faktör analizi sonucuna göre, örgüt kültürü ve politikalarıyla ilgili birinci faktör toplam varyansın %22,08’ini; stereotip ve önyargılarla ilişkilendirilen ikinci faktör toplam varyansın %15,72’sini; korku ve endişelerle ilişkili üçüncü faktör toplam varyansın %8,91’ini; rol çatışmalarıyla ilişkili dördüncü faktör toplam varyansın %5,38’ini; bireylerin mesleki liyakatleriyle ilişkili beşinci faktör toplam varyansın %5,21’ini; hayal kırıklığıyla ilişkili altıncı faktör toplam varyansın %5,10’unu; kurumdaki infornel iletişim ağlarıyla ilişkili yedinci faktör ise toplam varyansın %4,46’sını açıklamaktadır. Bu ve aşağıda gösterilen diğer sonuçlar 26 maddeden oluşan ölçeğin 7 faktörlü yapısının geçerliliğini göstermektedir.



**Tablo 3. Cam Tavanın Nedenlerine İlişkin Faktör Analizinde Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans**

Faktör	Değişkenler	Faktör Yükleri	Özdeğerler	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans %
Örgüt Kültürü ve Politikaları	<b>Kurumlarda (Türkiye’deki devlet üniversitelerinde) üst düzey idari görevler için .....</b>		5,743	22,087	22,087
	13 liderlik vasıflarının olması aranır	,808			
	14 yöneticilik vasıflarının olması aranır	,808			
	17 deneyim önemli bir unsurdur	,790			
	16 mezun olunan bölümün önemi vardır	,758			
	20 istekli olan akademisyenlere rehberlik/mentorluk hizmeti verilir	,722			
	15 eğitim alınan üniversitenin (etiketinin) önemi vardır	,716			
	23 seçilebilecek akademisyenler adil şekilde değerlendirilir	,702			
	24 seçilebilecek akademisyenin yöneticilik eğitimi alması gerekir	,683			
	19 akademisyenin istekli olması aranır	,656			
Stereotipler ve Önyargılar	<b>Toplumumuzda üst düzey idari görevlere seçilecek/atanacak bireyin .....</b>		4,088	15,722	37,810
	31 anadiline önem verilir	,828			
	32 sosyal sınıfa önem verilir	,823			
	29 ırkına/etnik kökenine önem verilir	,813			
	30 dini inancına önem verilir	,803			
	33 ekonomik sınıfa önem verilir	,777			
	34 fiziksel engel durumuna önem verilir	,620			
Korku ve Endişeler	<b>Akademisyenin ..... üst düzey idari görev alma isteğini azaltır</b>		2,317	8,911	46,721
	11 yalnız kalma (kişilerle ilişkilerinin bozulma) korkusu	,839			
	10 başarısızlık korkusu	,808			
Rol Çatışması	<b>Akademisyenin ..... üst düzey idari görev alma isteğini azaltır</b>		1,401	5,389	52,110
	7 evli olması	,913			
Mestleki Liyakat	8 ailevi yükümlülüklerinin olması	,898			
	<b>Akademisyenin ..... üst düzey idari görev alma isteğini artırır</b>		1,357	5,219	57,330
	1 akademik yetkinliğe ulaşması	,866			
Hayal Kırıklığı	2 Profesörlüğe atanma süreci içinde olması	,860			
	<b>Akademisyenin ..... üst düzey idari görev alma isteğini artırır</b>		1,327	5,104	62,434
	6 mobbing mağduru olması	,837			
İnformel İletişim Ağları	3 akademik tatminsizliği	,822			
	<b>Kurumlarda (Türkiye’deki devlet üniversitelerinde) üst düzey idari görevler için .....</b>		1,160	4,461	66,895
	22 atama/seçim yapılacağı informal yollarla duyurulur	,799			
18 akademisyenin siyasi tercihi önemlidir	,689				

Cam tavan sendromunun veya algısının nedenleri arasında sıralanan bu 7 faktörün Tablo 4’de gösterilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ilk altı faktöre ilişkin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayılarının 0,60’ın üzerinde olması faktörlerin güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir. Özdamar (2004) Cronbach’s Alpha katsayılarının bir ölçeğe dair güvenilirlik değerlerini; 0,00 ile 0,40 arasında güvenilir değil, 0,40 ile 0,60 arasında düşük güvenilirlikte, 0,60 ile 0,80 arasında oldukça güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında yüksek derecede güvenilir şeklinde kategorize etmektedir. Bu kategori doğrultusunda öğretim üyelerinin akademik kökenli idari görevlere yükselmeye uğradığı cam tavanları tespit etmeye ilişkin oluşturulan bu ölçeğin “örgüt kültürü ve politikaları”, “stereotipler ve önyargılar” ve “rol çatışması” faktörleri, Cronbach’s Alpha katsayılarına göre, yüksek derecede güvenilirdir. “Korku ve endişe”, “mesleki liyakat” ve “hayal kırıklığı” faktörleri, Cronbach’s Alpha katsayılarına göre, oldukça güvenilirdir. Ancak “informel iletişim ağları” faktörünün Cronbach’s Alpha katsayısı bunun düşük güvenilir faktör olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4. Cam Tavan Sendromu Nedenleri ve Güvenilirlik Skorları**

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach’s $\alpha$	Güvenilirlik Düzeyi
Ölçeğin Tamamı	26	0,780	Oldukça güvenilir
Örgüt Kültürü ve Politikaları	9	0,901	Yüksek derecede güvenilir
Stereotipler ve Önyargılar	6	0,876	Yüksek derecede güvenilir
Korku ve Endişe	3	0,766	Oldukça güvenilir
Rol Çatışması	2	0,872	Yüksek derecede güvenilir
Mesleki Liyakat	2	0,695	Oldukça güvenilir
Hayal Kırıklığı	2	0,611	Oldukça güvenilir
İnformel İletişim Ağları	2	0,570	Güvenilir

İnformel iletişim ağları faktöründeki katsayının düşük olma nedeni bu ölçeğin ilk kez kullanılmasıdır. Güleş’e (1996) göre yeni geliştirilen ölçeklerde güvenilirlik katsayısı 0,50’ye kadar kabul edilebilir. Çalışmadaki “informel iletişim ağları” faktörünün güvenilirliğinin 0,57 olması ölçeğin yeni geliştirilmesine dikkate alınarak güvenilir kabul edilmiştir.

**Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular**

	$\chi^2$ (sd)	$\chi^2$ /sd	CFI	TLI	RMSEA
Cam tavan algısı (7 boyutlu)	805,75(274)	2,94	,91	,89	,058

Yedi alt boyuttan ve toplam 26 maddeden oluşan akademisyenlerin idari görevlerine dair “cam tavan” algısı ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı AMOS 23 Programı kullanılarak test edilmiştir. Beşli Likert ölçeğinde, 576 cevaplayıcıdan toplanan veriler maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi ölçeğin birinci düzey faktör analizine ilişkin sonuçları Tablo 5’te verilmektedir.

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 7 faktörlü modelin verileriyle uyumlu ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Uyum indekslerine bakıldığında Ki-kare ( $\chi^2$ ) değerinin 2,94 ile 3’ün altında olması modelin mükemmel uyuma sahip olduğunu, TLI değerinin 0,89 kabul edilebilir bir uyumun, CFI değerinin 0,91 ve RMSEA değerinin 0,058 olması iyi bir uyumun olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada literatür taraması yapılarak ve mülakat görüşmeleri gerçekleştirilerek oluşturulan, cinsiyet değişkeni ile birlikte diğer değişkenleri de dikkate alan bir ölçek geliştirilmiştir. 26 maddeden oluşan bu ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği çeşitli ileri istatistiki analizlerle test edilmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda Türkiye’de öğretim üyelerinin akademik kökenli idari görevlere yükselmesine dair cam tavan algısı ölçeği 7 faktöre ayrılmıştır. Bu faktörlerden, Örgüt Kültürü ve Politikaları, Stereotipler ve Önyargılar, Rol Çatışması ve İnfomel İletişim Ağları olmak üzere dört tanesi literatürle bağlantılı olarak araştırmacılar tarafından isimlendirilmiştir. Literatürle bağlantısı daha zayıf ve dolaylı durumda bulunan Korku ve Endişe, Mesleki Liyakat ve Hayal Kırıklığı alt faktörleri ise çalışmanın kapsamıyla ilgili olduğu düşünüldükçe yazarlarca isimlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda Tablo 6’da görüldüğü üzere literatürdeki Öztürk (2011) ile Taşkın ve Çetin’in (2012) çalışmalarında olduğu gibi çeşitli alt faktörlerin bireysel, kurumsal ve toplumsal üç ana faktöre neden olacağı düşünülmektedir.

**Tablo 6. Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair 'Cam Tavan' Algısıyla İlişkili Ana ve Alt Faktörler**

<b>Bireysel Faktörler</b>	<b>Kurumsal Faktörler</b>	<b>Toplumsal Faktörler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rol Çatışması</li><li>• Korku ve Endişe</li><li>• Mesleki Liyakat</li><li>• Hayal Kırıklığı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt Kültürü ve Politikaları</li><li>• İnfomel İletişim Ağları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stereotipler ve Önyargılar</li></ul>

Kamu görevlileri içinde, cam tavana maruz kalan çalışanların kesin oranını ortaya koymak Türkiye’de ve başka ülkelerde pek olanaklı olmasa bile, sorunu anlamaya yardımcı, pratik ve yol gösterici değerleri geliştirmek ve tartışmak mümkündür ve gereklidir. Bu gerekliliğin farkındalığında gerçekleştirilen çalışmada kamu çalışanlarının bir kısmını oluşturan akademisyenlerin idari görevlerine dair cam tavan algılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirilmiştir. Sonuç olarak çalışmada katılımcıların “örgüt kültürü ve politikaları” faktörü kapsamında ele alınan ifadelere katılmama düzeyi yükseldikçe cam tavan algısının arttığı, diğer faktörlere ise katılma düzeyinin yükselmesiyle cam tavan algısını artırdığı görülmektedir.

Türkiye’de sadece kadınlara odaklanan diğer ölçeklere göre değişkenler açısından daha genel kapsamlı, sektörel açıdan ise daha spesifik olan bu ölçeğin akademisyenlere yönelik ileriki çalışmalarda kullanılması cam tavan algısını belirlenmesi adına daha isabetli sonuçlar almaya yardımcı olacaktır. Öğretim üyelerinin üniversitelerde akademik kökenli orta ve üst düzey idari görevlere yükselmesindeki cam tavan algılarının belirlenmesi ve algısal farklılığa neden olan grupların tespiti için çalışma kapsamında yer alan 1992 yılında kurulan devlet üniversitelerinde, diğer üniversitelerde ve vakıf üniversitelerinde bu ölçek kullanılabilir. Ayrıca öğretim elemanlarının akademik yükselmesi ile daire başkanlığı gibi idari görevlere tayini, yükseköğretim idari personelinin idari görevlerde yükselmesi veya akademik kariyere geçişi gibi benzer ve tamamlayıcı alanlarda da aynen veya duruma göre küçük geliştirmelerle kullanılması da cam tavan algısını ölçme adına fayda sağlayacaktır. Öneriler doğrultusunda gerçekleştirilecek çalışmalar Türkiye’de kamu personel sistemlerinde cam tavan bariyerine ilişkin cinsiyet dışı diğer sorunların giderilmesi açısından önem arz etmektedir.

---

**Etik Beyanı** : Makalenin tüm süreçlerinde ÖHÜİBF Dergisinin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir. İlgili çalışmada kullanılan veriler 2016 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığundan etik kurul kararı gerekmemektedir.

**Yazar Katkıları** : Bu çalışmada 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50’dir.

**Çıkar Beyanı** : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Not** : Bu çalışma, Prof. Dr. Hüseyin Özgür danışmanlığında Hava Tahtaloğlu tarafından Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2016 yılında bitirilen, “Yükselmeye Açık Kamu Personel Sistemine Sahip Türkiye’de ‘Cam Tavan’: Yükseköğretimde Kapalılık Eğilimleri” başlıklı Doktora Tezinden geliştirilip hazırlanmıştır.

**Ethics Statement** : In all processes of the article, the principles of ÖHÜİBF Journal's research and publication ethics were taken into consideration. The data used in the relevant study were collected in 2016 and the data were analyzed. Since the data are collected before 2020, an ethical committee decision is not required.

**Author Contributions** : In this study, the contribution rate of the first author is 50%, and the contribution Rate of the 2nd author is 50%.

**Conflict of Interest** : There is no conflict of interest among the authors.

**Note** : This study prepared from Hava Tahtaloğlu’s Ph.D Dissertation, titled “The Glass Ceiling in Turkish Public Personnel System: Closeness Tendencies in Higher Education” under the supervision of Prof. Dr. Hüseyin Özgür, completed at the Institute of Social Sciences of Pamukkale University in 2016.

---

## KAYNAKÇA

- Aksu, A., Çek, F., & Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavani aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 133–160.
- Alaşam, B., & Altuntaş, S. (2015). Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 1–11.
- Athey, S., Avery, C., & Zemsky, P. (2000). Mentoring and diversity. *American Economic Review*, 90(4), 765–786.
- 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 (GPO), 64–155. [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key\\_workplace/116](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116).
- Blake, S. (1999). At the crossroads of race and gender: Lessons from the mentoring experiences of professional black women. In A. J. Murrell, F. J. Crosby & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring Dilemmas: Developmental Relationships within Multicultural Organizations* (pp. 77–97). London, UK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Braddock, D., & Bachelder, L. (1994). *The Glass Ceiling and Persons with Disabilities*. The (Federal) Glass Ceiling Commission, U.S. Department of Labor, Washington DC.
- 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 D.C.
- Burcu, E. (2011). Türkiye’deki engelli bireylere ilişkin kültürel tanımlamalar: Ankara örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(1), 37–54.

- Burke, R. J. (2005). High-achieving women: Progress and challenges. In R. J. Burke & M. C. Mattis (Eds.), *Supporting Women’s Career Advancement: Challenges and Opportunities* (pp. 13-30). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Catalyst (2001). *The next generation: Today’s professionals, tomorrow’s leader*. Author, New York.
- Chen, T. T. (2004). *A longitudinal test and a qualitative field study of the glass ceiling effect for Asian Americans*. (Doctoral dissertation). The Pennsylvania State University, The Graduate School College of the Liberal Arts.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–682.
- Çakınberk, A. (2011). Çalışma yaşamında engellilere yönelik ayrımcılık. E. T. Demirel, M. Tikici & C. Çetin (Eds.). *Türk iş yaşamında ayrımcılık* içinde (s. 163-191). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çalışkan, A. (2012). *Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu algulamalarına ilişkin bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin ‘cam tavan’a ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35, 123–136.
- Davies-Netzley, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: Perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and Society*, 12(3), 339–355.
- Domínguez, M. B., Rivo-López, E., & Villanueva-Villar, M. (2019). ‘The glass ceiling’: Myth or reality? An expatriation perspective. *Organizational Dynamics*, 48, 1–7.
- Fernandez, M. (1998). Asian Indian Americans in the bay area and the glass ceiling. *Sociological Perspectives*, 41, 119–149.
- Fernandez, R. M., & Rubineau, B. (2019). Network recruitment and the glass ceiling: Evidence from two firms. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(3), 88–102.
- Girginer, N., Ertuğ Kaygısız, Z., & Yiyit, T. (2016). Reviewing the glass ceiling syndrome perception of academicians with exploratory factor analysis: An application on ESOGU academicians. *EconWorld2016@ImperialCollege Proceedings*, 10-12 August, 2016; London, 1–9.
- Güleş, H. K. (1996). *The impact of advanced manufacturing technologies on buyer-supplier in the Turkish automotive industry*. (Doctoral dissertation). The University of Leeds, School of Business and Economics Studies, The United Kingdom.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı. Ankara: Seçkin.
- Insch, G. S., McIntyre, N., & Napier, N. K. (2008). The expatriate glass ceiling: The second layer of glass. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 19–28.
- Jackson, J. F., & O’Callaghan, L. E. M. (2009). What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. *Research in Higher Education*, 50(5), 460–482.
- Johnsrud, L. K., & Heck, R. H. (1994). Administrative promotion within a university: The cumulative impact of gender. *The Journal of Higher Education*, 65(1), 23–44.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Tikici, M. (2015). Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: Yükseköğrenim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 7(13) 125–144.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kurtaış, G. D. (2019). *Örgütsel bağlılığı açıklamada algılanan cam tavan etkisinin rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Lee, S. M. (2002). Do Asian American faculty face a glass ceiling in higher education?. *American Educational Research Journal*, 39(3), 695–724.
- Lemons, M. A. (2003). Contextual and cognitive determinants of procedural justice perceptions in promotion barriers for women. *Sex Roles*, 49(5/6), 247–264.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *SHRM Research Quarterly*, Society for Human Resource Management. Retrieved from: <https://www.shrm.org/Research/Articles/Articles/Documents/040329Quarterly.pdf>.
- Maume, D. J. (2004). Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of managerial attainment. *Work and Occupations*, 31(2), 250–274.
- Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149–156.
- Morrison, A. M., & von Glinow, M. A. (1990). Women are minorities in management. *American Psychological Association*, 45(2), 200–208.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırma Teknikleri*, 3. Baskı. Ankara: Seçkin.
- Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 195–214.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nitel Ve Nicel Yaklaşımlar*, 7. Basım (S. Özge, Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkan, E. (2019). *Kadın yöneticilere ait cam tavan algıları: bir kamu üniversitesinde uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the ‘glass ceiling’ phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *The Academy of Management Journal*, 37(1), 68–86.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach, Fourth edition*. Wiley, New York.
- Shultz, E., Montoya, A. L., & Briere, P. M. (1992). *Perceptions of institutional climate*. Kutztown University, Pennsylvania.
- Starks, G. L. (2009). Minority representation in senior positions in U.S. federal agencies: A paradox of underrepresentation. *Public Personnel Management*, 38(1), 79–90.
- Şen, H. (2017). *Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bilecik.
- Tahtaloğlu, H. (2016a). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89–105.
- Tahtaloğlu, H. (2016b). *Yükselmeye açık kamu personel sistemine sahip Türkiye’de ‘Cam Tavan’: Yükseköğretimde kapalılık eğilimleri*. (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tang, J. (1997). The glass ceiling in science and engineering. *The Journal of Socio-Economics*, 26(4), 383–406.
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19–34.

- U.S. Glass Ceiling Commission (Amerikan Federal Cam Tavan Komisyonu) (1995). *Good for business: Making full use of the nation’s human capital*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office. Retrieved from: [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key\\_workplace/116](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116).
- 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.
- Witherspoon, D. A. (2009). *Burden of Leadership: Re-envisioning the glass ceiling based on constructs of race, gender, and ethnicity*. (Doctoral dissertation). University of Phoenix, Arizona.
- Woo, D. (1994). *The glass ceiling ad Asian Americans, research monograph for the federal glass ceiling commission*, Retrieved from: <http://ywww.ilr.cornell.edu>.
- Yenice, H. (2018). *Yöneticilik sendromları ve cam tavan sendromunun örgütlerde uygulanmasına (İstanbul vakıf üniversiteleri kadın akademik personeline) yönelik bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S., & Çiçek, M. (2013). Cam tavan sendromu kariyer yolunda bir engel midir? Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *1. Örgütsel Davranış Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, 138–173.
- Yılmaz, N. (2019). *Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısı ile ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Young, M. E. (2011). *Exploring the university president selection as evidence of glass ceiling effects*. (Doctoral dissertation). The University of Wisconsin-Madison, Educational Leadership and Policy Analysis Program.