



Publication of Association Esprit, Société et Rencontre
Strasbourg/France

The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

Volume 5 Issue 8, p. 971-987, December 2012

CAM TAVAN SENDROMUNUN ÇALIŞANLARIN KORKU DÜZEYLERİNE ETKİSİ VAR MIDIR? EĞİTİM SEKTÖRÜ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

*DOES GLASS CEILING HAS EFFECT ON EMPLOYERS' FEAR
LEVEL? AN AMPIRICAL STUDY ON EDUCATION SECTOR*

Yrd. Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

*Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı*

Öğr. Gör. Ufuk ORHAN

*Mustafa Kemal Üniversitesi, Yayladağı Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi
Uygulamaları Bölümü*

Abstract

Glass ceiling is the organizational problem for the women that effected their career development. In our society, there are clearly discriminations about social roles between men and women. These discriminations were writtten peoples' mind from childhood period. Then in future we see these discriminations as stereotype judgements. On the other hand fear is a feeling that affected our whole life. In literature a lot of different fear types were have been holeded from different perspectives. But generally it was accepted as 5 different fear types. These are, work / stres fear, criticism / failure fear, unknown fear, death / danger fear and not enough having fear. This result will be stated that Glass ceiling is happened in a different way of fear. This study is planned to clarify that. In this study we apply the experiment on126 women teacher who work in public and this study is stated that for learning what kinds of fear that feels Turkish women teacher for prejudgetment in education sector and showing of the results of affects of this problem in our community. The most important result of this study, streotypes is effecting almost all fear types. Since this is a new topic, all this results make important contribution on literature.

Key Words: Glass Ceiling, Fear, Education Sector.

Öz

Cam tavan tüm dünyada iş yaşamında kadınların kariyer gelişimini engelleyen örgütsel bir problemdir. Toplumumuzda kadın erkek arasındaki toplumsal roller bakımından oldukça net ayrımlar söz konusudur. Bu ayrımlar çocukluktan itibaren bireylerin hafızalarına kazınmakta ve gelecekte bu durum bir takım basmakalıp yargılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan korku ise, tüm yaşamımızı etkileyen önemli bir duygudur. Literatürde bir çok farklı korku çeşidi farklı çalışmalarda ele alınıp işlenmiştir. Ancak genel olarak korkuyu 5 temel başlık altında ele alıp incelemek mümkündür. Bunlar, iş / stres korkusu; eleştiri / başarısızlık korkusu; bilinmeyen korkusu; ölüm ve tehlike korkusu ve yeterli düzeye sahip olmama korkusu olmak üzere beş temel sınıfa ayırmak mümkündür. Kadınlara yönelik olarak ortaya konulan cam tavan uygulamaları onlarda farklı korku biçimleri olarak ortaya çıkabilecektir. Bu durumu netleştirebilmek amacıyla bu çalışma tasarlanmıştır. Çalışma, kamuda görevli 126 kadın öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın temel amacı toplumumuzda kadın öğretmenlere yönelik önyargıları ve eğitim sektöründe kadın öğretmenlerin ne tür korkular yaşadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında birbirinden farklı sonuçların ortaya çıktığını görmek mümkündür. Çalışmanın en anlamlı sonucu ise cam tavan alt boyutlarından olan basmakalıp yargıların neredeyse tüm korku çeşitlerini etkiliyor olmasıdır. Araştırmanın sonuç kısmında detaylı bir şekilde açıklanan tüm sonuçlar ve literatürde üzerinde henüz çalışılmamış bir konuda olması bakımından çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Korku, Eğitim Sektörü.

GİRİŞ

Son yarım asırdır yönetim literatüründe sıkça yer alan uygulama alanlarından biri örgütsel hastalıklardır. Çalışma hayatında insanların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı bu hastalıklardan biridir ve modern dünyanın sunduğu ayrıcalıklara ters düşmektedir. İş hayatında kadın çalışanların, erkek çalışanlar ile eşit fırsatlara sahip olmaması arzulan bir durum olmamasına karşın mevcudiyetini korumaktadır. Cam Tavan, kadınların yönetimde belli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engellerdir ve bireysel, örgütsel ile toplumsal engellerden oluşan bir dizi alt boyuta sahiptir.

Yine iş dünyasında kadınları tehdit eden ve literatürde yer alan bir diğer konu en temel insani duygu olan Korku' dur ve iş / stres korkusu, eleştiri / başarısızlık korkusu, bilinmeyen korkusu, ölüm ve tehlike korkusu ile yeterli düzeye sahip olmama korkusu gibi alt boyutlardan oluşmaktadır. Örgütlerde kadınlara uygulanan cam tavanların kadınlarda farklı korku türlerine yol açması olasıdır. Bu çalışma da bu ilişkiye hizmet etmektedir ve cam tavan ile korku arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Cam Tavan (Glass Ceiling)

Cam tavan kavramı ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal'ın iş kadınları ile ilgili bir raporunda kadınların üst düzeylere ulaşmasının firma geleneği ve basamaklıp yargılar tarafından engellendiğini belirten bir terim olarak kullanılmış ve günümüze kadar birçok çalışmaya konu olmuştur. Jackson'a göre cam tavan, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Anafarta , Sarvan ve Yapıcı, 2008, s. 114).

Cam Tavan ile ilgili farklı tanımlar da mevcuttur. Örneğin Wirth'e göre Cam Tavan, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez ve yapay engeller; Siyve'ye göre ise, kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda tam olarak bilinmeyen nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumudur (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007, s. 118).

Cam tavanın bireysel, örgütsel ve toplumsal engelleri söz konusudur (Karaca, 2007, s. 53-66):

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Çoklu Rol Üstlenme

Merton'a göre her toplumsal statü tek bir rolü değil, bir dizi rolü kapsamaktadır. Söz konusu rollerin hepsi birden "rol takımı" olarak adlandırılmakta ve statüye bağlı roller nedeni ile "rol gerilimi" ve "rol çatışması" gibi olgular ortaya çıkmaktadır. Bu olgular iş hayatındaki kadınların birden fazla rol üstlendikleri durumlarda yaşamlarından duydukları tatmini olumsuz etkilemektedir (Anafarta ve ark., 2008, s. 116).

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kaman'a göre yaklaşık on yıl deneyimli yüksek lisans mezunu kadınlar, erkek emsallerinin % 81'i kadar ücret almaktadırlar. Yine Ruderman'a göre terfi sisteminde de kadınların aleyhine durum söz konusudur. Snavey'e göre ise çoğu araştırmacı sorunun kaynağını işyerinde "erkek egemen" hâkimiyete bağlamaktadır. (Zel, 2002, s. 39-40). Bu araştırmalar kadınların işyerinde öğrenilmiş çaresizlik algısı içerisinde olmaları şeklinde

sonuçlanabilmektedir. Nitekim Tavris'in ortaya koyduğu araştırmaya göre, kadınların hayatta daha başarılı olamamalarının nedenleri kadınların kendilerinde aramaları gerektiğini düşünenlerin oranı % 48'dir (Zel, 2002, s. 40-41).

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgüt Kültürü ve Politikaları

Öğüt'e göre, örgüt kültürünün kadın çalışanlara yönelik davranış, tutum ve uygulamaları biçimlendirdiği göz önüne alınırsa, cam tavan oluşumunu destekleyici veya azaltıcı bir etkiye sahip oldukları söylenebilir. Azaltıcı etki olarak Lockwood'a göre, örgüt kültürü tarafından belirlenen politika ve uygulamalar erkek statükosunu devam ettirebilir (Öğüt, 2006, s. 63). Destekleyici anlamda ise örgüt kültürü Payne'ye göre işgücü çeşitliliğini yönetmek ve çeşitliliği değerlendirmek açısından çok önemlidir. Çeşitliliği değerlendirmek açısından ise Robinson'a göre, yönetim İnsan Kaynakları profesyonelleri ile birlikte kadınların yönetsel pozisyonlara gelmesini kolaylaştıracak stratejiler tasarlamalıdır. (Payne, 2005, s. 32-38).

Mentor Eksikliği

MacGregor'a göre mentor, işyerinde deneyimli bir kişinin, kendisine göre daha deneyimsiz bir kişiye özel yaşamında, iş ve kariyerinde yol gösteren, tavsiyelerde bulunan ve rol modeli olabilen bir kişidir ve Blake-Beard 'a göre mentorluk, cam tavanı kırmada kadınlara yardımcı olabilmektedir. Fakat Ragins' e göre cinsiyet meselesi, kadınlar için mentorluk ilişkisi geliştirmede önemli bir engel de oluşturabilmektedir. Bununla ilişkili olarak Blake-Beard 'a göre erkek mentorlar yıpratıcı işyeri dedikodularından ve rahatsız edici imalardan sakınmak için kadın yetişenlerden çok erkekleri tercih edebilmekte, mentorluk ilişkilerinde girişken davranış sergileyen kadınlara karşı olumsuz tavırlar gösterebilmektedirler. Bu tür girişken tavırlı kadınlar aşırı derecede hırslı olarak etiketlenebilmektedir. Ehrich'e göre erkekler bu sebeple aktif bir şekilde mentor ararken, kadınlar seçilinceye kadar beklemeyi tercih etmektedirler (Anafarta ve ark., 2008, s. 118-119).

Biçimsel Olmayan İletişim Ağlarına Katılmama

Morrison, yönetici pozisyonlarına gelebilseler de kadınların erkek meslektaşlarının biçimsel olmayan iletişim ağlarına giremedikleri için güçlerinin azaldığını, yönetsel pozisyonlar için değerlendirmelerde ayrımcılığa uğradıklarını, iş ve aile arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını ve işyerinde rehberden yoksun kaldıklarını vurgulamışlardır. İletişim ağı üyeleri, terfi edecek adaylara örgütsel politikaları öğrenme ve görünürlük kazanmada yardımcı olmakta; kariyer tavsiyesi, sosyal destek, kaynak ve işbirliği ile strateji oluşturmada profesyonel destek sağlamakta; iş olanakları, iş performansı, gelir, terfi ve kariyer tatmini artışı gibi kariyer sonuçlarını olumlu etkileyebilmektedir (Anafarta ve ark., 2008, s. 119-120). Ayrıca Anonymus'a göre (2002, s. 39), günümüzde örgütler erkeklerin sosyal ağı ile örtüldür ve esas olarak erkeklerin ilgi ve kültürlerinden oluşmaktadır. Elmuti'ye göre, bu ağlara dâhil olamayan kadınların kariyerleri olumsuz etkilenmektedir (Patterson, 2006, s. 27-28).

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Mesleki Ayrım

Aytaç'a göre, kadınlara yönelik ayrımcılık, cam tavanın temelini oluşturmaktadır. Itzin ve Newman'ın gerçekleştirdiği bir araştırma, kadınları üst yönetim pozisyonlarına ilerlemede başarısız kılan engellerden birinin ayrımcılık olduğunu ortaya koymuştur. (Anafarta ve ark., 2008, s. 117-118).

Basmakalıp Yargılar (Stereotipler)

Hill & Hill'e göre kadınlar, kariyerlerini geliştirmede karşılaştıkları engellerin erkek davranışları olduğunu belirtmişlerdir. Bu cinsiyet önyargısıdır ve maaş terfi gibi işgücü fırsatlarında eşit olmayan davranışlar ve bir grup veya çalışanın cinsiyetle ilgili beklenti şeklindeki davranışları olarak değerlendirilmektedir. (Hillard, 2007, s. 23).

Korku

Costello vd.'ye göre korku mevcut veya ani bir tehlikeden kaynaklanan bir ajitasyon duygusu ve alarm hali olarak tanımlanmıştır (Celmer, 2007, s. 37). Ryan vd.'e göre işyerinde korku, işle ilgili konularda konuşmanın bir sonucu olarak olası bir sonuç veya olay tarafından tehdit edilmişlik hissi olarak adlandırılmaktadır (Ghilic-Micu & Stoica, 2003, s. 16). Korku, hayatta kalma mekanizması olarak da değerlendirilmektedir ve insan olmanın en derin ama en temel refleksidir. Aynı zamanda Watson'a göre korku, olumsuz bir uyarıcı tepkidir (Udovik, 2011, s. 2). Örgütlerin gelişmişliği, korkuyu ne ölçüde azalttıklarına veya ortadan kaldırdıklarına bağlıdır (Ghilic-Micu & Stoica, 2003, s. 16).

Korku Çeşitleri

Farmilant bir işyerinde çalışan insanların sergiledikleri yaklaşık 25 çeşit korku olduğunu dile getirmektedir. Yazara göre bu korkuları; iş / stres korkusu; eleştiri / başarısızlık korkusu; bilinmeyen korkusu; ölüm ve tehlike korkusu ve yeterli düzeye sahip olmama korkusu olmak üzere beş temel sınıfa ayırmak mümkündür (Collins, 2007, s. 39-44):

İş / Stres Korkusu

Deming & Vasilash'a önemli korkulardan biri; kişisel, kurumsal veya toplumsal bir düzende ciddi bir değişiklik karşılığında karşı karşıya kalma, başarısızlık, "birini" hayal kırıklığına uğratma ve reddedilme anlamında üzüntü içinde duyulan korkudur. Girişimci için "birisi"; sırasıyla onun kendisi veya eşi, ailesi, akıl hocaları, arkadaşları veya komşuları olabilir. Kurumsal düzeyde ise iş sahibinin; kendi çalışanlarını, yatırımcılarını, hissedarlarını, toplum kuruluşlarını, müşterilerini veya tedarikçilerini hayal kırıklığına uğratacağı duygusu ile ilgili korkudur. İnsanla ilgili bütün bu öğeler girişimci ile kurumları etkileyebilecek ve sermayeyi riske sokabilecek örneklerdir (Provost & Leddick, 1993).

Eleştiri / Başarısızlık Korkusu

Başarısızlık korkusu birçok yazara göre hedeflerin gerçekleştirilmesini yavaşlatan en yaygın korkudur. Dejithirat, başarısızlık ve kişisel hedeflerden kaçınma korkusunun tüm kültürlerde ortak bir özellik olduğunu kaydetmektedir. Korku eğer girişimcinin hayatını eylemsizlik noktasına getirirse, başarı ve sürekli gelişimi tehlikeye atabilir. Robinson'un kadınların girişimciliği üzerine yaptığı çalışmada, kadınların iş sahibi olmalarında olumsuz koşulların zorlaması ya da olumlu fırsatların cezbetmesine bağlı olmaksızın, başarı korkusunun kadınlar için büyük bir endişe faktörü olduğuna işaret etmektedir (Okamura, 1995). 1968 ve 1987 yılları arasında başarı ve başarısızlık korkusu üzerine yürütülen bazı çalışmaları gözden geçiren Buchalter, hem erkeklerin hem de kadınların "başarı" korkusunu taşıdıklarını saptamasına karşın, cinsiyete göre farklılık gösteren bazı hususlarda genelde kadınların bu konuda daha hassas olduğu sonucuna varmıştır. (Starr, 2001). Cook (2005:12-13) ve Ryan & Oestreich'e göre (1998) eleştirilme korkusu, yeni ve bilinmeyen bir şeye başlama korkusu, yanlış bir şeyi söyleme veya yapma korkusu, saygı duyulmama veya birinin ailesi, toplumu veya dünya için bir fark yaratmayacak olması duygusunun getirdiği korku ile ilgilidir.

Bilinmeyen Korkusu

Farmilant, bilinmeyene karşı duyulan korkunun mantığa dayalı olmadığını, daha ziyade gelecekte olası bir ekonomik kriz, doğal afet veya güvenilen ilişkilerde aldatılmak gibi belli olayların olabileceği tehlikesinin duygusu içinde olmaktan yaratılan olumsuz bakış ile ilgili olduğunu düşünmektedir. Yorton ve Tuvin bu korkunun işyerinde yaratıcılığı körelttiği, yeniliği azalttığı, personel arasındaki ilişkileri yok ettiği ve işin keyifli olarak yapılmasına engel olduğu ve böylelikle yüksek bir maliyete neden olduğunu ortaya koymuşlardır (Yorton, 2005, s. 7-13).

Ölüm ve Tehlike Korkusu

Küçük ölçekli iş sahipleri tipik olarak bir birikim kurma ve bırakma endişesini taşıdıklarından ve birikimlerini tamamlanmadan son bulmasını istemediklerinden, kendilerinin ölecekleri korkusu ya da ailede ölen birinin yarattığı korku, iş yerine bir şekilde yansımaktadır. Hutri ve Lindeman'ın kariyer krizi ile ilgili stres ve olumsuz duyguların rolü üzerine yaptıkları çalışmada, kişisel hastalık ve aile / akrabalar ile ilgili üzüntülerin küçük ölçekli iş sahiplerini etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Frese & Branties & Hoorn, 2002, s. 259-283).

Yeterli Düzeye Sahip Olmama Korkusu

Cook (2005) ve Ryan & Oestreich'e göre (1998) iş ile ilgili korkuların sonuncusu; kıtlık, mahrumiyet korkusu veya basitçe "*yeterli düzeye sahip olmama korkusu*" şeklinde tanımlanabilmektedir. Başarılı olmak için yeterli kaynak ve bilgiye sahip olunmadığı duygusunun getirdiği korku, iş yerinde görülen bir korku olarak tanımlanmıştır. Yeterli kaynaklara sahip olunmadığı duygusunun getirdiği korku, doğru kişileri işe almaya gücün yetmemesi, doğru ekipmana sahip olmaya, iş için yeterli yere sahip olmaya veya alacaklılara para ödenmesi konularında gücün yetmemesi ile ilgilidir. Net kararlar almak ve risk değerlendirmesi yapmak için elverişli düzeyde bilgi alma, girişimci başarısı için çok önemlidir. Bilinmeyen korkusu ve yeterli düzeye sahip olmama korkusu ile ilgili stres, çoğu zaman ihtiyaç duyulan doğru bilgiye sahip olmamaktan kaynaklanmaktadır. (Green, 2006, s. 3).

Literatürde Cam Tavan Ve Korku İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Michales & Frances & Shear'a göre bireyler "*korku*" ve "*endişe*" kelimelerini çoğu zaman birbirinin yerine kullanmışlardır fakat araştırmacılar bu kavramlar için belirgin ayrımlar ortaya koymuştur. Psikodinamik teorisyenlere göre, korku fiziksel varlığa bir tehdit geldiğinde tetiklenir. Oysa endişe, psikolojik rahatlığa bir tehdit geldiğinde ortaya çıkar. Bowlby deneyimi, kişinin dış dünya ile ilişkisine göre böler ve korkuyu doğal tehlikelere karşı gösterilen bir tepki olarak görür; endişe ise ona göre, kopma veya sosyal ret tehdidi ile ilişkilidir. Amerikan Psikiyatri Derneğinin Zihinsel Bozukluklar için Tanı Koyma ve İstatiksel El Kitabı, olayların şiddeti ve süresi arasında bir ayrım belirlemiştir. Buna göre panik atak, en yüksek şiddete on dakika içinde ulaşan şiddetli korku olarak tanımlanmıştır. Genellendirilmiş anksiyete düzensizliği ise en az 6 ay mevcut olan aşırı düzeyde bir endişedir (Celmer, 2007, s. 41).

Buna göre korku (korku ve korku yerine endişe veya panikatak kavramı) ile ilgili ayrı ayrı yapılmış çalışmalar literatürde az da olsa mevcuttur. Cam tavan ile korku arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Türkiye'de ise sadece cam tavan ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bunlardan bazıları aşağıda yer almaktadır:

Karaca (2007, s.109-110), bankacılık sektöründe kadınların az olması ve orta kademelerde yoğunlaşmanın sektörün yoğunluğu ile açıklamıştır. Ayrıca, kadınların anne ve eş

olmaları konusunda erkek eşlerin geleneksel düşüncelerini aşamadıklarını ortaya koymuştur. Yine, literatürün aksine terfi konusunda kadın yöneticilerin istekli olduğunu bulgulamıştır. Bankacılıkta eğitim, ücret ve performans değerlemelerinin eşit olduğunu ama üst pozisyonlarda uygulamaların farklı algılandığını belirtmiştir.

Örücü ve ark.'a göre (2007, s. 133), kadınların cam tavana maruz kaldıklarını ve bunun nedenleri olarak; kadın yöneticilerin anne olmalarının getirdiği zorlukları, üst düzey yöneticiliğin başkaları tarafından kışkırtılmasını (kraliçe arı sendromu) ve kadınların liderlik vasıflarının sınırlı olduğuna dair algılara işaret etmiştir.

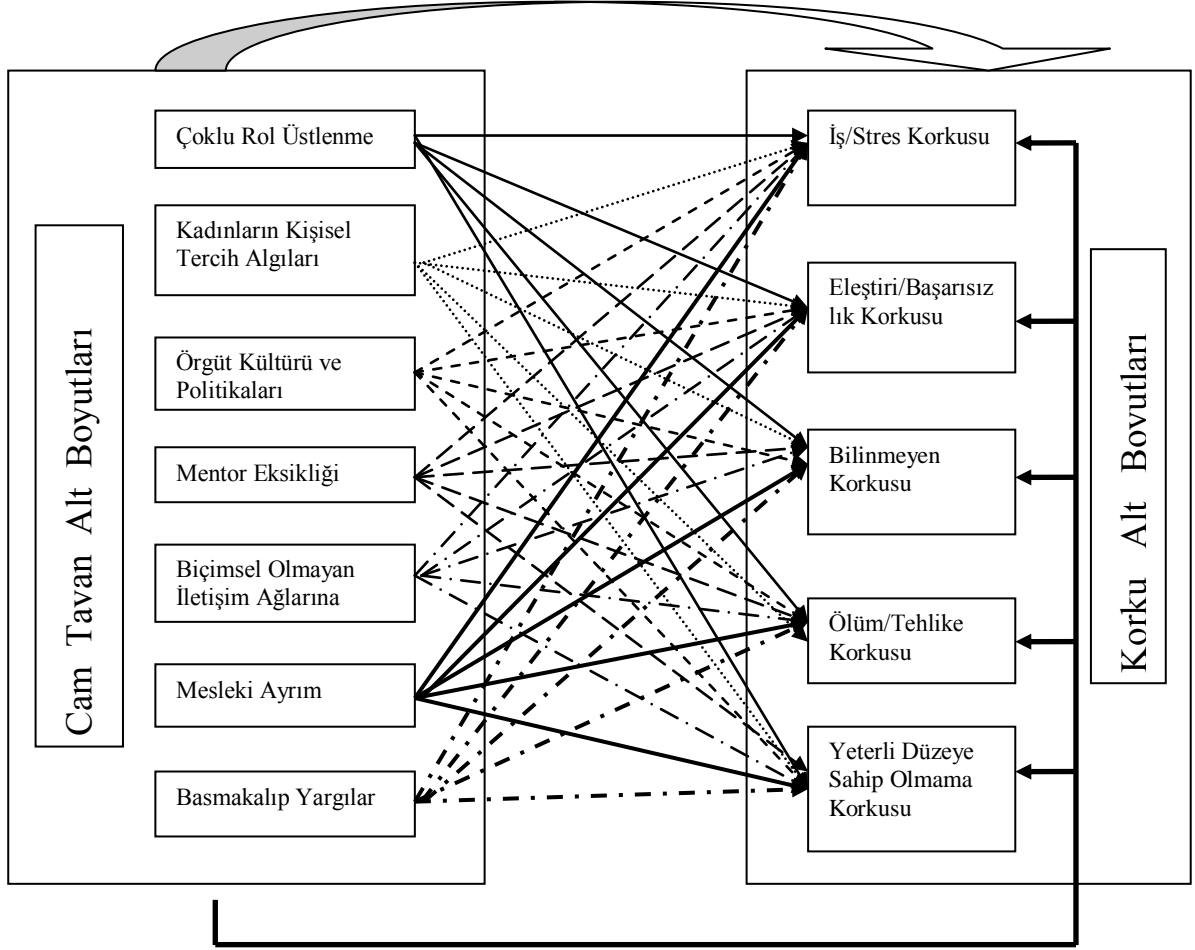
Sezen (2008, s. 104-105), kadınların ayrımcılığa maruz kaldıklarını yine turizm sektöründe yoğun çalışma temposu ve ailevi sorumlulukların olması açısından bulgulamıştır.

Boydak Özcan (2009, s. 31), Kuzey Kıbrıs'ta kadın yöneticilerin cam tavana uğramadıkları sonucunu bulgulamıştır. Bunun nedeni olarak ise kadın yöneticilerin liderlik özelliklerini taşımaları ve iş arkadaşları ile birlikte uzun zaman geçirmelerine ve böylece objektif değerlendirme yapabildiklerini vurgulamıştır. Anafarta, Sarvan ve Yapıcı'ya göre (2008, s. 130-131), turizm sektöründe kadınların eğitim, ücret ve terfi açısından ayrımcılığa uğradıklarını ve işyerine duyacakları güven açısından rehber ihtiyacı duyduklarını ortaya koymuştur.

Atan (2011, s. 61-62), eğitim sektöründe demografik olarak 51 yaşın üstünde mesleki ayrımın olduğunu ortaya koymuştur bu durumu ve Karaca'nın (2007) çalışmasına atfen "eğitim sektöründe cam tavan, bankacılık sektörüne göre daha geç ortaya çıkmaktadır" şeklinde belirtmiştir. Yine çalışmada evlilerin basmakalıp yargılar algılama düzeylerinin daha fazla olduğunu ve yüksek lisans mezunlarının kişisel tercih, örgüt kültürü ve politikaları, biçimsel olmayan iletişim ağları ve mesleki ayrım alt boyutlarını algılama düzeyleri daha fazla olarak bulgulamıştır. Son olarak çalışmada, statünün ve mesleki deneyimin cam tavan alt boyutlarına etkisi bulunamamıştır.

Öztürk (2011, s. 90-91), üniversitelerde kadın öğretim elemanlarının diğer meslek gruplarına göre cam tavana daha fazla uğramadıklarını ancak cam tavanın birçok alt boyutunun kadınlarda mevcut olduğunu ortaya koymuştur. Son olarak Çalışkan (2012, s. 136), belediyelerde evli-çocuklu kadınların erkek yöneticiler tarafından engellenmesi ile ilgili puanlarının yüksek olduğunu bulgulamış bunu da örgüt merkezli nedenler ile açıklamıştır.

Yukarıda anlatılanlar ışığında çalışmanın modeli aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinde de anlaşılacağı üzere bu çalışmada yalnızca cam tavanın çalışanların korku algılamaları üzerine olan etkilerine değil, aynı zamanda cam tavan alt boyutlarının çalışanların korku alt boyutları üzerine olan etkilerine de bakılacaktır. Yukarıda da değinildiği üzere cam tavan korku ilişkisini açıklamaya yönelik yerli literatürde çalışma yoktur. Ayrıca her iki değişkeni bu şekilde alt boyutları ile birlikte ele alıp inceleyen çalışmaya taranan yabancı literatürde de karşılaşmamıştır. Araştırma modelinde detaylı bir şekilde şematize edilen söz konusu etkileri değerlendirmek üzere aşağıdaki araştırma soruları kurgulanmıştır.

Araştırma Sorusu 1: Cam Tavan sendromunun çalışanların korku düzeylerine etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Cam Tavan sendromunun korkunun iş/stres korkusu alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Cam Tavan sendromunun korkunun eleştiri/başarısızlık korkusu alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 4: Cam Tavan sendromunun korkunun bilinmeyen korkusu alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 5: Cam Tavan sendromunun korkunun ölüm/tehlike korkusu alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu. 6: Cam Tavan sendromunun korkunun yeterli düzeye sahip olmama korkusu alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 7: Cam Tavan sendromunun alt boyutlarının korkunun alt boyutları üzerinde etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı Ve Önemi ve Sınırlılıkları

Literatürde, korku ve cam tavan ilişkisi üzerine çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Çalışma hangi cam tavan alt boyutlarının, hangi korku alt boyutlarına neden olduğunu ortaya koymayı amaçladığı için ayrı bir önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı kadın çalışanların hangi cam tavan engellerine maruz kaldıklarını ve bu engellerin hangi korku biçimlerine neden olduğunu ortaya koymaktır. Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak Hatay'da çalışan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde Cam Tavan alt boyutları ile Korku alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. *Cam Tavan Alt Boyutları ile Korku Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları*

Cam Tavan Alt Boyutları	Cronbach Alpha	Korku Alt Boyutları	Cronbach Alpha
Çoklu Rol Üstlenme	0,701	İş-Sosyal Stres Korkusu	0,846
Kadınların Tercih Algıları	0,791	Eleştirilme-Hata Yapma Korkusu	0,846
Örgüt Kültürü Ve Politikaları	0,776	Bilinmeyen Korkusu	0,77
Mentor Eksikliği	0,801	Ölüm-Tehlike Korkusu	0,688
Biçimsel Olmayan İletişim Ağlarına Katılmama	0,821	Yetersiz Olma Korkusu	0,817
Mesleki Ayrım	0,83		
Basmakalıp Yargılar	0,769		
Cam Tavan	0,8999	Korku	0,903

Tüm faktörlerin güvenilirlik değeri 0.70'in üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada Hatay'da kadınların, okullarının Cam Tavan uygulamaları sonucunda karşılaştıkları Korku düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çerçevede ölçek soruları tesadüfî olarak belirlenen 200 öğretmene uygulanmış ve 126 kullanılabilir ölçek formu elde edilmiştir. Dolayısı ile uygulanan ölçeklerin geri dönüş oranı % 63'tür.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada üç ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Karaca'nın 2007 yılında Selçuk Üniversitesi'nde hazırladığı yüksek lisans tezinden uyarlanan cam tavan ölçeğidir. Bu ölçek 7

alt boyut ve toplam 38 sorudan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, biçimsel olmayan iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve basmakalıp yargılardır. İkinci ölçek ise Collins'in yine 2007 yılında Capella Üniversitesi'nde hazırlamış olduğu doktora tezinden uyarlanan korku ölçeğidir. Bu ölçekte ise toplam 5 alt boyut ve toplam 25 soru yer almaktadır. Bu alt boyutlar; iş/stres korkusu, eleştiri/başarısızlık korkusu, bilinmeyen korkusu, ölüm/tehlike korkusu ve yeterli düzeye sahip olmama korkusudur. Ölçekte Cam Tavan'a dair; "kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur", "kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır" ve "kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır" şeklinde; Korku'ya ilişkin ise "itibarımı kaybetmekten korkarım", "işyerinde şiddetten korkarım" gibi ifadeler bulunmaktadır. Araştırma ölçeğinin son bölümünde ise, katılımcıların demografi özelliklerini anlayabilmek amacıyla oluşturulmuş 7 soru yer almaktadır. Soru ölçeği maddelerinin puanlaması (1) Kesinlikle katılıyorum'dan (5) Kesinlikle katılmıyorum'a uzanan Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri için Kormogrov Smirnov-Normal Dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılmadıkları tespit edilmiştir. Verilerin analizleri yapılırken parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılanların ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle araştırmaya katılanların demografik özellikleri frekans analizinden yararlanılarak incelenmiş ve Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	%	
Yaş	20-29 yaş	12	9,5
	30-39 yaş	69	54,8
	40-49 yaş	36	28,6
	50 yaş ve üstü	9	7,1
Medeni hal	Evli	96	76,2
	Bekâr	30	23,8
Eğitim	Ön Lisans	15	11,9
	Lisans	104	82,5
	Yüksek lisans	7	5,6
Mesleki deneyim	1-5 yıl	15	11,9
	6-10 yıl	27	21,4
	11-15 yıl	36	28,6
	16-20 yıl	34	27
	21 yıl ve üstü	14	11,1
İdari görevinin olup olmama durumu	Var	8	6,3
	Yok	118	93,7

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların 12'sinin (% 9,5) 20-29 yaş, 69'unun (% 54,8) 30-39 yaş, 36'sının (% 28,6) 40-49 yaş, 9'unun (% 7,1) 50 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların 96'sı (% 76,2) evli, 30'u (% 23,8) bekâr, 15'i (% 11,9) ön lisans, 104'ü (% 82,5) lisans ve 7'si (% 5,6) yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların 15'i (% 11,9) 1-5 yıl, 27'si (% 21,4) 6-10 yıl, 36'sı (% 28,6) 11-15 yıl, 34'ü (% 27,0) 16-20 yıl, 14'ü (% 11,1) 21 yıl ve üstü süre mesleki kıdemi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların 8'inin (% 6,3) idari görevinin olduğu, 118'i (% 93,7) idari görevinin olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya konulmasından sonraki adım araştırma hipotezlerinin test edilmesidir. Devam eden bölümlerde korelasyon ve regresyon analizleri yoluyla hipotezler test edilecektir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Korku ve Cam Tavan Ölçekleri Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		Korku	İş-sosyal Stres Korkusu	Eleştirilme-Hata Yapma Korkusu	Bilinmeyen Korkusu	Ölüm- Tehlike Korkusu	Yetersiz Olma Korkusu
Cam Tavan	r	0,103	-0,017	0,107	0,174	0,090	0,130
	p	0,249	0,850	0,231	0,051	0,315	0,146
Çoklu Rol	r	0,145	0,072	0,087	0,168	0,107	0,138
Üstlenme	p	0,106	0,421	0,332	0,060	0,235	0,124
Kadınların	r	0,103	0,058	0,059	0,144	0,060	0,113
Tercih	p	0,249	0,520	0,513	0,107	0,504	0,208
Alguları							
Örgüt Kültürü	r	0,041	-0,016	0,085	0,023	0,133	0,049
Ve Politikaları	p	0,650	0,855	0,341	0,798	0,136	0,589
Mentor	r	-0,136	-0,150	-0,120	-0,033	-0,070	-0,077
Eksikliği	p	0,128	0,094	0,180	0,713	0,437	0,389
Biçimsel	r	-0,026	0,036	0,063	-0,117	-0,119	-0,002
Olmayan	p	0,776	0,688	0,485	0,193	0,183	0,983
İletişim							
Ağlarına							
Katılmama							
Mesleki	r	0,012	-0,086	0,029	0,109	0,005	0,066
Ayrım	p	0,896	0,339	0,744	0,224	0,953	0,466
Basmakalıp	r	0,268**	0,112	0,237**	0,285**	0,258**	0,207*
Yargılar	p	0,002	0,212	0,008	0,001	0,004	0,020

* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıda özetlenmiş olan korelasyon tablosundan da görülebileceği üzere, cam tavan sendromu ile korku arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir ($p=0,249 > 0,05$). Dolayısıyla “Cam tavan sendromunun çalışanların korku düzeylerine etkisi var mıdır?” şeklinde kurgulanmış olan çalışmanın ana araştırma sorusu, cam tavan sendromunun çalışanların korku düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur şeklinde cevaplanmıştır. Çalışmanın diğer araştırma soruları için yapılan analizler farklı bir takım sonuçlar ortaya koymuştur. Hatırlanacağı üzere, 1.2.3.4.5 ve 6. Araştırma Soruları cam tavan sendromunun çalışanların korku düzeylerinin alt boyutları üzerindeki anlamlı etkileri olup olmadığını anlamaya yönelik kurgulanmıştı. Analiz sonuçları cam tavan sendromunun korkunun alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır (İş-sosyal Stres Korkusu için $p=0,850 > 0,05$; Eleştirilme-Hata Yapma Korkusu $p=0,231 > 0,05$; Bilinmeyen Korkusu $p=0,051 > 0,05$; Ölüm-Tehlike Korkusu $p=0,315 > 0,05$; Yetersiz Olma Korkusu $p=0,146 > 0,05$).

Çalışmanın sonuçlarını genişletebilmek ve literatüre daha fazla katkı sağlayabilmek için biraz daha detaya inilmiş ve son araştırma sorusunda cam tavan sendromunun alt boyutları ile korkunun alt boyutları arasındaki muhtemel ilişkilere bakılmıştır. Tablo 3’te de görülebileceği üzere 7 cam tavan alt boyutu ile 5 korku alt boyutu vardır. Alt boyutlar arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde korkunun alt boyutları ile yalnızca cam tavanın “basmakalıp yargılar” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki çıkmış, diğer tüm alt boyutlar arasındaki ilişkiler ise anlamsız olarak görülmüştür.

Cam tavan sendromunun alt boyutlarından olan basmakalıp yargılar ile hem korku ($p=0,002 < 0,005$, $r=0,268$) hem de korkunun beş alt boyutundan dört tanesinin arasındaki ilişki anlamlı olarak görünmektedir. Basmakalıp yargılar ile eleştirilme-hata yapma korkusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %23,7 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,237$; $p=0,008$). Buna göre basmakalıp

yargılar r puanı arttıkça eleştirilme-hata yapma korkusu puanı da artmaktadır. Basmakalıp yargılar ile bilinmeyen korkusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %28,5 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,285$; $p=0,001$). Buna göre basmakalıp yargılar puanı arttıkça bilinmeyen korkusu puanı da artmaktadır. Basmakalıp yargılar ile ölüm-tehlike korkusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %25,8 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,258$; $p=0,004$). Buna göre basmakalıp yargılar puanı arttıkça ölüm-tehlike korkusu puanı da artmaktadır. Basmakalıp yargılar ile yetersiz olma korkusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %20,7 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,207$; $p=0,020$). Buna göre basmakalıp yargılar puanı arttıkça yetersiz olma korkusu puanı da artmaktadır.

Yukarıda korelasyon analizi sonucunda bulunan anlamlı sonuçları neden – sonuç ilişkisi bağlamında daha ayrıntılı analiz edebilmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon modelinde basmakalıp yargılar bağımsız değişken ve bu değişkenle ilişkili çıkan 4 korku alt boyutu da bağımlı değişken olarak alınmış ve regresyon modeline dahil edilmiştir. Regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4’te özetlenmiştir.

Tablo 4. Alt Boyutlar İçin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Eleştirilme-Hata Yapma Korkusu	Sabit	1,860	8,304	0,000	6,118	0,015	0,039
	Basmakalıp Yargılar	0,251	2,473	0,015			
Bilinmeyen Korkusu	Sabit	1,593	7,385	0,000	12,840	0,000	0,087
	Basmakalıp Yargılar	0,351	3,583	0,000			
Ölüm-Tehlike Korkusu	Sabit	1,827	9,121	0,000	10,739	0,001	0,072
	Basmakalıp Yargılar	0,298	3,277	0,001			
Yetersiz Olma Korkusu	Sabit	1,684	7,351	0,000	6,891	0,010	0,045
	Basmakalıp Yargılar	0,273	2,625	0,010			

Tablo’teki sonuçlara göre, eleştirilme-hata yapma korkusu düzeyinin cam tavan ölçeği alt boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=6,118$; $p=0,015<0,05$). Basmakalıp yargılar düzeyi 1 birim arttığında eleştirilme-hata yapma korkusu 0,251 birim artmaktadır ($\beta=0,251$; $t=2,473$; $p=0,015<0,05$). Basmakalıp yargılar değişkeni, eleştirilme-hata yapma korkusu düzeyini 0,039 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,039$). Araştırmaya katılanların cam tavan ölçeği alt boyutlarının eleştirilme-hata yapma korkusu düzeyine etkisi vardır. Bilinmeyen korkusu düzeyinin cam tavan ölçeği alt boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=12,840$; $p=0,000<0,05$). Basmakalıp yargılar düzeyi 1 birim arttığında bilinmeyen korkusu 0,351 birim artmaktadır ($\beta=0,351$; $t=3,583$; $p=0,000<0,05$). Basmakalıp yargılar r değişkeni, bilinmeyen korkusu düzeyini 0,087 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,087$). Araştırmaya katılanların cam tavan ölçeği alt boyutlarının bilinmeyen korkusu düzeyine etkisi vardır. Ölüm-tehlike korkusu düzeyinin cam tavan ölçeği alt boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=10,739$; $p=0,001<0,05$). Basmakalıp yargılar düzeyi 1 birim arttığında ölüm-tehlike korkusu 0,298 birim artmaktadır ($\beta=0,298$; $t=3,277$; $p=0,001<0,05$). Basmakalıp yargılar değişkeni, ölüm-tehlike korkusu düzeyini 0,072 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,072$). Yetersiz olma korkusu düzeyinin cam tavan ölçeği alt boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=6,891$; $p=0,010<0,05$). Basmakalıp yargılar düzeyi 1 birim arttığında yetersiz olma korkusu

0,273 birim artmaktadır ($\beta=0,273$; $t=2,625$; $p=0,010<0,05$). Basmakalıp yargılar değişkeni, yetersiz olma korkusu düzeyini 0,045 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,045$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmannın belki de en önemli sonucu beklenenin aksine cam tavan sendromu ile çalışanların korku seviyelerinin arasında herhangi bir ilişki çıkmamış olmasıdır. Diğer yandan her iki değişken alt boyutlar bazında ele alınıp incelendiğinde bir takım anlamlı ilişkilerin varlığı söz konusu olmuştur.

Araştırmannın en önemli bağımsız değişkeni basmakalıp yargılardır. Yani neredeyse tüm korku tiplerini etkileyen faktör kalıp düşünceler, inanç ve eylemlerdir. Bunun altında yatan asıl nedenin, tüm kültürlerde yer alan varsayıma dayalı inanç ve eylem kalıplarının önyargıları tetikleme olduğu düşünülmektedir. Bu önyargıların, başarıyı ve sürekli gelişimi, yeniliği, yaratıcılığı, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini, değişimi, bilgi ve risk almayı düzeyini olumsuz etkilemektedir ve aşırı kontrolcü davranmaya neden olmaktadır.

Araştırma sürecinde verilerin analiziyle birlikte araştırma modeli de aşağıdaki son şeklini almıştır.

Tablo 5. Verilerin Analizi Sonrasında Araştırma Modeli

Basmakalıp Yargılar	$\beta=0.251$	→	Eleştirilme- Hata Yapma Korkusu
Basmakalıp Yargılar	$\beta=0.351$	→	Bilinmeyen Korkusu
Basmakalıp Yargılar	$\beta=0.298$	→	Ölüm- Tehlike Korkusu
Basmakalıp Yargılar	$\beta=0.273$	→	Yetersiz Olma Korkusu

Araştırmada cam tavan alt boyutlarından basmakalıp yargıların korkunun bir çok alt boyutu ile ilişkili çıkması Türk kültürü göz önüne alındığında oldukça anlamlı gelebilecek bir sonuçtur. Zira toplumumuzda kadın erkek arasındaki toplumsal roller bakımından oldukça net ayrımlar söz konusudur. Bu ayrımlar çocukluktan itibaren bireylerin hafızalarına kazınmakta ve gelecekte bu durum bir takım basmakalıp yargılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma için muhtemel en önemli basmakalıp yargı, kadının elinin hamuru ile öğretmenlik mesleğini icra etmeye kalkışmış olması ihtimalidir. Aslında mantıksal olarak düşünüldüğünde öğretmenlik mesleğinin toplumda erkeklere yönelik bir meslek olmaktan ziyade kadınların da yapabileceği bir meslek olarak algılanmış olup düşünülmemektedir. Böyle bir algıya rağmen hala kadının çalışmasına yönelik bir takım basmakalıp yargıların olması da durumun ne kadar önemli olduğunun bir göstergesi olsa gerektir. Yine Türk toplumunda öğretmenlik mesleğinin “kariyer meslek” olarak algılanmaması ve gelişime, yeniliğe açık olmaması şeklindeki algılar dolayısıyla araştırmanın sonuçlarının ortaya çıkmasında etkilidir.

Araştırmannın uygulama aşamasında birçok kadın öğretmenin ölçeği cevaplama konusunda çekingen tavır sergilemeleri de yaşadıkları korku düzeyini ortaya koymak açısından önemlidir. Eğitim kalitesinin çokça tartışıldığı günümüz Türkiye’inde yaşanan korkuların aşırı kontrolcü yönetim tarzına neden olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır ki yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bu süreç, eğitim kalitesinin de ana belirleyicilerinden biri olacaktır.

Gerçekten de tüm bu sorunların Türk toplumunun önyargılılarından mı, mentor eksikliğinden mi olduğunun ortaya çıkartılması gelecekte yapılacak araştırmalar açısından önem taşımaktadır. Bu sorunların bilgi, beceri ve yetenek düzeyinden kaynaklandığı durumlarda özel-kamu sektörü arasında karşılaştırmalı olarak çalışmalar yapılması da literatürdeki eksik yönlerden biridir.

KAYNAKÇA

- ANAFARTA, Nilgün; Fulya, SARVAN ve Nuray, YAPICI. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8 (15). s. 111-137.
- Anonymous. (2002). Thin On Top! Why Men Earn More And Get Promoted Faster. *Women in Management Review*, 17(2), p. 92-96.
- ATAN, Elif. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan” a İlişkin Algılarının İncelenmesi.
- BOYDAK ÖZAN, Mukadder. (2009). Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (29). s. 15-33.
- CELMER, D. S. (2007). Fear, Organizational Learning, and Groupthink in The Small Work Group. Phd. Fordham University. Newyork.
- COLLINS, Darlene D. (2006). Entrepreneurial Success: The Effect Of Fear On Human Performance. Phd. Capella University October 2007.
- COOK, P. (2005). Formalized risk management: Vital tool for project and business success. *Cost Engineering*, 47 (8). p. 12-13.
- ÇALIŞKAN, Ali. (2012). Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- DAVIS, M. (1992). The Role Of Amygdala İn Conditioned Fear. In J. P. Aggleton (Ed), *The amygdala: Neurobiological Aspects Of Emotion, Memory And Mental Dysfunction*. New York: Wiley- Liss.
- FARMİLANT, S. R. (1995). Rasch Analysis Of The Fear Survey Schedule-III. Psy.D. Dissertation, Adler School of Professional Psychology, United States -- Illinois. Retrieved January 29, 2007, From ProQuest Digital Dissertations Database. (Publication No. AAT 9732016).
- FRESE, M., BRANTJES, A., ve HOORN, R. (2002). Psychological Success Factors Of Small Business in Namibia: The Roles Of Strategy Process, Entrepreneurial Orientation And The Environment. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7 (3), p. 259-283.
- GHİLİC-MİCU, B. ve STOİCA, M. (2003). Trust and Fear in The Virtual Organization. *Economy Informatics*. p. 16-20.
- GREEN, M. (2006). Fear of Failure Deters Entrepreneurs. *Financial Times*, p. 3. Retrieved August 14, 2006, From Abi/Inform Global Database. (Document Id: 987032901).
- HİLLARD, Carrie. (2007). Moving Beyond the Glass Ceiling: Career Paths of Women in Print Journalism. M.A. Thesis. University of Kansas.
- KARACA, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- KİSH-GEPHART, J. J., DETERT, J. R., TREVİNO, L. K. ve EDMONDSON, A. C. (2009). Silenced By Fear: The Nature, Sources, And Consequences Of Fear At Work. *Research in Organizational Behavior* 29 (2009), p.163–193.
- LYNESS, K., S., ve THOMPSON, D. (1997). Above The Glass Ceiling? A Comparison Of Matched Samples Of Female And Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), p. 359-375.
- MİCHALES, R., FRANCES, A., ve SHEAR, K. (1985). Psychodynamic Models Of Anxiety. In A. Hussain Tuma & J. Maser (Eds.), *Anxiety And The Anxiety Disorders*. p. 595-618. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- OKAMURA, L. S. (1995) Fear of success: A Comparison Of Projective And Objective Measures. Ph.D. Dissertation, University of Missouri - Columbia, United States -- Missouri. Retrieved September 1, 2006, from ProQuest Digital Dissertations Database. (Publication No. AAT 9705256).
- ÖĞÜT, Adem. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. s. 55-77.
- OKAMURA, L. S. (1995). Fear of success: A comparison Of Projective And Objective Measures. Ph.D. Dissertation, University of Missouri - Columbia, United States -- Missouri. Retrieved September 1, 2006, from ProQuest Digital Dissertations database. (Publication No. AAT 9705256).
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve KILIÇ, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve kadınların üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt 14: 2. s. 117-135.
- ÖZTÜRK, Aslı. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- PATTERSON, Carol, A. (2006). The Glass Ceiling Effect: Perspective of African American Women. Phd Thesis. Capella University.
- PAYNE, Deitra, C. (2005). The Glass Ceiling Ten Years Later: A Study Of The Professional Woman's Perception Of Success In Corporate America. Ohd Thesis. Capella University.
- PROVOST, L., ve LEDDİCK, S. (1993). How to Take Multiple Measures To Get A Complete Picture Of Organizational Performance. *National Productivity Review*, 12(4), Retrieved September 6, 2006, From Abi/Inform Global database. (Document ID: 677620981).
- RYAN, K. D., ve OESTREİCH, D. K. (1998). Driving fear out of the workplace: Creating the high trust, high performance organization. Jossey-Bass Books: San Francisco.
- SEZEN, Bayram. (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta Ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- STARR, J. (2001). Facing the Fear Of Success. Retrieved September 9, 2006 From The Nibiruan Council Web Site: <http://www.nibiruancouncil.com/html/facingthefearofsuccess.html> (Erişim Tarihi: 1411.2012).

-
- UDOVİK, S. (2011). Fear and Anxiety: Effective Managerial Tools Or Harmful and Jeopardizing Factors? *Far East Journal of Psychology and Business*. 5 (2): p. 1-12.
- YORTON, T. (2005). Using improv methods to overcome the fear factor. *Employment Relations Today*, 31(4), 7-13. Retrieved August 14, 2006, From Abi/Inform Global Database. (Document Id: 783051831).
- ZEL, Uğur (2002), "İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu", *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, 35,(2). s. 39-48.