



Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Ve Cam Tavan Sendromunu Aşma Stratejileri Arasındaki İlişki: Denizli Örneği¹

Esin BARUTÇU², Zehra KARAKEN KAÇAR³

Özet

Çalışmamızın amacı İstanbul Sanayi Odası verilerine göre Türkiye'nin 1. ve 2. büyük 500 sanayi kuruluşu içinde yer alan Denizli'deki sanayi kuruluşlarında çalışan kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ile cam tavan aşma stratejileri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Anketler aracılığı ile toplanan verilerin analizi için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre kurulan hipotez geçerli kabul edilmiş ve kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ile cam tavan sendromunu aşma stratejileri arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Cam Tavan, Cam Tavan Aşma Stratejileri, Cinsiyet Ayrımcılığı

Jel Kodları: J24, J16, M12, J71

Relationship Between Psychological Capital and Glass Ceiling Strategies in Female Employees: Example of Denizli

Abstract

Purpose of working, according to the data of Istanbul Chamber of Industry, in the industrial enterprise in Denizli, which are among the first and second 500 industrial enterprise of Turkey to determine the relationship between psychological capital of female employees and glass ceiling strategies. Correlation and regression analysis were applied for the analysis of collected data through surveys. According to the findings of the research, the hypothesis is accepted and there is a positive relationship between psychological capital and glass ceiling strategies in female employees.

Key Words: Psychological Capital , Glass Ceiling, Glass CeilingStrategies, Gender Discrimination.

Jel Codes: J24, J16, M12, J71

¹Bu çalışma, 27-29 Temmuz 2017 tarihleri arasında Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi tarafından Atatürk Kongre Merkezi'nde düzenlenen "EUREFE Uluslararası Kongre 2017" isimli kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

²Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, esahin@pau.edu.tr

³Pamukkale Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, zehra.karaken@gmail.com

1.Giriş

Kadınlar yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da cinsiyet ayrımcılığına ve toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı ön yargılara maruz kalmaktadırlar. Kadınların çalışma hayatına atılmadan önce aldığı eğitimler sadece işe girebilme aracı olarak görülmekte fakat aldığı eğitim, kendini yetiştirmek için başvurduğu yol ve yöntemler gözden çıkarılarak sadece cinsiyetinden dolayı yönetici adayı olarak bile düşünülmemekte kariyerlerinde ilerleme kaydedememektedir. Bu noktada cam tavan kadın çalışanların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan engelini aşmak için çeşitli stratejiler geliştirilirken (eğitim ve mesleki eğitim, sosyal ilişki geliştirme, kariyer ilerletme programları, mentordan yardım alma ve yüksek performans gösterme) bazen de durum kabullenilmektedir.

Seligman öncülüğünde kurulan pozitif psikoloji bireylerin olumsuz ve sorunlu yönlerindense olumlu ve güçlü yönlerine odaklanmayı vurgulamıştır. Pozitif psikoloji yaklaşımıyla ilgili yapılan çalışmaların gelişmesiyle birlikte örgütsel davranış esaslarına pozitif bir bakış açısıyla bakmanın önemli olduğuna ilişkin çalışmalar başlamıştır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçmeye, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramı da literatürde yerini almıştır(Akçay, 2012:125). Psikolojik sermaye özetkinlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak dört temel boyuttan meydana gelmektedir(Luthans vd., 2007: 3). Bu dört boyut eğitim ve geliştirme programları ile güçlendirilerek özel hayatta ve iş hayatında kişinin hedeflerine ulaşmasına yardım etmektedir.

2.Psikoloji Sermaye Kavramı ve Boyutları

Büyük bir değişimin ve dönüşümün yaşandığı küresel dünyada örgütlerin değişim çağını yakalaması, varlığını devam ettirmesi ve rakiplerinden farklılaşarak rekabet avantajını sağlayabilmesi için elinde bulundurduğu kaynaklardan en önemlisi olan insan unsurunu etkili şekilde yönetmesi, çalışan hak ve yükümlülüklerini gözetmesi, çalışan ihtiyaçlarını da dikkate alarak verimlilik ve etkinliği artırmaya yönelik yönetim politikalarını güncellemesi gerekmektedir. İnsan kaynağının doğru ve etkili bir şekilde örgütlerde kullanılabilmesi için yöneticilerin iş görevlerini yakından tanıma, zayıf ve güçlü yönlerini bilme beceri ve kabiliyetlerinden faydalanmak isteği ile psikolojik sermaye ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sermaye kavramını ele almadan önce öncelikle pozitif psikolojinin ne olduğunu tanımlamakta yarar vardır. Pozitif psikoloji, psikolojinin bir dalı olarak 1990’lı yıllarda Martin Seligman öncülüğünde kurulmuştur. Psikoloji biliminin uğraş alanını büyük ölçüde sorunlu davranışlar ve ruh sağlığı bozuklukları oluştururken; pozitif psikoloji daha çok bireylerin olumlu ve güçlü yönlerine odaklanmıştır. Pozitif psikoloji; yaşam kalitesini geliştirmeyi, hayatın kısır ve anlamsız olduğu düşüncesinin ortaya çıkardığı patolojileri önleyebilmeyi vaat eden olumlu öznel tecrübe, olumlu bireysel özellikler ve olumlu kurumların bilimi olarak tanımlanabilir(Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji yaklaşımıyla ilgili yapılan çalışmaların gelişmesiyle birlikte örgütsel davranış esaslarına pozitif bir bakış açısıyla bakmanın önemli olduğuna ilişkin çalışmalar başlamıştır. Bu kapsamda pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişmiştir. Pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikoloji kapasitesi kullanılarak, iş performansının özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının artırılmasını amaçlar (Çalışkan,2014:365). Bu akım çalışanları, kurumsal verimliliğin bir aracı olarak gören faydacı yaklaşımın tersine, kişilerin sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmelerini ana amaç olarak ortaya koymaktadır (Bal, 2009: 546).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar, geleneksel sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramı da literatürde yerini almıştır (Akçay, 2012:125). Psikolojik sermaye kavramı literatürde sözü geçen diğer sermaye türlerinden ekonomik sermaye (finansal ve fiziksel girdiler), sosyal sermaye (kimi tanıdığını ve ilişki algılarını) ve beşeri sermayesini (bilgi, beceri, yetenek ve tecrübeleri) kapsayan kavramlardan farklı bir kavramdır (Brandt vd., 2011: 269). Psikolojik sermaye insana bunlardan farklı yaklaşarak “sen kimsin, hangi özelliklerin güçlüdür, hangi özelliklerin olumlu olarak geliştirilebilir?” sorularına cevap aramaya çalışır ve bunları geliştirmeyi amaçlar (Erdem, Gökmen ve Türen, 2015:41).

Bir bireyin pozitif psikolojik gelişimsel durumu olarak tanımlanabilen psikolojik sermaye kavramı (Luthans vd., 2007: 3);

- (1) Zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için güvene (özetkinlik) sahip olmak,
- (2) Şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atf (iyimserlik) geliştirmek,
- (3) Hedeflere yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere giden yeni yollar bulmak (umut),
- (4) Sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve buna göğüs germek (dayanıklılık) olarak dört temel boyuttan meydana gelmektedir.

3.Cam Tavan Sendromu ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri

Cam tavan (glass ceiling) kavramı iş dünyasında ilk kez, Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılında yaptıkları “İş yaşamında kadın” konulu söyleşide yer almıştır. Hymowitz ve Schellhardt cam tavan kavramını; örgüt hiyerarşisinde yüksek yönetim düzeyinin hemen altında yer alan ve kadınların bu seviyeye yükselmelerini engelleyen veya kısıtlayan engeller olarak tanımlamışlardır (Dreher, 2003: 542). Kadın çalışanların özlük hakları açısından aynı yeteneğe sahip erkek meslektaşlarından daha yoğun şekilde görünmeyen bariyerlerle karşılaşmasını ifade eden cam tavan olgusu literatürde 1980’lerden itibaren yoğun bir şekilde yer almaya başlamıştır (Hoobler, 2010: 481; Cho vd. 2014: 57).

Cam Tavan kavramı 1991 yılında ABD Kongresi’nin de gündemine gelmiş ve Sivil Haklar Yasası’nın II. Başlığı ile birlikte Cam Tavan Komisyonu kurulmuştur (Johns, 2013:1). Komisyon 1995 yılında yayınladığı raporda cam tavanı kadınları ve azınlıkları, nitelik ve başarılarına bakılmaksızın, kariyer merdiveninin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan, görünmeyen ve ulaşılamayan bir engel olarak tanımlamıştır (Glass Ceiling Commission, 1995:4).

Toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı önyargılar kadın çalışanların kariyer ilerletmelerinin önünü kesmektedir. Kadına geleneksel roller daha uygun bulunmakta, yöneticilik ünvanı kadına yakıştırılmamaktadır.

Bağımsız denetim, vergi ve danışmanlık firması Grant Thornton ‘un 2017 kadın yöneticiler araştırmasına göre, Türkiye’den 100 firma araştırmaya katılmış, %21’inde hiçbir kadın yöneticinin yer almadığı ve Türkiye’de yönetimdeki kadın yüzdesinin 2012 yılında %31 iken, 2017 yılında %23’e gerilediği sonucu ortaya çıkmıştır.(Grant Thornton, 2017:7-8)

Kadın çalışanların cam tavanı aşmalarına yönelik geliştirilen stratejiler ise şu şekilde sıralanabilir:

1) Üniversite ve mesleki eğitim edinme stratejisi: Kadın çalışanların üst yönetim pozisyonlarını hak ettiklerini gösterebilmeleri için yeteri kadar eğitim almaları gerekmektedir. Özellikle kadının erkek egemen iş dünyasında kendisine yönelik olumsuz önyargıları yıkması için, eğitim düzeyini yükseltilmesi ve mesleki eğitimlerle becerilerini devamlı geliştirmesi gerekmektedir (Sezen, 2008:33). Mesleki eğitim programları sayesinde kadının eğitimden sonar parçası olacağı erkek egemen iş dünyası ile henüz eğitim aşamasında karşılaşması ve liderlik becerilerini onlarla beraber geliştirmesi durumu, kadının iş hayatına girdiğinde uyumunu kolaylaştıracak önemli bir etkidir (İmamoğlu, 2016:37).

2) Mentordan yardım alma stratejisi: Mentorluk, iki kişi arasında gelişen, önceden belirlenmiş ya da kendiliğinden oluşan güven ilişkisidir (Hayes, 2001: 111). Bazı şirketlerde uygulanan formal mentorluk programları sayesinde kadın çalışanlar yönetsel becerilerini geliştirebilmektedir. Formal mentorluk programı uygulanmayan örgütlerde ise kadın çalışanlar, rol model olarak belirledikleri kişilerle mentor ilişkisi geliştirebilmektedirler. Tavsiye, yönlendirme, öğretme gibi kavramları kapsayan mentorluk ilişkisi sayesinde kadın çalışanlar zor görevleri almada kendilerinde güven hissederek kariyer ilerletme sağlayabilmektedir.

3) Sosyal ilişki geliştirme stratejisi: Kadınlar yönetici pozisyonuna gelebilseler de erkek meslektaşlarının formal olmayan iletişim ağlarına giremedikleri için güçleri azalmakta, yönetsel pozisyonlar için değerlendirmelerde ayrımcılığa uğramakta, iş ve aile arasında daha fazla çatışma yaşamakta ve işyerinde rehberden yoksun kalmaktadır (Kulualp, 2015:118). İşletme içinde sosyal ilişki ağları geliştirmek erkek egemen iş dünyasına kadının uyumunu kolaylaştırmakta ve bu tip ilişkiler geliştirebilen kadınlar, kabul gören davranış ve üslup biçiminin farkına varmakta, bu farkındalık kadınların kariyer ilerletmelerinde önemli bir yere sahip olmaktadır (Erçen, 2008: 39).

4) Kariyer geliştirme programlarına katılma stratejisi: Kadın çalışanların kariyer geliştirme programlarına dahil edilmesi, bilgi ve becerilerinin artmasını sağlamaktadır. Kariyer geliştirme programları sayesinde yönetici adayı kadın çalışanların özellikle liderlik becerilerini geliştirmesi, yönetim kademelerine uyumunu kolaylaştırmaktadır.

5) Yüksek performans gösterme stratejisi: Cam tavanı kırmaya yönelik uygulanan stratejilerden en çok öneme sahip olan ve uygulanan yüksek performans gösterme stratejisi, kadının diğer çalışanlara nazaran daha çok çalışması ve üstün performans göstermesini içerir. Yüksek performans sergileyen kadın çalışan üst pozisyonu hak ettiğini yönetime ispat etme fırsatını yakalayabilmektedir.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın Evrenini 2015 verilerine göre İSO ilk ve ikinci 500'de yer alan 22 Denizli firmasında çalışan terfi almış kadın personel oluşturmaktadır. Evrenin tamamı araştırma kapsamına alınmış olup firmalar ile iletişime geçilip araştırmaya katılıp katılmayacakları sorulmuştur. Alınan geri bildirimde göre 22 firmadan 7 tanesinde terfi almış kadın çalışan bulunmamasından dolayı kapsamdan çıkarılmıştır. Geriye kalan 15 firmadan 10 tanesi araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve ölçüt örnekleme yoluyla terfi almış kadın çalışan sayısı kadar anket gönderilmiştir. Gönderilen 48 anketten 40 tane geri dönüş sağlanmış ve araştırma 40 anket üzerinden yapılmıştır. Anketin birinci bölümünü demografik sorular, ikinci bölümünü Luthans ve arkadaşları(2007) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeleştirilen 24 sorulu Psikolojik Sermaye Ölçeği, üçüncü bölümünü Li-Yu Chen (2005) tarafından geliştirilen 15 sorulu Cam Tavan Aşma Stratejileri Ölçeği oluşturmaktadır.

5. Araştırmanın Hipotezi

H1: Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) ile cam tavan aşma stratejileri (eğitim ve mesleki eğitim, sosyal ilişki geliştirme, kariyer ilerletme programları, mentordan yardım alma ve yüksek performans gösterme) arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça cam tavan aşma stratejileri de artmaktadır.

6. Araştırma Verilerinin Analizi

İlgili anket formlarındaki veriler bilgisayar aracılığıyla SPSS for Windows 15.0 programına kaydedilmiştir ve psikolojik sermaye ve cam tavan aşma stratejileri değişkenlerini ölçmek için istatistiksel analizler yapılmıştır. İlişki testleri için ise regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Anketin güvenilirliği cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı ile ölçülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğine ait katsayı 0,73, cam tavan aşma stratejilerine ait anketin kat sayısı 0,82 olarak belirlenmiştir.

7. Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan terfi almış kadın çalışanların demografik özellikleri; %57'lik kesimin 26-35 yaş aralığında, %77'sinin lisans öğrenimi gördüğü, %55'inin evli ve çocuklu olduğu, %52'sinin şef/uzman ünvanına sahip olduğu ve %42'sinin ise buldukları kurumda 6-10 yıllık bir kıdeme sahip olduğu frekans analizine göre bulunmuştur.

Tablo 1. Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	Psikoloji Sermaye	Cam Tavan Aşma Str.	Sig. (2-tailed)
Psikoloji Sermaye	3,884	0,360	1		0,00
Cam Tavan Aşma Str.	3,976	0,517	0,598**	1	

**p<0,01

Korelasyon analizi sonucuna göre kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ile cam tavan aşma stratejileri arasında p değerinin (p=0,00) 0.01 değerinden küçük olması sebebiyle pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple kurmuş olduğumuz H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Regresyon Analizi

Model	B	S.S	β	t	p	F	(P)	R	R ²
Sabit	0,645	0,728		0,886	0,381	21,143	0,00	0,598	0,357
Psikolojik Sermaye	0,858	0,187	0,598	4,598	0,00				

Cam Tavan Aşma Stratejisi=0,645+0,858*Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermayenin bağımsız cam tavan aşma stratejilerinin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi sonucuna göre; Cam tavanı aşma stratejilerindeki değişimin %35'i (R^2) Psikolojik sermaye tarafından açıklanabilmektedir. Psikolojik sermayedeki bir birimlik artışın cam tavan aşma stratejilerini ortalama 0, 858 birim artırdığı tabloda görülmektedir. Bu sebeple H2 hipotezimiz de kabul edilmiştir. Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça cam tavanı aşma stratejileri de artacaktır.

8. Sonuç ve Öneriler

Korelasyon ve regresyon analizlerine göre psikolojik sermaye ve cam tavan aşma stratejileri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın hipotezleri kabul edilmiştir. Bu noktadan hareketle kadın çalışanların cam tavan aşma mücadelesinde psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesinin olumlu yönde etkisinin olacağı söylenebilir.

Kadın çalışanların erkek egemen iş dünyasında kariyer ilerletmesi sağlayabilmesi, yöneticilik becerilerini geliştirebilmesi, cinsiyet ayrımcılığının sebep olduğu adaletsizliklerin ortadan kalkması ve kadın çalışanlara yönelik oluşan ön yargıların yıkılabilmesi için örgüt politikalarının geliştirilip uygulanmaya koyulması gerekmektedir.

Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin güçlenmesi için insan kaynakları bölümünün uygulayacağı politikalar oldukça önemlidir. Kadın çalışanların kariyer gelişim programlarına daha çok dahil edilmesi psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunu artırıcı bir unsur olacaktır. Biçimsel mentorluk programları, kadınlarda iş stresinin sebep olduğu direnç ve motivasyon kaybının azalmasına yardımcı olacaktır böylece dayanıklılık boyutu artacaktır. Performans kriterlerinin açık ve uygulanabilir olması ve belli periyotlarla çalışanı geliştirmeye yönelik geribildirim sağlanması kadın çalışanda umut ve iyimserlik boyutunu artıracaktır. Böylelikle örgüt, potansiyeli yüksek çalışanı kaybetmeyecek, toplumsal cinsiyet algısının yarattığı kadınlara yönelik olan ön yargıların yıkılmasına da yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKÇAY, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- BAL, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 546-553). Eskişehir.
- BASIM, H. N., & ÇETİN, F. (2012). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- BRANDT, T., GOMES, J. F., & BOYANOVA, D. (2011). Personality and Psychological Capital as Indicators of Future Job Success? A Multicultural Comparison Between Three European Countries. *The Finnish Journal of Business Economics*, 3, 263-289.
- CHEN, L. (2005). A Study Of The Glass Ceiling And Strategies For Women's Career Advancement. Doktora Tezi, Lynn Üniversitesi.
- CHO, J., LEE, T., & JUNG, H. (2014). Glass Ceiling In A Stratified Labor Market: Evidence From Korea. *Journal Of The Japanese and International Economies*(32), 56-70.
- ÇALIŞKAN, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine B. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- DREHER, G. F. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Work-Life Programs On Female Leadership At The Top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- ERDEM, H., GÖKMEN, Y., & TÜREN, U. PSIKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- GLASS CEILING COMMISSION. (1995). Glass Ceiling Commission-A Solid Investment: Making Full Use Of Thenation's Human Capital. *Federal Publications*, 120.
- Grant Thornton. (2017). *2017 Kadın Yöneticiler* .
- HAYES, E. (2001). Factors That Facilitate Or Hinder Mentoring İn The Nurse Practitioner Preceptor/Student Relationship. *Clinical Excellence For Nurse Practitioners*, 5(2), 11.
- HOUBLER, J. M., HU, J., & WISON, M. (2010). Do Workers Who Experience Conflict Between The Work And Family Domains Hit A 'Glass Ceiling?': A Metaanalytic Examination. *Journal Of Vocational Behaviour*, 77(3), 481-494.
- İMAMOĞLU, D. (2016). Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

- JOHNS, M. L. (2013). Breaking The Glassceiling: Structural, Cultural, And Organizational Barriers Preventing Women From Achieving Senior and Executive Position. *Perspectives In Health Information Management, Winter*, 1-11.
- KULUALP, H. G. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak. *Kamu-İş*, 4(1), 99-123.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C. M., & AVOLIO, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- SELIGMAN, M., & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- SEZEN, B. (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli:Orta Ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: On Sekiz Mart Üniversitesi.
- YOĞUN ERÇEN, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.