

Üniversite Öğrencilerinin Cam Tavan Algıları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri İlişkisi

Nilüfer SERİNİKLİ¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, nserinikli@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1075-2252

Özet: Araştırmanın amacı geleceğin yönetici adayları olan üniversite öğrencilerinin cam tavan algılarının ve kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise, kız ve erkek öğrencilerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, 410 fakülte düzeyinde öğrenciye anket yapılmıştır. Araştırmaya katılan 410 öğrencinin %57,3'ü (n=235) kadın ve %42,7'si (n=175) erkeklerden oluşmaktadır. Mann-Whitney U testi analizi sonucuna göre, kız ve erkek öğrencilerin cam tavana yönelik algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yapılan Mann-Whitney U testi analizi sonucunda, öğrencilerin uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin cam tavan algıları ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik alt boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenci, Cam Tavan Algısı, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Kadın.

The Relationship between University Students' Perceptions of Glass Ceiling and Personality Traits

Abstract: The aim of the study is to determine whether or not personality traits and of perceptions the glass ceiling of university students who are future manager candidates, differ significantly according to gender. Another aim of the study, is to identify the relationship between perceptions the glass ceiling and their five-factor personality traits of male and female students. For this purpose, 410 faculty-level students were surveyed. Of the 410 students participating in the research, 57,3% (n = 235) are women and 42,7% (n = 175) are men. According to the results of the Mann-Whitney U test analysis, it was determined that there was no statistically significant difference in the glass ceiling perceptions of male and female students according to gender. As a result of the Mann-Whitney U test analysis, students' agreeableness and conscientiousness sub-dimensions show a significant difference according to gender. The correlation analysis results revealed a negative and significant relationship between perception glass ceiling and extraversion, agreeableness, and conscientiousness personality traits of female student. There was no relationship between perception the glass ceiling and five-factor personality traits of male student.

Key Words: Student, Glass Ceiling Perception, Five-Factor Personality Traits, Female.

1. GİRİŞ

Tarihin ilk zamanlarından günümüze kadar geçen süreçte, kadınlar hem ev içinde hem de ev dışında ekonomik hayatın her alanında aktif olarak yer almışlardır (Korkmaz, 2016). Özellikle çalışma yaşamında yavaş yavaş yer almaya başlayan kadın, eğitim seviyesindeki artış ile beraber çalışma yaşamına katılma oranları her geçen gün artış göstermiştir. Kadınların çalışma yaşamına katılma oranı her geçen gün artış gösterse de, üst yönetici pozisyonlarında yer alan kadınların sayısı istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir. Çalışma yaşamında kadınlar meslektaşları olan erkek çalışanlarla eşit kapasite ve becerilere sahip olmasına karşın, kadın çalışanlar kariyer merdivenlerini çıkarken erkek çalışanlardan daha fazla engelle karşı karşıya kalmışlardır. Bu engellerden biri de "cam tavan sendromu"dur (Akyurt, 2018; Cotter vd., 2001; Örücü ve Akgül, 2019; Üçyıldız, 2017; Wirth, 2001). Cam tavan, kadınların çalışma yaşamında üst yönetim kademelerine ulaşmasına engel olan yapay

bir bariyer olup, bugün gelişmiş ve gelişmekte olan çoğu ülkenin örgütsel bir problemi olarak görülmektedir (Khalid ve Sekiguchi, 2019).

Cam tavana neden olabilecek faktörler çoklu rol üstlenme, kişisel tercihler, öğrenilmiş çaresizlik, ataerkil toplum yapısı, etkili bir mentora sahip olamama, örgüt kültürü ve iklimi, basmakalıp yargılar gibi faktörlerdir. Cam tavana neden olabilecek diğer bir faktör de "kişilik özellikleri"dir. Kişilik, kadınların birey olarak hem toplumda hem de çalışma yaşamında var olma mücadelesi vermesinde önem arz etmektedir (Yıldız vd., 2016). Kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak, bireyler/kadınlar cam tavana maruz kalabilmekte ya da cam tavanın oluşmasına neden olabilmektedir (Keskin, 2016).

Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerin tümü olarak tanımlanabilir (Bulut ve Yıldız, 2020,). Kişilik kavramı, bireyler arasındaki farklılıklar üzerine kurulmuş bir olguyu ifade etmektedir. Her ne kadar bireyler arasında bazı benzerlikler olsa da,

her bireyin düşünceleri, duyguları, çevredeki olaylara karşı yaklaşımları birbirinden farklılık göstermektedir. Hatta bireyler, benzer olaylar karşısında bile farklı davranışlar ya da tepkiler göstermektedirler. (Özkalp ve Kirel, 2013; Tekin vd., 2012).

Kadınlar ve erkekler hem biyolojik cinsiyetleri hem de toplumsal cinsiyetleri bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Biyolojik cinsiyetleri bakımından, salgılanan erkeklik ve kadınlık hormonları nedeniyle kadın ve erkekler birbirlerinden farklı davranmaktadırlar. Toplumsal cinsiyetleri bakımından ise, toplum tarafından kadın ve erkeklerden beklenen davranışlar nedeniyle birbirinden farklı davranmaktadırlar. Bu durum "Sosyal Rol Kuramı" ile açıklanmaktadır. Sosyal Rol Kuramı, kadınların ve erkeklerin davranışlarındaki benzerlikleri veya farklılıkları açıklayan bir kuramdır (Bulut ve Yıldız, 2019). Söz konusu kuram, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Literatürde hem cam tavan ile ilgili yapılmış birçok çalışmaya (Akyurt, 2018; Alhas, 2016; Kurt ve Kostak, 2019; Özdemir vd., 2017; Turan, 2014), hem de kişilik ile ilgili yapılmış birçok çalışmaya (Antonioni, 1998; Barrick ve Mount, 1991; Bernerth vd., 2007; Costa vd., 1991; McCrae ve Costa, 1987; Mert, 2018; Rahmani ve Lavasan, 2012; Orhan, 2016; Sıgı ve Gürbüz, 2011; Takkin, 2020; Yelboğa, 2006) rastlanmıştır. Ancak, kişilik özellikleri ile cam tavan arasındaki ilişkiyi inceleyen az çalışmaya rastlanmıştır (Collischon, 2018; Hancock vd., 2018; Keskin, 2016; Khalid ve Sekiguch, 2019; Nisha ve Vasumathi, 2020). Ayrıca, geleceğin yönetici adayı olan üniversite öğrencilerinin cam tavan algısı ile kişilik özelliklerini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum literatürde bir boşluk olarak görülmüş ve mevcut çalışma ile bu boşluğun doldurulacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın amacı, geleceğin yönetici adayı olan üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ve kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın diğer bir amacı ise, öğrencilerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi test etmektir.

Araştırmada şu sorulara yanıt aranmaktadır: Geleceğin yöneticileri olabilecek olan üniversite öğrencilerin cam tavan algıları ve kişilik özellikleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır? Öğrencilerin kişilik özellikleri ile cam tavan algıları arasında ilişki var mıdır?

2. CAM TAVAN ENGELİ

Cam tavan, kavram olarak ilk kez 1984 yılında Gay Bryant tarafından kaleme alınan "Çalışan Kadınlar"

adlı eserde bahsedilmiştir. Daha sonra, 1986'da Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt'ın yazdığı ve Wall Street Journal'da yayınlanan "İş Yaşamında Kadın" isimli makale ile popüler hale gelmiştir (Harlander, 1996; İpçioğlu vd., 2018). Kavram, 1987'de "Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America?" adlı kitabın yayınlanmasından sonra daha fazla ilgi görmeye başlamıştır (Sökmen ve Şahingöz, 2017).

Cam tavan kavramı, ilk zamanlarda kadın çalışanların ailevi sorumluluklarını daha fazla önemsedikleri, kendilerini yetersiz olarak hissettikleri, toplumsal önyargılar nedeniyle yönetim basamaklarını yükselmelerinin olanaksız olduğu inancı gibi içsel engelleri betimleyen bir kavram iken, daha sonraki zamanlarda kavramın içeriğine toplumsal, örgütsel ve benzeri engellemeler de dahil edilmiştir (Kara vd., 2014).

Cam tavandaki cam, resmi olmayan ancak hissedilen engeli ifade ederken, tavan ise örgütün yönetim kademelerinde yukarı doğru çıkarken yaşanan engeli ifade etmektedir (Gül ve Oktay, 2009). Dolayısıyla, kadınların iş yaşamında üst kademelere ulaşmalarını engelleyen apaçık bir engel bulunmamakta, aksine örgütlerde üst yönetim kademelerinde kadın çalışanların önünde keyfi engeller bulunmaktadır (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018). Cam tavan engeli, kadınların örgütlerde üst yönetim kademelerine yükselmesini engelleyen şeffaf bir engel olarak tanımlanmaktadır (Bomuwela ve De Alwis, 2013). Başka bir tanıma göre, cam tavan, iş yaşamında kadın çalışanların sadece kadın olmalarından dolayı üst yönetim kademelerinden uzak tutulmalarına yönelik, görülmeyen veya aşılabilen engellerin tamamı olarak ifade edilmektedir (İpçioğlu vd., 2018). Bu engeller, sadece işletme yönetiminin en üst kademesinde değil, aynı zamanda işletme yönetiminin orta kademelerinde de görülmektedir (Durmaz, 2016).

Cam tavan, genellikle "şeffaf" ve bir o kadar da "ince", ancak kadınların ve azınlıkların yönetim kademelerinde yükselmelerini engelleyecek kadar da güçlü bir "engel" olarak ifade edilmektedir (Downes vd., 2014). Buna göre, kadınların çalışma yaşamında kariyer merdivenlerini çıkarken engellenmesini ifade eden cam tavan kavramı, farklı azınlık grupları hatta engellileri ve yaşlıları da kapsamına almaktadır (Gül ve Oktay, 2009). Ancak, cam tavan sendromunun daha çok kadınlara özgü bir engel olduğu söylenebilir. Çünkü çalışma yaşamında azınlık grupların yaşadıkları engeller, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmekte ve çalışma yaşamının her alanında aynı engellerle karşılaşmamaktadırlar. Oysaki kadınlar tüm dünya

ülkelerinde çalışma yaşamının her alanında ve her kademesinde hemen hemen aynı engellerle karşılaşmaktadırlar (Gül ve Oktay, 2009). McDonald (1998) yaptığı çalışmada özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin sadece orta kademeye kadar yükselebildikleri ve emekli oluncaya kadar da orta kademede kaldıklarını saptamıştır (Aktaran: Erdirençelebi ve Karakuş, 2018). Hatta kadınlarla özdeşleşmiş olan mesleklerde bile kadınların aleyhine işleyen cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusudur. Örneğin; gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin tüm bölgelerinde ilköğretim öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu kadınlardan oluşmasına karşın, kadınların üst yönetim kademelerindeki oranları oldukça az olduğu yapılan çalışmalarla saptanmıştır (Durmaz, 2016). Dolayısıyla, kadınlar her meslek grubunda cam tavan engeli ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

2.1. Cam Tavan Engeline Neden Olan Faktörler

Çalışma yaşamında kadın çalışanlar, erkek çalışanlar ile eşit eğitim, deneyim ve niteliklere sahip olmalarına karşın, erkek çalışanlara göre daha alt pozisyonlarda çalışmakta ve yönetim kademelerinde sayısal olarak daha az yer almaktadırlar (Akbaş ve Korkmaz, 2017). Bu durumu cam tavan engeli ile açıklamak mümkündür. Cam tavana, neden olan faktörler bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır (Örücü ve Akgül, 2019).

Bireysel Faktörler; Bu faktörler kadınların çoklu rol üstlenmeleri, kişisel tercihleri ya da algıları olarak ikiye ayrılmaktadır. Kadınların anne, eş, gelin, birey ve çalışan olarak birden fazla role sahip olmaları, onların işyerinde üst kademelere gelmelerini engellemektedir. Diğer taraftan, aile hayatında anne ve eş rolü olan kadınlar iş hayatında yöneticilik görevleri üstlendiklerinde genellikle kadınlar kariyerleri ve aileleri arasında bir tercih yapmak zorunda kalabilmektedirler. Çoğu zaman kariyerlerini bir tarafa bırakarak ailelerini tercih etmektedirler. Dolayısıyla, kadınlar çalışma yaşamında çok nitelikli ve yüksek eğitilmiş olsalar bile çoklu rol üstlenmeleri ve kişisel tercihleri nedeniyle, kariyer basamaklarını erkek çalışanlara göre daha uzun sürede çıkmaktadırlar (İpçioğlu vd., 2018).

Örgütsel Faktörler; Bu faktörler örgütün kültürü, politikası ve iklimi, mentor eksikliği, fırsat eşitliğinin olmaması, iş yaşamında kadın algısı gibi engelleri ifade etmektedir (İpçioğlu vd., 2018). Kadınların kariyer basamaklarında yükselmeleri ve eşit fırsatlar yakalamaları örgütün kültürüne ve uyguladığı politikalara göre değişmektedir. Örneğin; erkek egemen kültüre hakim olan bir işletmede kadın yöneticilere daha az değer verilmekte, bazı işlere ve görevlere uygun bulunmamakta, kendilerine verilen

rollerin dışına çıkmalarından rahatsızlık duyulmaktadır. Oysaki insan odaklı, cinsiyet eşitliğini ve performansı esas alan örgüt kültürüne sahip işletmelerde ise, kadınlar kariyer basamaklarını daha kolay çıkabilmektedirler (Yılmaz ve Okutan, 2017). Mentorluk, kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları engelleri aşmaları açısından oldukça önemlidir. Ancak, kadınların üst yönetim kademelerinde az sayıda olmaları kadın mentorlerinde az sayıda olmasına neden olmaktadır (Yenici, 2018). Dolayısıyla, kadınlar kariyer merdivenlerini çıkarken onlara yol gösterecek ve rehberlik edecek kadın mentorlerin olmaması, çoğu zaman engelleri aşmalarında zorlanmalarına neden olabilir.

Toplumsal Faktörler; Bu engeller, kadınlar ve erkekler arasında yaşanan meslek ayrımı ve toplumsal kökenli basmakalıp yargılardan (stereotipler) oluşmaktadır. Meslek ayrımı, toplumda yapılan işlerin cinsiyetlere göre sınıflandırılmasıdır. Örnek olarak sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik ve kütüphanecilik gibi mesleklerin kadın işi olarak sınıflandırılırken; araba tamirciliği, berberlik, taksi şoförlüğü, spor spikerliği, mühendislik, müfettişlik, yöneticilik gibi işler ise erkek işi olarak sınıflandırılmaktadır. Bu durum, erkek meslekleri olarak değerlendirilen işlerin kadınlara uygun olmadığı veya kadınların bu işleri başaramayacağı gibi bir mesleki ayrımın yapılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, birçok kadın çalışanın özel sektörde yönetim kademelerine doğru çıkmalarının daha az şanslarının olduğu ifade edilmektedir (Akyurt, 2018; Yılmaz ve Okutan, 2017). Basamaklı önyargılar (stereotipler), kadın çalışanların bağımlı, öznel ve duygusal olarak davrandıklarına, hırs, rekabet, risk alma ve liderlik gibi özelliklerinin ya olmadığına ya da yetersiz olduğuna yönelik algılamaları ifade etmektedir. Kadınlar hakkındaki bu basamaklı önyargılar, onların hem iş yaşamına girmelerine hem de iş yaşamına girseler bile yönetim kademelerine yükselmelerine engel olmaktadır (Yılmaz ve Okutan, 2017).

Toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörler nedeniyle cam tavana maruz kalan kadın çalışanlarda motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş performansı gibi durumlarda azalma görülürken, işe yabancılaşma, örgütsel sessizlik, işten ayrılma ve örgütsel sinizm gibi bireysel sonuçların görülme olasılıklarında da artma görülmektedir. Cam tavan, sadece bireysel olarak olumsuz sonuçlara neden olmamakta, bunun yanında örgütsel olarak da olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bunlar; örgütün maliyetlerinde ve iş gören devir hızında artma, kalite

ve verimlilikte düşme gibi örgütsel sonuçlardır (İpçioğlu vd., 2018).

3. KİŞİLİK

Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünüdür. Dolayısıyla, bireylerin aynı olayları farklı olarak algılamaları veya farklı çözümler üretmelerinin temelinde, sahip oldukları kişilik özellikleri olduğu söylenebilir (Doğar ve Gürsoy, 2017). Kavram olarak kişilik, Latince “persona” kelimesinden gelmektedir. Persona kelimesi, Eski Roma döneminde sahne ile seyirciler arasındaki mesafenin çok uzak olmasıyla seyircilerin oyuncuların yüz mimiklerini göremediklerinden dolayı, oyuncuların oyunculuklarını sergilerken canlandırdıkları karakterleri temsil etmek için kullandıkları maskelere denmektedir (Şimşek, 2019).

Kişilik kavramı, 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin ayrı bir bilimsel disiplin olarak ele alınmaya başlanması ile bilimsel anlamda gelişmeye başlamıştır (Yavuz vd., 2018). Literatürde, kişilik ile ilgili birçok tanım bulunmakta olup, kişiliğin ne olduğu konusunda kabul edilmiş genel bir tanım bulunmamaktadır (Yelboğa, 2006). Kişilik, bireyin davranışlarını yönlendiren karakteristik özelliklerini ifade etmektedir. Kişilik, McCrae ve John, (1992) tarafından “bireylerin karakteristik özelliklerinin duygu, tutum, motivasyon ve tecrübe bakımından birbirlerinden farklılıkları” olarak tanımlanmıştır (Aktaran: Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Özkalp ve Kirel tarafından kişilik, “bireyin belirgin değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümü” olarak tanımlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 2013). Başka bir tanıma göre, kişilik, bireyin yaşam biçimi olarak tanımlanmaktadır. Nasıl ki, kültür bir toplumun yaşam biçimini ifade ediyorsa, aynı şekilde kişilik de bireyin yaşam biçimini ifade etmektedir. Bu yaşam biçimi içerisinde birçok özellik ve birçok bilinen veya bilinmeyen boyut bulunmaktadır (Sudak ve Zehir, 2013).

Kişiliğin oluşumuna ve gelişimine etki eden başta biyolojik ve genetik faktörler olmak üzere, aile, sosyo-kültürel ve coğrafi ve fiziksel faktörler bulunmaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009). Kişiliğin oluşumuna ve gelişimine etki eden bu faktörler, bireyin farklı kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şimşek, 2019). Kişilik özellikleri, bireyi başka bireylerden ayırmakta ve bireyin gelecekteki davranışları hakkında tahmin yapma olanağı sağlamaktadır (Bulut ve Yılmaz, 2020; Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Yapılan araştırmalarda kişiliğin öfke, depresiflik, çatışma yönetimi, liderlik, örgütsel bağlılık, performans, kariyer gelişimi gibi değişkenler ile

ilişkisi olduğu yönündedir (Antonioni, 1998; Bernerth vd., 2007; Doğar ve Gürsoy, 2017; Türkmen, 2019; Yelboğa, 2006).

3.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliği, özellikler yaklaşımı açısından ele alan ve literatürde en yaygın kabul gören modellerden McCrae ve Costa’nın (1987) geliştirdiği “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir (Bulut ve Yıldız, 2019). Beş faktör kişilik modeline göre, kişilik beş temel faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler birbirine zıt iki kutuptan oluşmaktadır. Bunlar; dışa dönüklük-içe dönüklük, uyumluluk-hırçınlık, duygusal denge-duygusal dengesizlik (nevrotiklik), sorumluluk-düzensizlik ve gelişime açıklık-zeka ya da gelişmemişlik alt boyutlarıdır (Antonioni, 1998; Eryılmaz ve Ercan, 2011).

Dışa dönüklük; Dışa dönüklük, bir liderlik özelliğidir. Bu kişilik özelliğine sahip olan bireyler de olumlu duygular geliştirmiştir (Khalid ve Sekiguch, 2019). Dışa dönük olan bireyler sosyal, konuşkan, iddialı, neşeli, heyecanlı, girişken, kendine güvenen bireylerdir. İçe dönük olan bireyler ise, içine kapanık, sessiz, çekingen, mesafeli, yalnız kalmayı seven bireylerdir (Khalid ve Sekiguch, 2019; Antonioni, 1998; Sıgı ve Gürbüz, 2011). Ayrıca, dışadönük bireyler içe dönük bireylere göre baskın ve hırslı olma olasılıkları daha yüksektir (Khalid ve Sekiguch, 2019).

Uyumluluk; Uyumluluk kişilik faktörü “güveni” ifade eden bir faktördür (Bulut ve Yıldız, 2019). Bu faktöre göre uyumluluğu yüksek olan bireyler çatışmadan kaçınan, uyumlu, diğer bireylere özen gösteren, geçimli, dürüst, güvenilir, anlayışlı, sempatik, yumuşak, sıcakkanlı iken; uyumsuz olan bireyler ise kaba, iş birlik yapmayan, geçimsiz, rekabet etmeyi tercih eden, kavgacı, soğuk, şüpheli özelliklere sahiptir (Khalid ve Sekiguch, 2019; Antonioni, 1998; Sıgı ve Gürbüz, 2011). Uyumluluk kişilik özelliği, diğer beş faktör kişilik özelliklerinden farklı olarak, bireylerin diğer bireyleri memnun etmek için kariyer planlarını feda etmelerine neden olabilmektedir. Bu durum, bireylerin kariyer başarılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Khalid ve Sekiguch, 2019).

Sorumluluk; Bu faktör öz disiplini ve göreve bağlılığı ifade etmektedir. Sorumluluğu yüksek olan bireyler, dikkatli, sorumluluk sahibi, düzenli, kararlı, disiplinli, başarıma duygusu yüksek olan bireylerdir (Sıgı ve Gürbüz, 2011). Aksine sorumluluğu düşük olan bireyler dikkatsiz, düzensiz, dağınık olan bireylerdir (Bulut ve Yıldız, 2019).

Duygusal Denge; Beş faktör kişilik özellikleri arasında “kariyer başarısı” en güçlü olan faktördür. Bu faktör, çalışanların kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Düşük duygusal denge

yani duygusal dengesizlik durumu olumsuz duygu ve ruh haline neden olan “nevrotiklik” olarak adlandırılmaktadır. Nevrotiklik, stres ve kaygıya bağlı eğilimlerle ilişkilidir. Nevrotik kişilik özelliği çalışanların kariyer başarısı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Khalid ve Sekiguch, 2019).

Deneyime Açıklık; Deneyime açık olan bireyler sanatçı ruhlı, zeki, açık fikirli, yaratıcı, yeniliklere açık olma eğilimi gösterirken, deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler yaratıcılıkları düşük, yeni fikirlere kapalı, gelenekçi olma eğilimi göstermektedirler (Khalid ve Sekiguch, 2019).

4. CAM TAVAN VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLİŞKİSİ

Cam tavan, çalışma yaşamında kadına/kadınlara yönelik algı ve davranışların tümünü ifade etmektedir. Cam tavana etki eden toplumsal cinsiyet algısı, ataerkil toplum yapısı, kadının kimliği gibi temel olgular bireylerin davranışlarının sonucunda ortaya çıkmakta veya bireylerin kişiliklerini etkilemektedir. Dolayısıyla, cam tavana etki eden olguların altında yatan nedenler bireylerin davranışları ve dolayısıyla kişilikleridir. Yani, cam tavanı yaratan bireylerin ve cam tavana çarpan kadınların göstermiş oldukları davranışlar kendi kişiliklerinin bir sonucudur (Tunç, 2016). Kadınların, iş yaşamında karşılaştıkları cam tavanı kırabilmesinde analitik düşünme becerisi, yetenek, içtenlik, inanç, hırs, azim, kendini ifade edebilme gibi kişilik özellikleri önemli rol oynamaktadır (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018). Dolayısıyla, cam tavana maruz kalan kadının cam tavanı kırması ya da cam tavanı kıramaması onun kişilik özellikleri ile ilgilidir (Tunç, 2016).

Literatürde cam tavan ile ilgili yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Turan (2014) yaptığı çalışmada öğrencilerin “kadınların halkla ilişkiler alanında yönetici olmaları” ile ilgili tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Ankara ilinde bulunan farklı üniversitelerin halkla ilişkiler bölümlerinde okuyan toplan 249 öğrenciden anket yoluyla veriler elde etmiştir (kız öğrenci=139 ve erkek öğrenci=110). Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin “kadınların halkla ilişkiler alanında yönetici olmaları” ile ilgili tutumlarının, kız öğrencilere göre daha olumsuz olduğunu saptamıştır. Araştırmanın diğer bir sonucu, vakıf üniversitelerinden eğitim alan öğrencilerin “kadınların halkla ilişkiler alanında yönetici olmaları” ile ilgili tutumları, devlet üniversitelerinden eğitim alan öğrencilerin tutumlarından daha olumlu olduğunu tespit etmiştir (Turan, 2014). Kurt ve Kostak (2019) sağlık fakültesi öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmada, öğrencilerin cam tavan sendromu ile ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda,

öğrencilerin çoğunun kariyer yapmak istediklerini, öğrencilerin yaklaşık yarısının “cam tavan sendromu” kavramını bildiğini ve kavramı okulda öğrendiklerini tespit etmişlerdir. Araştırmanın diğer bir sonucunda, öğrencilerin yaklaşık yarısının çalışma yaşamında cam tavanın var olduğu, çocuk sahibi olmanın kariyerlerini engellemeyeceği, çalışma yaşamının kadınların iyi bir anne veya iyi bir eş olmalarını etkilemediği görüşlerine sahip olduklarını tespit etmişlerdir (Kurt ve Kostak, 2019). Literatürde, cam tavan ile ilgili öğrencilere yönelik yapılmış olan çalışmaların olduğu gibi öğretmenlere, akademisyenlere, avukatlara, banka, turizm, lojistik ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılmış çalışmalar da bulunmaktadır (Anafarta vd., 2008; Downes vd., 2014; Kırpık, 2019; Kılıç ve Çakıcı, 2016; Örcü ve Akgül, 2019; Örcü vd., 2007; Öztürk vd., 2018; Üçyıldız, 2017).

Literatürde kişilik ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde; Tatlıoğlu (2014) üniversite öğrencilerine yönelik yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, duygusal dengesizlik/nevrotizm kişilik özelliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamıştır (Tatlıoğlu, 2014). İçerli ve Uğuz Arsu (2019) üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerine etkisini test etmeyi amaçlamışlardır. 802 öğrenciye yönelik yaptıkları anket sonucunda sadece duygusal denge kişilik özelliğinin cinsiyetler arasında farklılaştığını saptamışlardır. Dolayısıyla, kız öğrencilerin duygusal denge düzeylerinin erkek öğrencilere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (İçerli ve Uğuz Arsu, 2019). Polatçı ve Sobacı (2014) yaptıkları araştırmanın amacı, öğrenilmiş güçlülük, kişilik özellikleri ve duygusal zeka değişkenleri arasındaki ilişkiyi ve kişilik ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkide duygusal zekanın aracı rolünü tespit etmektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise, söz konusu değişkenlerin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmektir. Araştırma sonucunda öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük, kişilik özellikleri ve duygusal zekaları cinsiyetlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, kişilik özellikleri ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkide duygusal zekanın kısmi aracı etkisinin olduğunu saptamışlardır (Polatçı ve Sobacı, 2014). Literatürde, beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili öğrencilere yönelik yapılmış başka çalışmalarda bulunmaktadır. Bunun yanında,

öğretmenlere, akademisyenlere, avukatlara, göçmenlere, banka, turizm ve sağlık gibi farklı meslek gruplarında çalışan bireylere yönelik yapılmış çalışmalar da bulunmaktadır (Antonioni, 1998; Caligiuri, 2000; Horng vd., 2016; Kırdök ve Doğanülkü, 2018; Leung ve Bozionelos, 2004; Merdan, 2013).

Literatürde, cam tavan algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen az çalışma bulunmaktadır. Tekin ve Keskin (2017), Antalya ilinde beş yıldızlı otellerde çalışan bireylerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında ilişkinin olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, cam tavan algısı ile nevrozizm boyutu arasında pozitif yönde ilişki olduğu, ancak dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir sonuca göre, otel çalışanlarının genel cam tavan algılarının cinsiyete, çalıştıkları departmana, turizm sektöründe çalışma yılına ve nevrozizm kişilik özelliğine göre anlamlı ölçüde farklılaşmakta olduğunu tespit etmişlerdir (Tekin ve Keskin, 2017). Khalid ve Sekiguchi (2019) yaptıkları çalışmada kadın çalışanların cam tavan algısının, beş faktör kişilik özellikleri ile öznel kariyer başarıları arasındaki ilişkide aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda beş faktör kişilik özelliğinin öznel kariyer başarıya etkisinde cam tavan algısının aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Khalid ve Sekiguchi, 2019). Yapılan çalışmalar, çalışma yaşamında kadınların uğradığı cam tavan engeli ile beş faktör kişilik özellikleri arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu yönündedir (Tunç, 2016).

5. ARAŞTIRMANIN MATERYAL VE YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı geleceğin yönetici adayları olan üniversite öğrencilerinin cam tavan algısının ve kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise, kız ve erkek öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H1: Öğrencilerin cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir

H2: Öğrencilerin genel kişilik özellikleri cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H3: Öğrencilerin dışadönük kişilik özelliği cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H4: Öğrencilerin uyumluluk kişilik özelliği cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H5: Öğrencilerin sorumluluk kişilik özelliği cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H6: Öğrencilerin duygusal denge kişilik özelliği cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H7: Öğrencilerin deneyime açıklık kişilik özelliği cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir.

H8: Kız öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Erkek öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, genel işletme/işletme yönetimi, davranış bilimleri ya da örgütsel davranış derslerini almış fakülte ve yüksekokulda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Özellikle bu derslerin seçilmesinin nedeni, araştırmanın değişkenlerinin (cam tavan ve beş faktör kişilik özellikleri) bu derslerin ders içeriklerinde mevcut olmasıdır. Verilerin toplanmasında olasılıklı olmayan örnekleme türünden amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Amaçlı ya da yargısal örnekleme "araştırmanın kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorusuna uygun geldiğini düşündüğü belirli özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örnekleme" denir. Amaçlı örneklemede, araştırmacının amacına en uygun birimlerin örnekleme dahil edilmesidir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Araştırmanın örneklemini 410 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 410 öğrencinin %57,3'ü (n=235) kadın ve %42,7'si (n=175) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcı öğrencilerin %29,3'ü (n=120) 21 yaşında, %28,0'i (n=115) 22 yaşında, %22,4'ü (n=92) 23 yaşında, %10,7'si (n=44) 20 yaşında ve %9,5'i (n=39) 24-28 yaş aralığındadır. Öğrencilerin %28,0'i (n=115) işletme bilgi yönetimi, %22,7'si (n=93) muhasebe ve finans yönetimi, %19,0'u (n=78) çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, %18,0'i (n=74) bankacılık ve sigortacılık, %5,6'sı (n=23) bilgisayar teknolojisi ve bilişim sistemleri, %2'si (n=8) maliye, %1,7'si (n=7) işletme, %1,2'si (n=5) iktisat, %1,2'si (n=5) gümrük işletme ve %0,5'i (n=2) turizm işletmecilik bölümlerinde eğitim görmektedirler.

5.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden yararlanılmıştır. Veriler anket (1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-tamamen katılıyorum) yöntemi ile toplanmış ve etik kurul raporu alınmıştır. Anketler, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen öğrencilerle internet üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 20.0 programından yararlanılmıştır. Cam tavan algısı anketi ile beş faktör kişilik özelliklerine ait ölçeğin yapısal geçerliliğinin testi için keşfedici faktör analizinden (KFA), anket ve ölçeğin güvenilirliğinin testi için Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Daha sonra, verilerin normal dağılıma uygunluğunu Kolmogorow-Smirnov testi yapılarak test edilmiş ve testin sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olmadığı saptanmıştır. Verilerin normal dağılmamasından dolayı, verilerin değerlendirilmesinde Non-Parametrik testlerden yararlanılmıştır. Öğrencilerin cam tavan algısı ve kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Non-Parametrik test olan Mann-Whitney U testi ve değişkenler (cam tavan algısı ve kişilik özellikleri) arasındaki ilişkiyi test etmek için Non-Parametrik test olan Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

5.4. Araştırmanın Ölçekleri

Cam tavan algısı ölçeği; Araştırmada öğrencilerin cam tavan algısını ölçmek için Yıldız ve Çiçek (2013) tarafından geliştirilmiş anketin sadece "cam tavan" ile ilgili maddeleri kullanılmıştır. Söz konusu ifadeler; "Gelecekteki kariyerimde daha yüksek pozisyonlara ilerlememi önleyecek bir Cam Tavanın (Yönetim Engelinin) olacağını düşünüyorum", "Gelecekteki kariyerimde başarılı olduğum zaman bile üst kademelere yükselmemde engeller olacaktır" ve "Gelecekte aynı özelliklere sahip farklı cinsiyetlere göre üst pozisyonlara geçemeyeceğimi düşünüyorum"dur (Alhas, 2016). Yapılan KFA sonucunda KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,650 ve Bartlett küresellik Testinin anlamlı ($\chi^2(3): 277,799$ $p<0.000$) olduğu tespit edilmiştir. Çıkan sonuçlar doğrultusunda veriler faktör analizi yapmak için uygun olduğu saptanmıştır. Elde edilen faktör ile toplam varyansın %65,019'u açıklanmış ve maddelerin faktör yükleri 0,725-0,853 arasında olduğu saptanmıştır. Ankete ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,720 olduğu saptanmıştır.

Buna göre anketin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Kişilik özellikleri ölçeği; Ölçek, Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Somer vd. (2002) tarafından uyarlanmıştır. Mevcut çalışmada, Mert tarafından 2018 yılında "Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Davranışı Arasındaki İlişki: Denizli Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde kullandığı 25 madde ve 5 boyuttan (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge boyutları) oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki dışadönüklük boyutunun 5. maddesi, uyumluluk boyutunun 5. maddesi, duygusal denge boyutunun 1., 2. ve 3. maddeleri ters ifadedir (Mert, 2018). Ölçekteki 5 ters madde yeniden kodlanmış ve KFA yapılmıştır. KFA sonucunda, 15 ve 19 maddeler 0,50 faktör yükü altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten 2 madde çıkarıldıktan sonra tekrar KFA yapılmış ve analiz sonucunda ölçek 5 faktörde toplanmıştır. Yapılan KFA sonucunda KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,773 ve Bartlett küresellik Testinin anlamlı ($\chi^2(253): 2411,070$ $p<0.000$) olduğu saptanmıştır. Buna göre, veriler faktör analizini yapmak için uygundur. Elde edilen faktörler ile toplam varyansın %51,929'u açıklandığı tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri dışadönüklük boyutu 0,525-782; uyumluluk boyutu 0,598-769; sorumluluk boyutu 0,512-714; duygusal denge boyutu 0,507-0,706 ve deneyime açıklık boyutu 0,687-0,750 arasında değerler almıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için, 0,769; dışadönüklük boyutu için 0,783; uyumluluk boyutu için 0,600; sorumluluk boyutu için 0,654; duygusal denge boyutu için 0,692 ve deneyime açıklık boyutu için 0,763 olduğu saptanmıştır. Çıkan sonuçlara göre, tüm ölçek ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

6. ARAŞTIRMANIN HIPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN ANALİZ

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin cam tavan algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak için Mann-Whitney U testi analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre p değerinin 0,05'den yüksek çıkması sonucunda kız ve erkek öğrencilerin cam tavana yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 1). Buna göre H1 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 1: Öğrencilerin Cam Tavan Algılarının Cinsiyetlerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Frekans	Sıralama Ortalama	Mann-Whitney U Değeri	Anlamlılık Değeri (P)
Cam Tavan Algısı	Kız	235	212,14	19002,000	0,186
	Erkek	175	196,58		

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak için Mann-Whitney U testi analizi yapılmıştır. Yapılan Mann-Whitney U testi analizi sonucunda, üniversite öğrencilerinin genel kişilik özelliklerine ve dışa dönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik alt boyutlarına ilişkin p değerlerinin 0,05'den yüksek çıkmıştır. Bu sonuç doğrultusunda, genel kişilik özelliklerinin ve dışa dönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik alt boyutlarına cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Diğer

tarafından öğrencilerin uyumluluk ve sorumluluk kişilik alt boyutlarına ait p değerleri 0,05'den düşük çıkmıştır. Buna göre, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğine ait sıra ortalamasının kız öğrencilerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, uyumluluk kişilik özelliğine ait sıra ortalamasının erkek öğrencilerin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan bu sonuçlara göre, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmiş, ancak H2, H3, H6 ve H7 hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 2. Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Cinsiyetlerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Kişilik Özellikleri	Cinsiyet	Frekans	Sıralama Ortalama	Mann-Whitney U Değeri	Anlamlılık Değeri (P)
Genel Kişilik Özellikleri	Kız Öğrenci	235	198,40	18894,000	0,159
	Erkek Öğrenci	175	215,03		
Dışa Dönüklük	Kız Öğrenci	235	196,15	18366,000	0,063
	Erkek Öğrenci	175	218,05		
Uyumluluk	Kız Öğrenci	235	195,21	18145,500	0,040
	Erkek Öğrenci	175	219,31		
Sorumluluk	Kız Öğrenci	235	218,96	17399,500	0,007
	Erkek Öğrenci	175	187,43		
Duygusal Denge	Kız Öğrenci	235	196,45	18436,500	0,071
	Erkek Öğrenci	175	217,65		
Deneyime Açıklık	Kız Öğrenci	235	202,86	19941,000	0,597
	Erkek Öğrenci	175	209,05		

Öğrencilerin cam tavan algılarının beş faktör kişilik özellikleriyle (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'de verilmiştir. Kız öğrencilerin cam tavan

algıları ve beş faktör kişilik özelliklerine ait ortalamalarına göre, kız öğrencilerin cam tavan algısı ve dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ortalamasının üzerinde değerler almıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Kız Öğrencilerin Cam Tavan Algıları ile Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Spearman Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cam Tavan Algısı	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge
Cam Tavan Algısı	3,32	1,022	-	-	-	-	-
Dışa Dönüklük	3,90	0,920	-0,129*	-	-	-	-
Uyumluluk	4,01	0,612	-0,143*	0,200**	-	-	-
Sorumluluk	4,45	0,523	-0,248**	0,356**	0,155**	-	-
Duygusal Denge	3,99	0,863	-0,093	0,491**	0,359**	0,402**	-
Deneyime Açıklık	4,18	0,565	-0,001	-0,071**	0,098**	0,007	-0,016**

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü). *Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (tek yönlü).

Cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, kız öğrencilerin cam tavan algısı dışa dönüklük ile arasında ($r = -0,129$, $p=0,049$), uyumluluk ile arasında ($r = -0,143$, $p=0,029$) ve sorumluluk ile arasında ($r = -0,248$, $p=0,000$) negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak, cam tavan algısı duygusal denge ile arasında ($r = -0,093$, $p=0,156$) ve deneyime açıklık ile arasında ($r = -0,001$, $p=0,989$) anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Buna göre, “H8: Kız öğrencilerin cam

tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Ankete katılan erkek öğrencilerin cam tavan algısı ve beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara göre, cam tavan algısı ortalama bir değer alırken, beş faktör kişilik özelliklerinin dördün üzerinde değer aldığı tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Erkek Öğrencilerin Cam Tavan Algıları ile Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Spearman Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cam Tavan Algısı	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge
Cam Tavan Algısı	3,17	1,075	-	-	-	-	-
Dışa Dönüklük	4,09	0,784	-0,064	-	-	-	-
Uyumluluk	4,14	0,528	0,087	0,115	-	-	-
Sorumluluk	4,29	0,616	-0,086	0,228**	0,356**	-	-
Duygusal Denge	4,16	0,787	-0,072	0,313**	0,368**	0,347**	-
Deneyime Açıklık	4,16	0,680	0,051	0,059	-0,005	0,153**	0,068

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü). *Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (tek yönlü).

Erkek öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna göre, “H8: Erkek öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi desteklenmemektedir.

7. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, geleceğin yönetici adayları olan üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ve beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılığının ve kız ve erkek öğrencilerin cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin cam tavan algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buna göre, erkek ve kız öğrencilerin aynı düzeyde cam tavan algıladıkları ve erkek öğrencilerin cinsiyetçi bir yaklaşıma sahip olmadıkları söylenebilir. Araştırmada, hem kız öğrencilerin hem de erkek öğrencilerin cam tavan algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Kılıç ve Çakıcı (2016) tarafından yapılan çalışmada, Sağlık Bakanlığı'nda ve Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan toplamda 260 kadın çalışan (sağlık çalışanı ve öğretmen) cam tavan algılarının karşılaştırmalı olarak tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda her iki kurumda görev yapan kadın çalışanların orta düzeyde cam tavan algısı olduğu saptanmıştır. Cam tavan algısının kadınlarda orta düzeyde olması mevcut çalışmayı desteklemektedir

(Kılıç ve Çakıcı, 2016). Mevcut çalışmayı destekler nitelikteki başka bir çalışmada, “örgüt kültürü ve politikaları”, “informal iletişim ağları” ve “mentorluk” cam tavan algı boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Akyurt, 2018). Yani, kadın ve erkeklerin cam tavan algılarının aynı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla yapılan çalışma mevcut çalışmayı destekler niteliktedir. Mevcut araştırmanın aksine yapılan başka çalışmalarda cam tavan algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Alhas (2016) tarafından yapılan çalışmada kız ve erkek öğrencilerin cam tavan algıları anlamlı olarak farklılaştığı, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla cam tavan algılarının olduğu tespit edilmiştir (Alhas, 2016). Özücü vd., (2007) kadınların erkeklere oranla üst yönetim pozisyonlarında temsil güçlerinin neden az olduğunu ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında, kamu ve özel sektörde çalışan 103 erkek ve 97 kadına yönelik anket yapmışlardır. Araştırma sonucunda kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelememelerinin nedenlerinin kadın çalışanların yönetici ve liderlik vasıflarının yetersiz olduğunu, aileleri ile ilgili sorumluluklarının fazla olduğunu ve “kraliçe arı” sendromuna maruz kaldıklarını saptamışlardır (Özücü vd., 2007). Başka bir çalışmada katılımcıların cam tavan algı boyutlarının (basmakalıp yargılar, cinsiyet ayrımcılığı ve aile hayatı algıları) cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuca göre, cinsiyet ayrımcılığı boyutu kadınların, stereotipler ve aile hayatı

boyutları erkeklerin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Keskin, 2016). Hancock vd., (2018) spor yönetimi programında öğrenim gören erkek ve kız öğrencilerin cam tavan algılarını test etmek için yaptıkları çalışmada, kız öğrencilerin cam tavan sendromunun var olduğu konusundaki görüşleri erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, spor endüstrisinde kadınların ilerlemelerinin önündeki engellerin varlığını kız öğrenciler tarafından algılandığı, ancak erkek öğrenciler tarafından algılamadığı sonucuna ulaşmışlardır (Hancock vd., 2018).

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir. Uyumluluk alt boyutlarındaki farklılık erkeklerden kaynaklandığı yani erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha uyumlu, geçimli, anlayışlı bireyler oldukları söylenebilir. Sorumluluk alt boyutundaki farklılık kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek sorumluluğa sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum kızların daha düzenli, kararlı, disiplinli, başarıya duygusunun daha yüksek olduğu anlaşılabilir. Diğer taraftan, mevcut çalışmada dışa dönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik alt boyutlarının cinsiyete göre, anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Literatürde, mevcut çalışmayı kısmen destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. Polatçı ve Sobacı (2014) tarafından yapılan çalışmada dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polatçı ve Sobacı, 2014). Meydan (2013) banka çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada uyumluluk, nevroitiklik, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırmada, erkeklerin uyumluluk, nevroitiklik ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, sorumluluk boyutunun ise kadınların erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin ise cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamıştır (Merdan, 2013). Yapılan başka bir çalışmada, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuç mevcut araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Buna karşın, mevcut çalışmanın aksine sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çıkan farklılık kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre duygusal dengesizlik puan ortalamalarının daha yüksek olmasından

kaynaklandığı tespit edilmiştir (Tatlılıoğlu, 2014). İçerli ve Uğuz Arsu (2019) üniversite öğrencilerine yönelik olarak yaptıkları çalışmada mevcut araştırmanın aksine, öğrencilerin sadece duygusal denge kişilik özelliğinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre duygusal dengelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dışa dönüklük uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ise cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır (İçerli ve Uğuz Arsu, 2019). Başka bir çalışmada mevcut çalışmanın aksine, erkeklerin kadınlara göre daha sorumluluk sahibi oldukları, diğer taraftan kadınların erkeklere göre daha uyumlu oldukları saptanmıştır (Leung ve Bozionelos, 2004). Rahmani ve Lavasoni (2019) tarafından Tahran üniversitesinde 177 öğrenciye yönelik yaptıkları çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha deneyime açık ve daha uyumlu kişilik özelliklerine sahip olduklarını saptamışlardır. Ancak, kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük, nevroitiklik ve sorumluluk kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (Rahmani ve Lavasoni, 2012). Yapılan bu çalışmanın sonuçları mevcut araştırmanın sonuçları ile kısmen örtüşmektedir.

Kız öğrencilerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre, kız öğrencilerin cam tavan algıları ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, dışa dönük, uyumlu ve sorumluluk sahibi olan kız öğrencilerin cam tavan algısı ile ilgili "Gelecekteki kariyerimde daha yüksek pozisyonlara ilerlememi önleyecek bir Cam Tavanın (Yönetim Engelinin) olacağını düşünüyorum", "Gelecekteki kariyerimde başarılı olduğum zaman bile üst kademelere yükselmemde engeller olacaktır" ve "Gelecekte aynı özelliklere sahip farklı cinsiyetlere göre üst pozisyonlara geçemeyeceğimi düşünüyorum" ifadelerine katılmadıkları saptanmıştır. Dolayısıyla, dışa dönük, uyumlu ve sorumluluk sahibi olan kız öğrenciler çalışma yaşamına dahil olduklarında cam tavana maruz kalmayacaklarını yani herhangi bir cam tavan engeli ile karşılaştıklarında bu engeli aşabileceklerini düşünmekte oldukları söylenebilir. Yüksek duygusal dengeye sahip olan kadınlar, cam tavan engeline karşı inkar ve direnç gösterebilmektedirler. Ayrıca, sorumluluk kişilik tipine sahip olan kadınlar, terfi etmek için daha fazla direnç göstermekte; deneyime açık olan kadınlar kariyerlerinde daha yüksek başarı elde edebilmekte ve dolayısıyla bu kişilik özelliklerine sahip olan kadınlar cam tavan engelini aşabilmektedirler (Khalid ve Sekiguch, 2019). Dışa

dönük kişilik özelliklerine sahip olan kadınlar kariyerlerinde ilerlemeyi inatla sürdürürken, içe dönük kişilik özelliklerine sahip olan kadınlar baskılara dayanamamaya ya baskıları kabullenme ya da istifa etme yollarına başvurarak kariyer gelişimlerini yarıda bırakabilmektedirler. Dolayısıyla, dışa dönük kadınlar cam tavan engelini aşmada içe dönük kadınlara göre daha başarılı olabilecekleri söylenebilir. Diğer bir kişilik boyutu olan uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireyler, diğer kişilik özelliklerine sahip olan bireylere göre başkalarını memnun etmek için kariyer planlarını yarıda bırakabilmektedirler. Dolayısıyla, uyumlu kişilik özelliğine sahip olan kadınlar başkaları için kariyer hedeflerini yarıda bırakabilir ve cam tavan engelini aşamazken, uyumsuz kişilik özelliğine sahip olan kadınlar inatla kariyer başarılarında ilerleyebilir (Khalid ve Sekiguch, 2019) ve cam tavan engelini aşabilirler.

Erkek öğrencilerin cam tavan algısının beş faktör kişilik özellikleriyle arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonucuna göre ise, erkek öğrencilerin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Keskin (2016) yaptıkları araştırmada katılımcıların cam tavan algısı ile duygusal dengesizlik/nevrotiklik arasında pozitif yönde ilişki olduğu yani nevrotiklik kişilik özelliği arttıkça cam tavan algısı da artış gösterecektir. Diğer bir sonucuna göre ise, cam tavan algısı ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliği arasında ilişki olmadığı saptanmıştır (Keskin, 2016). Bu araştırma, mevcut araştırma ile kısmen örtüşmektedir.

Sonuç olarak, araştırmada erkek ve kız öğrencilerin cam tavan engelini algılama düzeylerinde bir farklılık olmaması ileride yönetici olduklarında buldukları işletmelerde cam tavan engeline ya da kraliçe arı sendromuna neden olmayacakları söylenebilir. Eğitimciler tarafından, özellikle içe dönük kişilik özellikleri yüksek olan kız öğrencilerin, dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahip olmalarını sağlamak gerekmektedir. Bunun için, içe dönük olan kız öğrencilerin kendilerini ifade edebilmelerini, kendilerine güvenen bireyler haline gelmelerini, sosyal aktivitelere (spor, tiyatro, müzik grubuna katılım gibi) katılımının sağlanması gerekmektedir. Böylece, bu öğrenciler işe girme aşamasında ya da işe girdikten sonra yaşayacakları engelleri/cam tavanı kırabilecek kadınlar haline gelebilirler.

Araştırmanın kısıtları sadece bir üniversiteye ve lisans düzeyindeki öğrencilerine yönelik yapılmış olmasıdır. İleriki çalışmalarda farklı üniversitede

okuyan lisans ve meslek yüksekokulu öğrencilerine yönelik yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alhas, F. (2016). *Cam tavan ve cam uçurum olgusunun incelenmesi: Öğrenciler üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336–355.
- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2017). Kadın yöneticiler: görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (2), 73-86.
- Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri: radyoloji çalışanları örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1): 85-107.
- Anafarta, N. Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F. & Walker, H. J. (2007). Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study", *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7), 613 – 631.
- Bombuwela P. M., & De Alwis A. C. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations-case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*. 5(2), 3-19.
- Bulut, M. B. ve Yıldız, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin yaşam doyumlarına etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(2), 397-412.
- Caligiuri, P. M. (2000). The Big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53, 67-88.
- Collischon, M. (2018). Can personality traits explain glass ceilings? *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW*. Berlin, SOEP paper No. 965.
- Costa. P. T., Jr., McCrae, R. R. & Dye. D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality and Individual Differences*. 12, 887-898.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effects. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Doğar, N. ve Gürsoy, A. (2017). Kişilikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27 (1), 113-146
- Downes, M., Hemmasi, M., & Eshghi, G. (2014). When a perceived glass ceiling impacts organizational commitment and turnover intent: The mediating role of distributive justice. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 9(2), 131-146
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Erdirençlebi, M. ve Karakuş, G. (2018). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminleri ve örgütsel

- bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 95-119.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2010). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2) , 213-242.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Gül, H., ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve dünyada kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421- 436.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Harlander, S. K. (1996). Breaking through the glass ceiling: An industrial perspective. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2849-2854.
- Horng, Tsai, Yang, Liu & Hu, (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34.
- Hancock, M. G., Darvin, L. & Walker, N. A. (2018). Beyond the glass ceiling: sport management students' perceptions of the leadership labyrinth, *Sport Management Education Journal*, 12(2), 100-109.
- İçerli, L., ve Uğuz Arsu, Ş. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.
- Kara, H., Tokat, B. ve Doğru, A. (2014). Örgütsel ortamda kadın işgörenlere yönelik geliştirilen cinsiyet ikilemlerinin bir sonucu olarak cam tavan sendromunun sınanması. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 8(3), 25-38.
- Keskin, E. (2016). *Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler: Antalya Kundu bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Khalid, S. ve Sekiguchi, T. (2019). The mediating effect of glass ceiling beliefs in the relationship between women's personality traits and their subjective career success. *NTU Management Review*, 29(3), 193-220.
- Kılıç, T. ve Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2016; 19(3), 283-303.
- Kırdök, O. ve Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri, *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 1163-1175
- Kırpık, G. (2019). Kadın çalışanlarda cam tavan algısı kırıldı mı? erkek çalışanlar halen cinsiyet ayrımcılığı yapıyorlar mı?: Adıyaman bankacılık sektörü örneği . *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18.UİK Özel Sayısı, 12 (0), 341-372.
- Kurt, S. ve Kostak, M. A. (2019). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin cam tavan sendromu hakkındaki görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(65), 859-866.
- Leung, S. L., & Bozionelos, N. (2004). Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture. *Employee Relations*, 26(1): 62-71.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T., 1987. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(7), 140-159.
- Mert, M. (2018). *Kişilik özellikleri ile girişimcilik davranışı arasındaki ilişki: Denizli Meslek Yüksekokullarında bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 195-214.
- Nisha, P. & Vasumathi, A. (2020). The impact of personality traits on glass ceiling beliefs among women advocates' career development. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 1044-1055.
- Orhan, U. (2016). Kişilik özellikleri ile kariyer engelleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, The Journal Of Organizational Behavior Research*, 1(1) 76- 89.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Örücü, E. ve Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 183-201.
- Özdemir, Y. Sözcü, Z. ve Alas, C. (2017). Cam tavan sendromunu aşan kadın yöneticiler: kariyer öyküleri incelemesi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 347-356.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, Z., Bolat, Y. ve Morkoç, İ, K. (2018). Cam tavan engellerinin araştırılması: Bir özel hastane örneği, *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(3): 227-250.
- Pekdemir, İ. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Polatçı, S., ve Sobacı, F. (2014). Öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerinde kişilik özellikleri ve duygusal zeka düzeylerinin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- Rahmani, S. & Lavasani, M. G. (2012). Gender differences in five factor model of personality and sensation seeking. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2906-2911.

- Şıgı, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30- 48.
- Sökmen, A. ve Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Şimşek, G. (2019). *Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin incelenmesi (Beykent üniversitesi öğrencileri örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Takkin, T. (2020). *Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet tutumlarının özgüven, kişilik özellikleri ve sosyodemografik değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 7 (17), 939-971.
- Tekin, Ö. A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A., ve Kökçü, A., (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Yasar University*, 27 (7), 4611-4641.
- Tekin, Ö. ve Keskin, E . (2017). Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan algısı arasındaki etkileşim. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 7(2), 307-320.
- Tunç, S. (2016). *Kadın çalışanların cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki: Eskişehir bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Turan K. (2014). *Halkla ilişkiler eğitimi gören üniversite öğrencilerinin kadınların halkla ilişkiler alanında yönetici olmalarına ilişkin tutumları: Cinsiyet ve cinsiyet rolü yöneliminin etkileri*, Başkent Üniversitesi, (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkmen, E. (2019). *Üniversite öğrencilerinde kişilik özellikleri depresif belirtileri ve öfke ifade biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Wirth, L., (2001). *Breaking through the glass ceiling women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Yavuz, N, Sağlam, M., Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: işletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Balkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (40), 457-496.
- Yelboğa A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, "İş, Güç". *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-217.
- Yenici, 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. Alhas; F. Sakal, Ö ve Yıldız, H. (2016), Cam uçurum: Kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar?", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119-1146.
- Yılmaz, B. ve Okutan, E., (2017). Cam tavan sendromu ve kadınların kariyer engelleri: Mersin Büyükşehir Belediyesi örneği, 2. *Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi*, 99-101.