

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

CAM TAVAN SENDROMU VE CAM TAVAN KONULU YAYINLARIN
WEB OF SCIENCE VERİ TABANINA DAYALI BİBLİYOMETRİK
ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜMEYYA AKYILDIZ

KOCAELİ, 2021

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

CAM TAVAN SENDROMU VE CAM TAVAN KONULU YAYINLARIN
WEB OF SCIENCE VERİ TABANINA DAYALI BİBLİYOMETRİK
ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümeyya AKYILDIZ

PROF. DR. MUHSİN HALİS

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 07.07.2021/16

KOCAELİ 2021

RAHMETLİ ABİM ERKAN AKYILDIZ ANISINA..

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER...	i
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.CAM TAVAN SENDROMU, CAM TAVANA NEDEN OLAN UNSURLAR VE CAM TAVANI KIRMAYA YÖNELİK STRATEJİLER

1. 1. CAM TAVAN SENDROMU	3
1. 2. CAM TAVANA NEDEN OLAN UNSURLAR	7
1.2.1. Bireysel Unsurlar	8
1.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme	8
1.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algular	9
1.2.2. Örgütsel Unsurlar	10
1.2.2.1. Örgüt Kültürü	11
1.2.2.2. Örgüt Politikaları.....	12
1.2.2.3. Örgüt İklimi.....	14
1.2.2.4. Mentor Eksikliği.....	14
1.2.2.5. Fırsat Eşitliğinin Olmaması.....	16
1.2.2.6. İletişim Ağlarına Katılamama.....	17
1.2.2.7. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	18
1.2.2.8. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	19
1.2.3. Toplumsal Unsurlar	20

1.2.3.1. Mesleki Ayrım	20
1.2.3.2. Toplumsal Önyargılar	21
1.3. CAM TAVANI KIRMAYA YÖNELİK STRATEJİLER.....	22
1.3.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi... ..	22
1.3.2. Mentordan Yardım Alma Stratejisi.....	24
1.3.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi.....	25
1.3.4. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi.....	26
1.3.5. Rol Çatışmasını Çözme Stratejisi... ..	26

İKİNCİ BÖLÜM

2.WEB OF SCIENCE VERİ TABANINDA YERALAN CAM TAVAN KONULU YAYINLARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

2.1. YÖNTEM.....	28
2.1.1. Veri Toplama Aracı.....	28
2.1.2. Kapsam.....	29
2.1.3. Verilerin Toplanması.....	29
2.2. BULGULAR	30
2.2.1. Elde Edilen Yayınların Atıf İstatistikleri -WoS Yayınları.....	30
2.2.2. Araştırma Alanına Göre Sıralama – Wos Yayınları.....	32
2.2.3. Yayının Yapıldığı Dergiye Göre Sıralama - Wos Yayınları... ..	34
2.2.4. Ülkelere Göre Sıralama- Wos Yayınları.....	35
2.2.5. Yayının Yapıldığı Dile Göre - Wos Yayınları.....	37
2.2.6. Belge Türüne Göre Sıralama - Wos Yayınları... ..	38
2.2.7. Yayın Yılına Göre Sıralama - WoS Yayınları... ..	39
2.2.8. Yazara Göre Sıralama - Wos Yayınları.....	40
2.2.9. Yayını Destekleyen Finansman Kuruluşlarına Göre Sıralama – WoS Yayınları... ..	41
2.2.10. Kitap Seri Başlığına Göre Sıralama – Wos Yayınları... ..	43
2.2.11. Yazarın Bağlı Olduğu Kuruma Göre Sıralama - Wos Yayınları.	44
2.2.12. Editöre Göre Sıralama - Wos Yayınları... ..	46

2.2.13. Kurultaya Göre Sıralama – Wos Yayınları...	47
2.2.14. Anahtar Kelime Analizi...	49
2.2.14.1. İlk 500 Yayının Atıf Sayısına Göre Anahtar Kelime Analizi	50
2.3. WOS VERİ TABANINDA YERALAN TÜRKİYE ADRESLİ YAYINLARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ	55
2.3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	55
2.3.2. Araştırmanın Örneklemi... ..	55
2.3.3. Bulgular	55
SONUÇ VE ÖNERİLER... ..	61
KAYNAKÇA.....	64



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőmesinde, öncelikle kıymetli vaktini ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım kıymetli sayın hocam Prof.Dr.Muhsin Halis'e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Hem yaşamım hem de öğrenim hayatım boyunca maddi ve manevi olarak her zaman yanımda olan sevgili annem Zeycan Akyıldız'a babam Samet Akyıldız'a, her daim desteğini benden esirgemeyen, beni motive eden ablam Özlem Akyıldız'a ve kardeşim Hakan Akyıldız'a, rahmetli abim Erkan Akyıldız'a ve çalışma sürecince desteğini esirgemeyen bütün arkadaşlarıma sonsuz sevgi ve teőekkürlerimi sunuyorum.

CAM TAVAN SENDROMU VE CAM TAVAN KONULU YAYINLARIN WEB OF SCIENCE VERİ TABANINA DAYALI BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

ÖZET

Bu çalışma ile Web Of Science veri tabanında 1975-2021 yılları arasında yayınlanmış olan “cam tavan” konulu yayınların bibliyometrik özellikleri bakımından incelenmesi hedeflenmiştir. Web Of Science veri tabanına göre ele alınan toplamda 1241 yayının türü, yayın yılı, atıf analizleri, yayınların yapıldığı dergiler, yazarların kurumları ve anahtar kelime analizleri incelenmiştir. Anahtar kelimeye göre yapılan sorgulamada en çok yayın yapılan derginin “Yönetimde Cinsiyet” olduğu belirlenmiştir. Yayınlarda ağırlık verilen konular; iş ve ekonomi ile kadın çalışmaları olurken, yayınların büyük çoğunluğunun makale olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Wos veri tabanında yapılan sorgulama sonucu 16 adet Türkiye adresli yayına da ulaşılmıştır. Ulaşılan yayınların büyük çoğunluğu makale türünde olurken ağırlık verilen konuların ise iş ve ekonomi ile sosyoloji alanında olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın amacı cam tavan konusunda yapılan yayınların eğilimlerinin belirlenmesi ve bu konuda çalışma yapacak olan kişilere rehberlik etmektir.

Anahtar Kelimeler: *Bibliyometrik Analiz, Kadın, Web Of Science*

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF PUBLICATIONS ON GLASS CEILING SYNDROME AND GLASS CEILING BASED ON WEB OF SCIENCE DATABASE

ABSTRACT

With this study, it is aimed to examine the publications on "glass ceiling" published in the Web of Science database between 1975 and 2021 in terms of their bibliometric properties. The type of 1241 publications, year of publication, citation analysis, journals in which the publications were made, the institutions of the authors and keyword analysis were examined according to the Web of Science database. In the search made by keyword, it was determined that the most published journal was "Gender in Management". Topics focused on publications; It has been observed that the majority of publications are articles, while there are business and economics and women's studies. In addition, as a result of the query made in the Wos database, 16 publications addressed in Turkey were reached. While most of the publications accessed were in the genre of articles, it was observed that the main subjects were in the fields of business and economics and sociology. The aim of the study is to determine the trends of the publications on glass ceiling and to guide the people who will work on this subject.

Keywords: *Bibliometric Analysis, Woman, Web Of Science*

KISALTMALAR

A&HCI:	Arts and Humanities Citation Index
BKCI-S:	Book Citation Index
BKCI-SSH:	Book Citation Index– Social Sciences & Humanities
CPCI-S:	Conference Proceedings Citation Index- Science
CPCI-SSH:	Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities
ESCI:	Emerging Sources Citation Index
SCI-EXPANDED:	Science Citation Index-Expanded
SSCI:	Science Citation Index
TDK:	Türk Dil Kurumu
WoS:	Web of Science
Vb:	ve benzeri
Vd:	ve diğerleri

TABLULAR LİSTESİ

Syf.

Tablo1: Ükelere Göre 2019 Yılı Üst Düzey Kadın Yönetici Oranları	5
Tablo 2: Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete Göre Kadın Yönetici Oranları (TÜİK)	6
Tablo 3: Cam Tavan Algısına Neden Olan Unsurlar.....	7
Tablo 4: Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Türkiye’de İşgücü Oranları	23
Tablo 5: Araştırma Alanına Göre Sıralama.....	33
Tablo 6: Yayının Yapıldığı Dergiye Göre Sıralama.....	34
Tablo 7: Yayının Yapıldığı Ülkeye Göre Sıralama.....	35
Tablo 8: Yayının Yapıldığı Dile Göre Sıralama	37
Tablo 9: Yayının Yapıldığı Belge Türüne Göre Sıralama.....	38
Tablo 10: Yayın Yılına Göre Sıralama	39
Tablo 11: Yayınların Yazarlarına Göre Sıralama.....	40
Tablo 12: Yayını Destekleyen Finansman Kuruluşlarına Göre Sıralama.....	42
Tablo 13: Yayınların Kitap Seri Balığına Göre Sıralaması	43
Tablo 14: Yayınların Bağlı Oldukları Kuruma Göre Sıralama.....	44
Tablo 15: Yayınların Editöre Göre Sıralaması	46
Tablo 16: Toplantı Başlıklarına Göre Sıralama.....	47
Tablo 17: WoS Veri Tabanında Yer Alan Türkiye Adresli “Cam Tavan” Konulu Yayınlar	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Syf.

Şekil 1: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Düzenli Brüt Ücret.....	13
Şekil 2: Cinsiyete Göre En Az Bir Eğitim Düzeyini Tamamlayanların Oranı (%).....	22
Şekil 3. Sorgu Sonucu Elde Edilen Yayınların Atıf İstatistikleri.....	30
Şekil 4. Sorgu Sonucu Elde Edilen En Yüksek Atıf Sayısına Sahip 10 Yayın.....	32
Şekil 5: Atıf Sayısına göre İlk 500 Yayının Ağ Görselleştirmesi.....	50
Şekil 6: Gender Anahtar Kelimesinin Oluşturduğu Bağlar.....	51
Şekil 7: Women Anahtar Kelimesinin Oluşturduğu Bağlar.....	52
Şekil 8: Bütün Yayınların Yoğunluk Grafiği.....	53
Şekil 9: Atıf Sayısında İlk 500'de Bulunan Yayınların Yoğunluk Grafiği.....	53
Şekil 10: Ülkelerin Yoğunluk Grafiği.....	54

GİRİŞ

Sanayi devrimi kadınların çalışma hayatı için bir dönüm noktası olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar ücret karşılığı çalışmaya başlayarak iş hayatında da kendilerine daha fazla yer bulmaya başlamışlardır.

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamalarıyla birlikte çeşitli sorunlarda gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Kadınlara toplum tarafından biçilen annelik ve eş rolleri onların çalışma hayatında istedikleri ve hedefledikleri noktalara ulaşmada bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar işe alınma süreci başta olmak üzere ücretlendirme, terfi ve eğitim imkanlarından birçok konuda ayrımcılığa ve engellere maruz kalmaktadır.

Dünya genelinde ve Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınlar çalışma hayatında erkeklerle aynı oranlara sahip değildirler. Öyle ki örgütlerde üst düzey kademelere çıkıldıkça kadın çalışan oranlarının daha da düştüğü gözlemlenmiştir. Kadınların sırf cinsiyetlerinden dolayı yüksek kademe yöneticilik görevine ulaşamamalarının sebebi “cam tavan” olarak görülmüştür. Cam tavan kadınların yeteneklerinin ve başarılarının göz ardı edilerek onların tepe yönetime gelmelerini engelleyen görünmez unsurlardır. Çalışmanın ilk bölümünde de bu görünmez unsurlar detaylı olarak ele alınacaktır.

Kadınların çalışma hayatlarında ilerlemelerini engelleyen unsurlar incelendiğinde bu unsurların genel olarak cinsiyetten kaynaklı olduğu görülmüştür. Cam tavan olarak nitelendirilen bu unsurlar kadınlar üst düzey yönetim kademesine gelmek için yeterli olan bilgi, tecrübe ve eğitime sahip olsalar dahi bekledikleri terfiyi alamayarak hayal kırıklığı yaşamalarına neden olmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise cam tavan konulu yayınların bibliyometrik analizi vardır. Bibliyometrik analiz bilimsel dergilerin niteliklerini belirlemek için kullanılan analiz tekniğidir (Kozan;2003). Ele alınan temel kriterler ise; yazarlar, yazarların bağlı olduğu kurumlar, yayınların türleri, anahtar kelime analizleri ve ülkeler gibi kriterlerdir.

Çalışmada aynı zamanda WoS veri tabanında anahtar kelimeyle yapılan sorgulama sonucu elde edilen 16 adet Türkiye adresli yayına da ulaşılmıştır. Ulaşılan bu yayınların da yapılan çalışmada; yayın türleri, yayınların dili, yazarları, yazarların bağlı olduğu kurumlar ve hangi konuların daha çok işlendiği gibi özellikler analiz edilmiştir.

Bir kavram olarak bibliyometri bilgi paylaşımında araç olarak kullanılan makale dergi ve kitapların istatistiksel ve matematiksel olarak tetkik edilmesidir (Pritchard; 1969). Bibliyometrik analizde kullanılan yöntemler; atıf analizi (citation index), bibliyografik eşleştirme, ortak atıf analizleri (co-citation) ve bibliyografik haritalama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın amacı cam tavanla ilgili yapılan yayınların bibliyometrik özelliklerinin incelenmesidir. Bibliyometrik analiz çalışmalarında seçilen anahtar kelime doğrultusunda yapılmış olan akademik yayınların incelemesi yapılabilmektedir. Çalışmada 1975-2021 zaman aralığındaki “cam tavan” konulu yayınlar incelemeye alınmıştır. Analizde Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılmıştır. Yayınların taraması yapılırken SCI-EXPANDED (Science Citation Index-Expanded), SSCI (Science Citation Index), A&HCI I (Arts and Humanities Citation Index), CPCI-S (Conference Proceedings Citation Index- Science), CPCI-SSH (Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities), BKCI-S (Book Citation Index), BKCI-SSH (Book Citation Index– Social Sciences & Humanities) ve ESCI (Emerging Sources Citation Index) indeksli yayınlar sorgulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. CAM TAVAN SENDROMU, CAM TAVANA NEDEN OLAN UNSURLAR VE CAM TAVANI KIRMA YÖNELİK STRATEJİLER

1.1. CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan kavramı ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında Wall Street'te ele alınan bir makalede yer almıştır. Bu makaleyle birlikte organizasyonlardaki cam tavan etkisi popüler konular arasına girmiştir ve üst düzey kadın eksikliği, yönetim pozisyonları ve cinsiyete dayalı ücret farkları gibi konuların da gündeme gelmesine neden olmuştur (Weyer;2006).

Kariyer kavramı, bireyin hiyerarşik açıdan yukarı doğru yükselmesi birey tarafından karar verilen meslek alanı ve bu yönde daha fazla ücret, prestij ve statüye sahip olmaktır (Walton, 2006). Dessler ise kariyeri bir kişinin uzun yıllardır sahip olduğu mesleki pozisyonlar olarak tanımlamıştır (Dessler; 2005). Cam tavan terimi ise bir işyerinde kadınların en üst sıralara ulaşmasını engelleyen eşitsizlik ve gizli engelleri tanımlamaktadır (Baxter, Wright; 2000).

Kadınların kariyerlerinde ilerlemesinin önündeki yapay engeller cam tavan olarak adlandırılmıştır (DeLaat; 2000). Kadınlar için cam tavan tutum ve davranışlar üzerindeki yapay engeller olarak tanımlanabilirler ve kadınların işe alınmasını, terfilerini ve nitelikli kadın bireylerin yukarı doğru yükselmesini engelleyen önyargılar ve olumsuz etkilerdir (Ulusoy;1999). Bir diğer ifade ile cam tavan çalışma hayatında kadınların beceri ve başarılarının önemsizmediği, kadınların geri planda kalmalarına neden olan görünmez engellerdir (Sezen, 2008; 22).

Cam tavan, kadınların güçlü, prestijli ve yüksek ücrete ulaşmasını engellemek, kadınların profesyonel olarak en üst konumlarına ulaşmalarının önündeki bariz engellerdir (Longo, Strachley; 2008). Cam tavan kadınları sadece kadın oldukları için üst yönetime erişimlerini engelleyen bir kavramdır. Bu yüzden kadınların yetersiz oldukları için üst yönetime ulaşamamaları gibi düşünceler doğru değildir (Akdöl, 2009; 50). Davidson'a göre yönetimde kadınların önündeki en büyük engel erkek tutumlarıdır. Yöneticilerin kadınlara yönelik olumsuz tutumları şirketlerde oldukça yaygındır (Davidson, Burke; 1997).

Cam tavan isminden de anlaşılacağı üzere görünmez bir engeli ifade etmektedir. Yönetici pozisyonunda ki kadınların üst kademelere yükselmelerini engelleyen görünmez faktörlerin tamamı cam tavanı ifade etmektedir. Belirli bir noktaya gelen kadınlar bu görünmez engel yüzünden beklediği terfiyi alamayarak hayal kırıklığına uğramaktadır.

Günümüzde kadınlar eğitim ve deneyim açısından yeterli olsalar bile yönetim görevinde daha az görev almaktadırlar. Bunun en büyük nedeni kadın ve erkekler arasında yapılan eşitsizlikler ve koyulan engellerdir.

Kadının ailevi sorumlulukları kendisini hem işine hem de ailesine adanmasını gerektirmektedir. Bu da kadınların kariyerlerinde bir engel oluşturup onların yükselmelerini ve terfi almalarını engellemektedir. Yaşanan gelişmelere rağmen kadınlar hala nadir olarak yönetici pozisyonuna yükselmektedirler.

Kadınlar kendilerine eşit fırsatlar verilmesini, yasalarda ve politikalarda eşitlik sağlanmasını istemektedirler. Üst kademeye yükselmede aşılması zor engeller kadınların cam tavan konusunda sabırsız ve daha az hoşgörülü olmalarına neden olmaktadır.

Görülmeyen bu yapay duvar işletmelerdeki belirli niteliklere sahip olan kadınların etkili bir şekilde kullanılamamasına ve bunun sonucu olarak da kadınların motivasyon, işten ayrılma ve güven algılarında olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Tablo 1’de Eurostat verilerine göre ülkelerin 2019 yılı üst düzey kadın yönetici oranları verilmiştir. 2019 yılı Üst düzey yönetici oranlarına göre kadın yöneticileri oranının en yüksek olduğu ülkenin yüzde 33,8’le Romanya olduğunu görmekteyiz. Türkiye ise kadın yönetici oranında sıralamanın en sonlarında yer almaktadır. Romanya’yı 32,6 oranla Estonya, 31,4 oranla Karadağ, 27,1 oranla Norveç, 22,5 oranla İngiltere, 19,6 oranla Fransa, 14,2 oranla Almanya, yüzde 11 oranla Türkiye, 10,9 oranla Çekya, 7,5 oranla Avusturya ve yüzde 6 oranla Lüksemburg takip etmektedir. Türkiye ne yazık ki sıralamanın oldukça gerisinde kalmaktadır.

ÜLKELER	ORAN (%)
ROMANYA	33,8
ESTONYA	32,6
KARADAĞ	31,4
NORVEÇ	27,1
İNGİLTERE	22,5
FRANSA	19,6
AB	18,6
ALMANYA	14,2
TÜRKİYE	11
ÇEKYA	10,9
AVUSTURYA	7,5
LÜKSEMBURG	6

Tablo1: Ükelere Göre 2019 Yılı Üst Düzey Kadın Yönetici Oranları (Eurostat)

Tablo 2’de ise Türkiye’de yıllara ve cinsiyete göre kadın yönetici oranları verilmiştir. TÜİK verilerine göre 2012 yılında Türkiye’de ki kadın yöneticilerin oranı 14,4 iken 2018 yılına geldiğimizde çok küçük bir artış göstererek 16,3’e yükselmiştir. Erkeklerin yöneticilik oranlarına bakacak olursak 2012 yılında yüzde 85,6 olan oran 2018 yılına gelindiğinde az bir düşüş yaşayarak 83,7 olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek yönetici oranları arasındaki fark çok fazladır.

YILLAR	KADIN (%)	ERKEK (%)
2012	14,4	85,6
2013	16,6	83,4
2014	15,5	84,5
2015	14,4	85,6
2016	16,7	83,3
2017	17,3	82,7
2018	16,3	83,7

Tablo 2: Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete GÖre Kadın Yönetici Oranları (TÜİK)

Hem Dünya’daki hem de ülkemizdeki oranlara baktığımız zaman cam tavanın ne kadar etkili olduğunu görmekteyiz. Görünmez engeller olarak tanımlanan bu kavram kadın ve erkek çalışanlar arasındaki eşitsizliğin ve uçurumun artmasına neden olmaktadır.

1.2. CAM TAVANA NEDEN OLAN UNSURLAR

Cam tavan kavramı ile tanımlanan ve kadın yöneticilerin üst kademe yönetim konumlarında yer almalarına engel olan ve ağırlıklı olarak cinsiyete dayalı olan unsurlar farklı şekillerde sınıflandırılabilir (İraz, 2009:278).

Tablo 3'te de görüldüğü üzere bu unsurlar 3 ana başlık altında toplanmıştır. Bunları; bireysel unsurlar, örgütsel unsurlar ve toplumsal unsurlar olarak sıralayabiliriz.

Bireysel Unsurlar	Örgütsel Unsurlar	Toplumsal Unsurlar
Çoklu Rol Üstlenme	Örgüt Kültürü	Mesleki Ayrım
Kişisel Tercih ve Algılar	Örgüt Politikaları	Toplumsal Önyargılar(Stereotipler)
	Örgüt İklimi	
	Mentor Eksikliği	
	Fırsat Eşitliğinin Olmayışı	
	İletişim Ağlarına Katılmama	
	Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	
	Kadın Yöneticiler Tarafından konulan Engeller	

Tablo 3: Cam Tavan Algısına Neden Olan Unsurlar

1.2.1. Bireysel Unsurlar

Cam tavan algısına neden olan bireysel unsurlar içinde tabloda da belirtildiği gibi kadınların çoklu rol üstlenmeleri ile kadınların kişisel tercih ve algıları yer almaktadır. Aşağıda bunları detaylı olarak ele alacağız.

1.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Cam tavana maruz kalan kadınların en çok karşılaştıkları engel olarak çoklu rol üstlenmeleri gösterilmiştir. Çalışma hayatına katılan kadınlar işin getirdiği rolleri üstlenmekle birlikte anne, eş, evlat ve ev kadını rollerini de yürütmek zorunda kalırlar. Hem iş hem de evde üstlendiği rolleri birlikte yürütebilmek içinde yoğun bir çaba harcamaktadırlar (Anafarta ve diğ, 2018).

Lockwood'a göre iş ve yaşam dengesi kadınların iş hayatındaki ilerlemesini etkileyebilir ve cam bir tavana yol açabilir. Üst düzey görevler için harici taahhütleri destekleyen programlar kadınların iş hayatında kariyerlerini artırmaları için dezavantaj yaratır (Lockwood; 2004).

Annelik rolü ve yöneticilik birleştiği zaman kadınlar aile ve kariyerleri arasında seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar. Çünkü aile içindeki sorumluluğunu yerine getirmek zorunda kalan kadın çalışma hayatına dahil olduğunda birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Evde anne ve eş rolünü üstlenen kadının çalışma hayatında da yöneticilik gibi büyük sorumluluk gerektiren bir işi üstlenmesi kadınların zorlanmasına neden olmaktadır (Güldal;2006).

Karaca'ya göre kadının çoklu rol üstlenmesi zaman baskısına dayalı gerilim, çatışan rollerin yarattığı gerilim ve her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim olarak üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır (Karaca, 2007). Yaşadıkları bu gerilimler kadının üstlendiği çoklu roller içinde zaman zaman çelişkiye düşmesine neden olmaktadır. Hem aile içinden hem de çalışma hayatından gelen

talepleri aynı anda karşılamak zorunda olan kadınlar gerilim ve stres yaşamaktadır (Özüntü,2013).

Güldal'a göre ise çocuk bakımı ve ev işleri gibi aile içi sorumlulukların kadınların enerji ve zamanlarının büyük kısmını alması ve kadınların bu zaman ve enerjiyi yönetici konuma yükselebilmek için kullanmaktan alıkoymasındır (Güldal, 2006). Yapılan araştırmalara göre kadınlara yüklenen bu sorumluluklar ve karşılaştıkları engeller yüzünden kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarında çalışmak istememektedirler. Kadınların çoklu rol üstlenmeleri yaşadıkları baskılar ve evlendikten sonra çocuk sahibi olmaları kariyerlerinde engel niteliği taşımaktadır (Çapcıoğlu ve Beşirli, 2013).

İşin gerektirdiği rekabet ortamında başarılı olmaya çalışan kadın evde yapması gereken işleri de başarmak zorundadır. Fakat hafta tatilini dinlenerek geçirmek yerine üstlendikleri ev içi sorumlulukları yerine getirmekle uğraşırlar. Bunun sonucu olarak da işe yorgun gelen kadın çalışanlar üst düzey yönetime aday olan ve işe dinlenerek gelen erkek çalışanlarla eşit şartlarda yarışamazlar (Şahin, 2007).

Çalışma yaşamında ister alt kademe ister üst kademe rollerde yer alsın, kadın için ev kadınlığı rolü devam etmektedir. Görüldüğü gibi kadınların toplum tarafından biçilen çoklu rolleri üstlenmelerinden kaynaklanan cam tavan engelleri istedikleri konuma ulaşmaları için ciddi sorunlara neden olmaktadır.

1.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algılar

Kadın çalışanların üst kademelere yükselmelerini engelleyen cam tavan unsurlarından biri de kişisel algı ve tercihleridir. Kadınların kariyer yönelimli olmamaları, özgüven eksiklikleri ve görevde yükselmenin gerektirdiği sorumlulukları göze alamamaları kadınların iş hayatında ilerleme konusunda gerçekleştirdikleri kişisel algı ve tercihleridir (Sertkaya, 2013).

Kariyer engelleri dış çevre şartlarından olduğu gibi bazı durumlarda kişinin kendi kendisinden kaynaklanabilmektedir. Örucü ve diğerleri bu unsurları şu şekilde sıralamıştır (Örucü ve diğ, 2007);

- Kadının cinsiyet rollerine ilişkin tutumları,
- Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak ve kariyerde yükselmenin gerekliliklerini göze almamak,
- Özgüven eksikliği, kararsızlık ve ne istediğini bilememek
- Kendisine ailede yüklenen rol gereği iş-aile çatışması yaşamak ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak,
- Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek,
- Kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etmek,

Karaca'ya göre ev işleri ve çocuk bakımında bütün sorumluluğu üstüne alan kadınlar çalışma hayatında da bütün kontrolü elde tutmak istemektedirler. Kadınların bu sorumluluk duygusu ve tüm işleri kendilerinin yapmak istemesi fazla çalışarak yorulmalarına neden olmaktadır, bu yorgunluğunda yönetim becerilerini olumsuz etkilediği, kariyerlerinde yükselmek için yeteri kadar hazırlık yapamadıkları görüşüdür.

Ayrıca birçok kadın kariyerlerinin en başlarında kariyer hedeflerini belirlemeyerek ne istediğini bilmemektedir ve kariyerlerinin ilerleyen zamanlarında bunun farkına varmaktadırlar. Ayrıca yöneticiliğin sorumluluk, çatışma ve polemikleriyle başa çıkmayacaklarını düşünen kadınlar kariyerlerinde yükselmeyi düşünmemektedirler (Karaca, 2007).

1.2.2. Örgütsel Unsurlar

Kadın çalışanların yönetici pozisyonuna gelmelerini engelleyen bireysel unsurların yanında örgütsel unsurlarda vardır. Bireysel unsurlara müdahale imkanı olan kadınların örgütsel unsurlara müdahale etmeleri oldukça zordur. Bu unsurlar aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

1.2.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kişinin örgütteki düşünüş, inanış ve davranış tarzlarını belirleyen normlar bütünüdür (acikders.ankara). Güldal ise örgüt kültürünü “Bir örgütün temel değerleri, inançları ve bunları çalışanlara ileten simge, tören ve mitolojilerin tümü” olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürü kadınların yönetici olmalarındaki en büyük engeldir (Güldal,2006).

Maanen örgüt kültürünü kişisel özerklik, yapı, destek, kimlik, performans ödülü, çalışma toleransı ve risk toleransı olarak yedi özellikle ifade etmiştir. Kişisel özerkliği bireyin sahip olduğu bağımsız hareket edebilme, yapıyı örgüt içindeki düzenlemelerin çalışanların idare ve kontrol edilme derecesi, desteği ast-üst arasındaki yardımlaşma, kimliği çalışanların örgütle bütünleşme derecesi, performans ödülü personelin verimliliğine göre ödül vermeyi, çalışma toleransını çalışanları birbirleri ve çalışma gruplarıyla ilişki derecesi ve risk toleransını da yeniliklere açık olarak risk alabilme derecesi olarak tanımlamıştır.

Şirketlerde genellikle erkek egemen yapının olması yönetici pozisyonunda çoğunlukla erkeklerin olması kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmada engel teşkil etmektedir. Snovely'e göre erkek egemen bir iş yerinin yaygın olmasındaki en büyük etkenler şunlardır;

- Kadının tarih içindeki kalıplaşmış konumu,
- Kadınların erkek meslektaşlarıyla gayri-resmi iletişim kurmakta zorlanmaları,
- Ulaştıkları yöneticilik makamlarının, örgütün tümünü yönetme imkanı tanımaması,
- Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek ihtiyaçlarına uygun olarak tanımlanması,
- Erkeklerin kadınlarla çalışmaktan memnun olmamaları,

Erkek egemen örgüt kültürlerinde kadın yöneticiler bazı işlere uygun bulunmayarak toplum tarafından biçilen rollerin dışına çıktıklarında hoş karşılanmamaktadırlar. Bu yüzden de kendilerini kanıtlama fırsatı dahi bulamadan kariyer gelişimleri engellenmiş olur (Karaca, 2007). Diğer taraftan erkek egemen örgüt kültürü içinde genellikle erkek olan üstlerin kadın ve erkekleri değerlendirirken onlara karşı eşit davranmayarak; kadınları performanslarına göre erkekleri ise potansiyellerine göre değerlendirdiği görülmüştür. Buda kadınların potansiyellerini gerçekleştirecekleri fırsatlardan yoksun kaldıkları anlamına gelmektedir (McCracken; 2000).

1.2.2.2. Örgüt Politikaları

Örgüt politikaları da kadınların kariyerlerinde yükselmelerini etkileyen unsurlardandır. Bu politikalar kadınların kariyerleri için bir avantaj oluşturabileceği gibi onların kariyerlerinde ilerlemelerine engelde olabilir.

Örgüt içinde üst düzey yönetimde bulunan kişilerin kadın çalışanların evli olması, anne olması, biyolojik açıdan yetersizlik ve başarısızlığa olan inançları nedeniyle kadınların kariyerlerinde yükselmelerini istemeyerek örgüt politikalarını da bu doğrultuda şekillendirdikleri görüşmüştür (Durmuş, 2001).

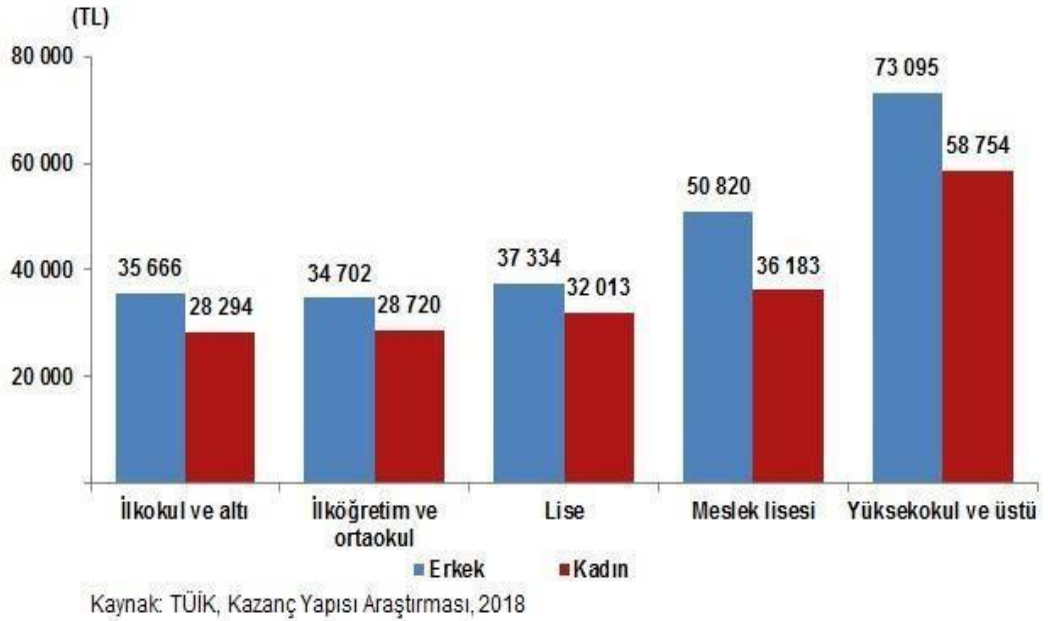
Çalışma hayatında kadın sayısında artış olmasına rağmen kadınlar hala erkeklerle aynı koşullarda bulunmamaktadır. Örgütlerde üst düzey yönetici pozisyonuna gelecek olan kişilere tanınan olanaklardan kadınlar, ailevi sorumlulukları sebebiyle tercih yapıp tercihini de ailesinden yana kullanacakları ve işi erken bırakacakları gibi düşünceler nedeniyle daha az faydalanmaktadır.

Örgütlerde kadınlara yönelik farklı uygulamaların bir diğeri ise ücret politikalarıdır. Kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerden daha ücret almaktadırlar. Buna sebep olarak da kadınların genel olarak kadınlara yönelik işlerde çalışıyor olmaları ve kadınların yapılan eşitsizliği kabul etmeleri gösterilmiştir (Karaca, 2007).

Çoğu endüstrileşmiş ülkelerde ücret eşitsizliği yasal olmasa da uygulamadaki varlığını devam ettirmektedir. Feminist yazarlar bu durumun erkeklerin egemenliğindeki iş dünyasında erkeklerin bu gücü kadınlarla paylaşmak istememesinden kaynaklandığını düşünmektedirler (Hultin, Szulkin; 1999). Her ayrımcılığın diğer ayrımcılık türlerinden beslendiği içinde bulunulan koşullara göre şekillendiğini söyleyebiliriz. Ülkelerin gelişmiş ve endüstrileşmiş olmaları ayrımcılığı ortadan kaldırmamaktadır (Özkan, 2010 ;91-104).

Örgütlerde içeridekiler ve dışarıdakiler olarak iki grup olduğu görülmektedir. İçeridekiler yani erkekler, dışarıdakiler olarak adlandırılan kadınlar ise örgütler içindeki varlıklarını kabullendirmekte güçlük çekmektedirler (Başak, Öztaş, 2010; 31-22).

Ücretlendirmedeki cinsiyetçi ayrımlar örgütlerin adalet etiğine uyum sağlamadıklarını göstermektedir. Yapılan çalışmalara göre cinsiyetler açısından kadın aleyhine olan ücret farklarının sadece küçük bir bölümünün eğitim ve tecrübeden kaynaklandığını geri kalan önemli farkın ise kadın ya da erkek olmaktan kaynaklandığını göstermektedir (Eyüboğlu, 2000; 4).



Şekil 1: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Düzenli Brüt Ücret

Cinsiyete dayalı ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanır. Bu gösterge, yıllık ortalama düzenli brüt ücret kullanılarak hesaplanmıştır. Kazanç Yapısı Araştırması, 2018 sonuçlarına göre; cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda ve tüm eğitim düzeylerinde erkek ücretinin lehine gerçekleşti. Cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda %7,7 oldu. Bu fark, en fazla %28,8 ile meslek lisesi mezunu erkekler ve kadınlar arasında görülürken en az fark %14,3 ile lise mezunu erkekler ve kadınlar arasında oldu.

1.2.2.3. Örgüt İklimi

Örgütsel iklim, örgütlerin nesnel özelliklerinin örgüt üyeleri tarafından ne şekilde algılandığını açıklayan bir kavramdır (Soysal, 2010). Diğer unsurlar gibi örgüt iklimi de kadınların üst düzey yönetime gelmelerini etkilemektedir.

Örgütlerde üç çeşit örgüt ikliminden bahsedilmektedir. Bunlar; destekleyici, yenilikçi ve bürokratik örgüt iklimidir. Destekleyici örgüt ikliminde dostluk, iş birliği, sosyallik, kişisel özgürlük ve güven söz konusudur. Yenilikçi örgüt ikliminde yaratıcılık, girişimcilik, sonuç odaklılık ve teşvik ön plandadır. Bürokratik iklimde ise değişimi istemeyen, katı ve hiyerarşik bir yapı söz konusudur.

Yenilikçi ve destekleyici örgüt ikliminin olduğu örgütlerde kadın yöneticilerin üst düzey yönetim kademelerine yükselmesi daha kolay olacaktır. Değişikliği istemeyen katı ve hiyerarşik bürokratik örgüt ikliminin var olduğu örgütlerde ise kadınların yükselmeleri daha zorlaşacak ve erkek egemen bir ortam olacaktır.

1.2.2.4. Mentor Eksikliği

Mentor kelimesinin kökeni mitolojiden gelmektedir. Yunanlı ozan Homeros'un Odesa destanına göre mentor, büyük imparator Odysseus'un Truva savaşlarına giderken oğlu Telemachus'u ve evini emanet ettiği sadık ve güvenilir bir aile dostudur. Mentor zamanla koruyuculuk görevinin ötesine geçerek Telemachus'un özel

öğretmeni ve akıl hocasına dönüşmüştür. Ortaçağ'da mentorlük “öğretmen-öğrenci” ilişkisine benzer şekilde yorumlanmıştır. Öğrenci mentorün deneyimlerinden yararlanırken mentor ise onun gelişimini sağlayarak onun gelişmesine yardımcı olmaktadır (Koclook.net).

TDK mentor kavramını “yönder” olarak tanımlamaktadır. Yönderi ise “herhangi bir işyerinde farklı görevlerde çalışarak deneyim kazanmış olan danışan kişinin hedefine ulaşmasını sağlayacak yolu bulmasına yardımcı kimse” olarak ifade etmiştir (tdk.gov.tr, erişim tarihi 23.04.2021).

Mentor kelimesi öğretmen, destekleyici ve antrenör kelimeleriyle bağlantılı bir sözcüktür. Mentor örgütlerde çalışanlara rol model olabilen kişidir (Akdöl, 2009). Mentörlük ise belirli bir bilgi birikimi beceri ve deneyim sahibi kişinin, bir başkasına kişisel ya da mesleki anlamda tavsiyeler verip yol göstermesi ve bilgilendirerek o kişiye katkı sağlamasıdır. Mentorlük hem bugün hem de geleceğe odaklanan bir süreç olması nedeniyle geçmişe takılı kalmadan elde ettiği her şeyi geleceği istediği yönde şekillendirmek için kullanır (koclook.com).

Mentörlük hem erkek hem de kadın çalışanlar için öneme sahiptir fakat kadın yöneticiler için daha önemli görülmüştür. Çünkü mentörlük ilişkisi kadınların kariyerlerinde yükselmelerine engel olan örgütsel ve bireysel unsurların aşılmasına yardımcı olmaktadır. Mentörlük ilişkisinde bulunan kadın çalışanların daha özgüvenli ve becerilerini kullanmada daha istekli oldukları görülmüştür (Karaca, 2007).

Kadın çalışanların iş hayatına erkeklerden daha geç girmiş olmaları ve yükselmelerine engel konulması nedeniyle mentörlük yapabilecek seviyede olan kadınların sayısının az görülmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadınlar önyargılar ve motivasyon düşüklüğü gibi nedenlerle mentor bulmakta zorlanıp ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Lewis ve Fagenson, 1995). Akdöl'e göre kendisine örnek olabilecek rol model eksikliğinden dolayı kadınlar üst düzey kadrolar için ısrarcı olmamaktadırlar (Akdöl, 2009).

Görüldüğü üzere kadınlar kendilerinden önce yetişmiş bir rol model eksikliği sonucunda mentor desteğinden eksik kalarak yönetici olma fırsatını da elinden kaçırmakla cam tavan engeliyle karşı karşıya kalmaktadır.

1.2.2.5. Fırsat Eşitliğinin Olmaması

Kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engelleyen diğer bir unsur kurum içinde fırsat eşitliliğinin olmamasıdır. Kurumların birçoğunda kadınların kariyerlerinde ilerlemesinin önüne geçen engeller bulunmaktadır. Bu engeller ilk basamak olan iş başvurusunun yapıldığı andan başlayıp, kariyer yolunu çizerken, farklı beklentilerin oluşumundan ve değişik fırsatların sunumuna kadar olan her alanda kendini göstermektedir. Konulan bu engeller ne yazık ki kadınların aleyhine olurken erkeklerin ise lehine olabilmektedir (Şahin, 2007).

Kuruluşlar, çalışanların kariyer gelişiminden sorumludur ancak her birey de kendi kariyeri ile ilgilenmelidir. Özellikle kadın yöneticiler, işteki performansları ve bu performansın nasıl geliştirilebileceği konusunda bilgi ararlar. Bu durumda kadınlar örgüt tarafından kendi mesleki gelişimleri hakkında bilinçlendirmeli ve yol gösterici olmalıdırlar (Derr, Harlan; 1983).

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarındaki en önemli etken eğitimidir. İşin gerektirdiği niteliklere sahip olmak işgücüne katılımı önemli bir yer tutmaktadır. Kadınların eğitim düzeylerinin artması işgücüne katılım oranlarını da etkilemektedir.

Eğitim aynı zamanda üst düzey yönetim kademesine ulaşmanın da belirleyicisi konumundadır (Sezen, 2008). Eğitimde fırsat eşitliliğinin olmaması sonucunda kadınlar işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriye yeterince sahip olamadıkları için yönetim kadrolarında da yeterince yer alamamaktadırlar (Fidan ve diğ., 2006).

Çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri ve gösterebilecekleri işler ve deneyimleri onların kariyerleri için çok önemlidir. Fakat yöneticiler erkek çalışanlara kadın çalışanlara oranla daha fazla kendilerini gösterebilecekleri işler ve fırsatlar vermektedirler çoğu kadın bu fırsatlardan yararlanamayarak yönetim kademelerine yükselebilmek için gerekli olan deneyimi ve motivasyonu da elde edemezler bu sebeple de bu fırsatların tanındığı erkeklerin gerisinde kalırlar (Güldal, 2006).

1.2.2.6. İletişim Ağlarına Katılamama

Kadınların kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen diğer bir faktör erkeklerin kendi aralarında oluşturdukları iletişim ağlarına katılmakta güçlük çekmeleridir.

Örgütlerde kurulan iletişim ağları kişilerin hangi projelerin üst kademe tarafından ilgi çektiğini, hangi pozisyonların boş olduğunu ve bu pozisyonlara hangi kişilerin aday olduğunu öğrenmesini sağlamaktadır. Yani iletişim ağları ast ve üst arasındaki iletişim akışını sağlamaktadır. Ancak her alanda olduğu gibi bu iletişim ağlarının da erkeklerin egemenliğinde olması kadın çalışanların kariyerlerinde yükselmelerine neden olacak ve onlara olumlu katkı sağlayacak olan haberlere ya hiç ulaşamamalarına ya da çok geç haberdar olmalarına neden olmaktadır. Bu da kadınların kariyerler hedeflerine ulaşmalarında zorluklara neden olmaktadır (Başaran ve Nuroğlu, 2015).

Erkekler kendi aralarında farklı iletişim türlerine sahiptirler. Tepe yönetim kadrosuyla spor karşılaşmaları yapmak, erkeklere özel kulüplere gitmek gibi aktiviteler bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bu aktivitelere davet bile edilmeyen kadın çalışanların konuşulan işlerle alakalı konulardan haberdar olmamaları da önemli bir iletişim eksikliği olarak görülmektedir (Soysal, 2010). Kadınların bu şekilde iletişim ağlarından eksik bırakılışı cam tavanla bağlantılı olarak incelenmiştir. Çünkü kadın çalışanların erkek çalışma arkadaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak dışlanmaları kadınların yükselmelerinin önündeki engellerdir (Karaca, 2007).

Kadınlar bu şekilde iletişim ağlarına katılamama sorunlarını çözmek için kendi ağlarını kurmaya çalışabilirler. Oluşturulacak bu tür ağlar sorunların kadınlar arasında da tartışılması ve çözüme kavuşturulması için yardımcı olacaktır (Akdöl, 2009).

1.2.2.7. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Erkek yöneticiler kadın yöneticilerle kurulacak iletişimin zorluğu konusunda önyargılı davranmaktadırlar. Kadınların yönetici olması ile onlarla çalışmak zorunda kalacaklarını fakat aralarında uyum sıkıntıları çıkacağını düşünmüşlerdir. Erkek yöneticiler hemcinsiyle iletişimin daha kolay olduğunu ortak birçok paylaşımları olabileceğini (birlikte futbol oynamak gibi) fakat karşı cinsleriyle bu tarz paylaşımda bulunamayacaklarını düşünmüşlerdir.

Erkeklerin kadınlara yönelik en büyük yanılgıları ön yargıdır. Genellikle negatif olan ön yargılar kadının üst düzey işler yapamayacağı ve kararlılık yönünden yetersiz oldukları yönündedir (Örücü ve diğ., 2007).

“Amerikan Yönetim Topluluğu” üyeleri arasında gerçekleştirilen bir çalışmada; kişilerin %90’ı erkeklerin sahip olduğu önyargıların önemli bir sorun teşkil ettiği kanısındadır, kadınların %69’unun ise erkeklere göre daha zor yükseleceği düşüncesi yaygındır. Yine yapılan çalışmaya göre %72’lik bir oranla kadınların yüksek seviyede performans gösterebilmek için erkeklere oranla daha fazla baskı altında oldukları görüşü belirtilmiştir. Diğer sorunlar ise; %50’lik oranla görüş eksikliği, %65’lik oranla iletişim kuramama ve akıl hocası bulamama, %38’lik oranla ise oyunun kurallarını bilmeme olarak ortaya çıkmıştır (Zel, 2002).

Öğüt yapmış olduğu bir çalışmada erkeklerin kadın çalışanlara yönelik koyduğu engelleri şu şekilde sıralamıştır (Öğüt, 2006);

- Tarafsızlık ilkesi,
- Cinsiyet körlüğü,
- Koruma kollama iç güdüsü,
- Kadınlarla kurulan iletişim zorluğu,
- Gücü elde tutma isteği,

Tarafsızlık ilkesi cinsiyetler arasında farkların kabul edilmesi ancak herhangi bir üstünlüğün de olmadığını benimsemek anlamına gelmektedir. Cinsiyet körlüğü ise kadın ve erkek arasında eşit sağlamak için oluşturulmuş bir stratejidir. Çalışanların

kadın ve erkek ayrımı gözetilmeden eşit şartlarda değerlendirilmesi gerektiğinin önemini vurgulamaktadır. Erkeklerde kadınlara karşı koruma kollama iç güdüsü bulunmaktadır. Kadınların evde yüklenmiş oldukları sorumluluktan dolayı işte de çok iş yükü yüklenmemesi gibi korumacı bir tavır sergilemelerine sebep olmaktadır. Erkekler gücün de her zaman kendilerinde olmasını istemeleri de cam tavan algısının sebepleri arasındadır. (Aycan; 2000).

1.2.2.8. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kadınlar genellikle kadın yöneticiler yerine erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü kadınların hem cinsleriyle çalışmaları sonucunda çeşitli engellerle karşılaşmaları kaçınılmazdır.

Kraliçe Arı Sendromu olarak adlandırdığımız kadın yöneticilerin cinsiyetçi kalıp yargılara sahip oldukları daha erkeksi bir tutum içinde davranışlar sergileyip kadın çalışanlara çalışma ortamını dar etmesi durumudur. Bu yöneticiler kadın çalışanlara destek vermekten kaçınırlar. Çünkü bir şekilde tepe yönetime gelmeyi başaran kadınlar bu konuma çok zor geldiklerini düşünerek kendisine rakip olarak algıladığı başka bir kadının aynı mevkiye ulaşmasını istemezler (Salihoğlu, 2014).

Kadınların yine hem cinsleri tarafından kıskançlık ve kıyaslamaya maruz kalmaları da karşılaştıkları büyük engellerden biridir. Diğer bir engel ise üst düzey yönetim pozisyonuna gelmiş olan kadınların anti feminist tutumlar sergileyip erkeklerle aynı fikirde, onlar gibi düşünerek onlardan biri olduğunu göstermeye çalışmasıdır.

Kadına yönelik ön yargı sadece erkekler tarafından değil kadınlar tarafından da hissedilmektedir. Kadının kadınları iş yaşamında ya da belirli bir pozisyon için yetersiz görmesi bir ön yargı biçimidir.

Türkiye’de yapılan bir çalışmada da “kadınların birbirini çekememesi onların üst pozisyonlara gelmelerinde engeldir” yargısı %54’lük bir oranla kabul edilmiştir. Bu da bize ülkemizde de kraliçe arı sendromunun var olduğunu gösteren bir çalışmadır (Akdöl, 2009).

1.2.3. Toplumsal Unsurlar

Bireysel ve örgütsel unsurların yanında toplumsal unsurlarda kadınların kariyerlerinde yükselmelerinde önemli bir etkiye sahiptir. Toplum içindeki toplumsal önyargılar ve mesleki ayırım yapıyor olması kadınlar için cam tavan sebebi olarak görülmektedir.

1.2.3.1. Mesleki Ayırım

Bireylere toplum tarafından biçilen bazı görev ve sorumluluklar vardır. Yerine getirmek zorunda oldukları bu görev ve sorumluluklar cinsiyete bağlı olarak şekillenmektedir. Kadın ve erkek işi olarak ayrılmış ve bu bakımdan kimi işler kadın işi kimi işler ise erkek işi olarak kabul edilmiştir (Durgun Şahin, 2002).

Yatay ve dikey olarak ayrıştırılan bu görevler kadınların kariyerlerinde ilerlemesi içinde bir engel teşkil etmiştir. Yatay mesleki ayırımıda erkek işi olarak mühendislik, yöneticilik ve genel müdürlük gibi işler gösterilirken, kadın işi olarak ise hemşirelik, öğretmenlik ve sekreterlik gibi kadınlar için uygun görülen ve yükselmenin mümkün olmadığı işler gösterilmiştir.

Dikey mesleki ayırımıda ise kadın çalışanların yüksek kademelere gelmek için erkek iş arkadaşlarına göre daha fazla çalışmaları ve erkeklerden daha fazla beklentileri sonucu çıkmaktadır. Çünkü erkek iş arkadaşlarıyla aynı işi yapıp aynı niteliklere sahip olan kadınlar her koşulda erkeklerden daha farklı tutum ve davranış değerlendirmesine maruz kalmaktadır (Karaca, 2007).

Cinsiyetçi meslek ayrımının bir toplumda yerleşmesi demek kadın ve erkeklerin o işi yapabilmek için yetenekli olup olmadığına bakılmaksızın o işin kişi için uygun olup olmamasına bakılması demektir. Bu da kadın ve erkek arasındaki ayrımın daha da artmasına neden olmaktadır.

1.2.3.2. Toplumsal Önyargılar (Stereotipler)

Toplumsal önyargılar (stereotipler) kadınların üst düzey pozisyonlara gelmelerini engelleyen önemli unsurlardan biridir. Stereotip belli davranış biçimleri hakkında yaygın olarak benimsenen herhangi bir düşüncedir. Arıkan cinsiyete ilişkin stereotiplere örnek olarak (Arıkan, 1999);

- Kadınlar çok duygusaldır,
- Kadınların başarı motivasyonları erkeklerden daha düşüktür,
- Kadınların kendilerine olan saygıları erkeklerden daha azdır,
- Erkekler kadınlara oranla daha saldırgandır,
- Erkekler matematiksel, kadınların ise sözel yetenekleri daha fazladır,
- Erkekler duygularını kadınlara göre daha iyi kontrol altına alırlar,
- Kadınlar insanlar üzerine odaklanırken, erkekler ise işe odaklanırlar,

Yöneticilerden atak olmaları ve etrafı etkilemeleri beklenirken astların ise çevreye ve ortama uyum sağlaması beklenmektedir. Yukarıda örneği verilen stereotiplerin verdiği bilgiler ışığında yöneticilik pozisyonlarının erkekler, alt kademe pozisyonlarının ise kadın çalışanlar için daha uygun olduğu algısının olduğu açıktır (Uzun, 2005).

Kadınların erkekler kadar güçlü olamadıkları ve attıkları her adımın erkekler tarafından kontrol edilmesi kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca yaptıkları her hatanın kadın olmalarıyla ilişkilendirilmesi de ayrı bir etkidir. Toplum tarafından kadınların iş yemeklerine ve iş seyahatlerine çıkmalarının hoş karşılanmaması da kadın yöneticilerin karşılaştıkları diğer bir zorluktur (Pamukoğlu, 2004).

Kadın çalışanlar için olumsuz sonuçları olan bu önyargılardan hemen kurtulmak mümkün değildir. Bu basmakalıp yargılardan kurtulmanın yolu örgütlerin bunun farkında olmaları ve örgüt kültürünü bu yargılardan uzak olarak şekillendirmesi gerekmektedir. Ayrıca bireylerin temel eğitimleriyle bu önyargıları değiştirebilecek şekilde sosyalleşmelerinin sağlanması pozitif etki yaratacaktır. Tabii kültürlerde yaşanacak olan değişimler çok uzun süreç ve çaba gerektirmektedir (Akdöl, 2009).

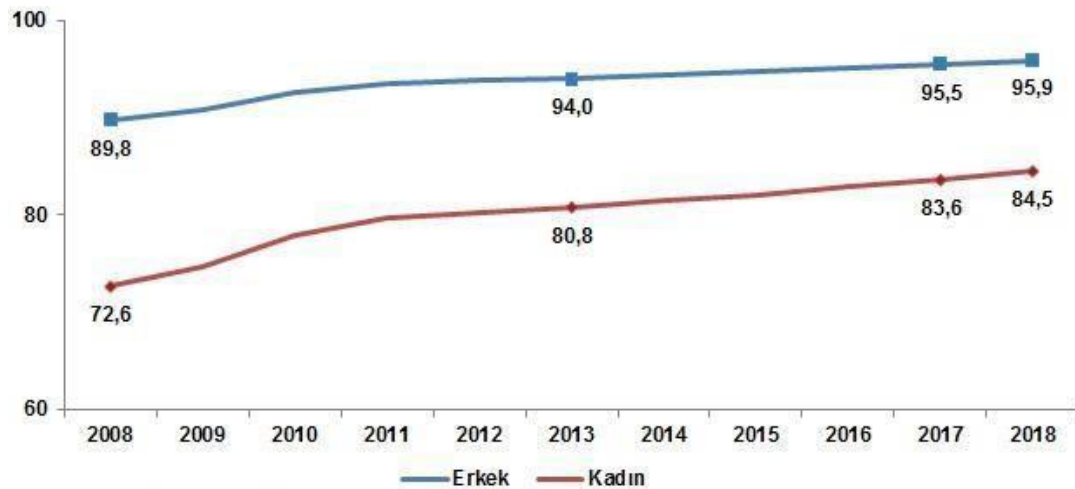
1.3. CAM TAVANI KIRMAYA YÖNELİK STRATEJİLER

Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları cam tavanı kırmaya yönelik çeşitli stratejiler vardır. Bunlar; (Lockwood; 2004).

- Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi,
- Mentordan Yardım Alma Stratejisi,
- Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi,
- Yüksek Performans Gösterme Stratejisi,
- Rol Çatışmasını Çözme Stratejisi,

1.3.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi

Kadınların örgütlerde karşılaştıkları cam tavanı kırmada kullandıkları stratejilerin en başında üniversite ve meslek edinme stratejisi gelmektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizlikleri ve önyargıları kırmanın yolu eğitimlerini devam ettirmeleridir. Ayrıca iş hayatında yüksek kademelere gelmenin ve yüksek ücretler kazanmanın yolu da eğitim ve beceriden geçmektedir. Eğitim almamış kadınların olumsuz şartlarda ve düşük ücretlerle çalışmaları onların zamanla iş hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır.



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2018

Şekil 2: Cinsiyete Göre En Az Bir Eğitim Düzeyini Tamamlayanların Oranı (%)

Yapılan araştırmalar kadınların eskiye oranla daha fazla eğitim almaya başladıklarını göstermektedir. Şekilde TÜİK'in 2018 yılında yaptığı araştırmada cinsiyete göre eğitim oranları verilmektedir. Şekil 2'de de görüldüğü gibi kadınların eğitim düzeyleri her sene artış göstermektedir. Fakat bu oranlar hala istenilen düzeyde değildir ve her alanda olduğu gibi burada da erkeklerin gerisinde kalmıştır.

2019	İşgücüne Katılma Oranı	
	Kadın	Erkek
İlköğretim	34,1	93,8
Lise	30,9	70,1
Yükseköğretim	70,5	86

Kaynak: TÜİK,2019

Tablo 4: Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Türkiye'de İşgücü Oranları

TÜİK'in yapmış olduğu diğeri bir araştırma ise eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranlarıdır. Tablo 4'te de görüldüğü gibi eğitim düzeyi ilköğretim olan kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 34,1 olduğu görülmektedir. Lise öğrenimi görmüş olan kadınların işgücüne katılım oranları yüzde 30,9 ve yükseköğrenim görmüş olan kadınların işgücüne katılım oranları ilköğretim ve liseye göre yüksek olup yüzde 70,5 olarak görülmektedir.

Erkeklerin ise işgücüne katılma oranları kadınlardan daha fazladır. İlköğretimde %93,8, lisede %70,1 ve yükseköğretimde ise %86'dır. TÜİK'in açıkladığı eğitim durumuna göre yıllık ortalama esas iş gelirlerine bakıldığında eğitim seviyesi düşükçe erkeklerin işgücüne katılımında önemli bir fark gözlenmezken, kadınların katılımı büyük ölçüde düşüyor. Hem kadınlarda hem erkeklerde eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının da arttığı görülmüş" (dogrulukpayi.com).

Kadınların kariyer gelişimleri örgütler tarafından da desteklenmelidir. Örgütlerde verilecek meslek içi eğitim programlarıyla kadınlar hem yöneticilik becerilerini geliştirecek hem de erkek egemenliğinde olan iş dünyasıyla eğitim aşamasında karşılaşarak bilgi ve becerilerini de onlarla birlikte geliştirecektir. Daha ilk aşamada kendisi ile erkek yönetici aday arasındaki farklılığı gözlemleyebilecektir. Buradaki önemli nokta eğitim programlarına kadın ve erkeklerin eşit oranda katılımının sağlanması, kadınların eğitim programlarına katılmak istemeyecekleri önyargısının kırılması ve kadınların eksik olduğu konulara odaklanılarak ihtiyaçlarına göre eğitim almalarının sağlanmasıdır. Kadın ve erkeğe fırsat eşitliği sağlanmaması kadınların kariyerleri için bir engel teşkil etmektedir (Aycan, 2001).

1.3.2. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

Kişiler kariyerlerinde ulaşmak istedikleri hedefleri gerçekleştirmek için kendi çabalarının yanında örgüt içindeki imkanlardan da faydalanırlar. Bu imkanlardan biriside mentor programıdır. Mentor olarak adlandırılan kişiler genellikle kıdemli yöneticilerdir. Mentor kişilerin amaç ve isteklerine ulaşmada yol gösterici ve yönlendirici olan kişidir.

Derr ve Harlan'a göre kadınların akıl hocalarıyla üzerinde çalışmak isteyecekleri ilk konu uzun vadeli hedefleri belirlemek ve bunları nasıl gerçekleştireceklerini düşündürmektir. Bu süreçte kadınlar genellikle iş ve çalışma hayatıyla ilgili potansiyel yeteneklerini keşfederler.

Mentorlerin özellikleri ise; (Derr, Harlan; 1983).

- Mentorlar birlikte çalıştıkları çalışanlara ilham verirler.
- Mentor ve çalışanlar aktif bir ilişki içindedir
- Mentorlar yardımcı hedefler,
- Öğretme ve öğrenme etkinlikleri geliştirirler,
- Davranış rehberliği yaparlar,

Mentorlerden yardım alan kişilerin kariyer hareketliliğinin daha fazla olduğu ve akıl hocası olmayan kişilere göre daha çabuk kendilerini geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca bir akıl hocası olan kişilerin tatmin düzeylerinin de diğer kişilerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu yararlar ek olarak kişilerin stres kontrolünde de önemli bir etkisi olduğu görülmüştür (Akdöl, 2009).

Mentor programı görüldüğü gibi kişiler için çok faydalı bir etkinliktir. Fakat kadınlar kalıplaşmış önyargılar nedeniyle mentore erkeklerden daha fazla ihtiyaç duymalarına rağmen kendilerine bir akıl hocası bulmaları erkeklerden daha güçtür. Kadın erkek arasındaki ayrımcılık burada da kendisini göstermektedir.

1.3.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Kadınlar için sosyal ilişkiler geliştirmekte kariyer hedeflerine ulaşmada önemli görülen stratejiler arasındadır. Şirket içinde kadınların sosyal ilişkiler geliştirmesi demek onların uyum sağlamasını da kolaylaştırmaktadır. Kadınların sosyal ilişkiler geliştirmesi erkeklerden daha gerekli görülmüştür. Kadınlar sosyal ilişkiler kurduklarında cinsiyete bağlı engellerin daha çok farkına vararak iletişim türlerini de ona göre uygulayacaktır.

Meslektaşları ile Etkili sosyal ağlar ve iletişimde aktif olarak bulunan ilişkiler kariyerlerinde olumlu ilerleme kaydetmektedir. Örgüt içinde üstleri ya da astlarıyla sosyal ilişkiler kuran ve onlar tarafından kabul edilmeyi başaran kadınlar üst düzey kademelere gelmede diğerlerine göre daha önde olurlar. Kadınların kabul görmeleri ve doğru davranış biçimini geliştirmeleri sosyal ilişkiler kurmalarıyla ilişkili olarak kabul edilmiştir (Ragins, Mattis; 1998).

1.3.4. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

Yüksek performans göstermek bütün çalışanlar için önemli görülmüştür fakat kadın çalışanlar için önemi daha büyüktür. Çünkü kadınların şirketlerde ön plana çıkabilmesi ve kendisini gösterebilmesi yüksek performans göstermesine bağlıdır. Bu bakımdan yüksek performans gösterme stratejisi kadınların en çok kullandığı stratejiler arasındadır.

Yapılan bir çalışmaya göre kadınlar diğerlerinden daha fazla çalışarak ve kendilerine özgü yetenek ve uzmanlıklar geliştirerek yüksek performans gösterme yollarına başvurmaktadır. Bu stratejileri kullanan kadınlar kendilerini kanıtlamak isteyerek erkeklerden önde olmak istemektedirler (Akdöl, 2009).

Lockwood'a göre kadınların yüksek performans göstermesi cam tavanı kırmada çok etkili bir stratejidir. Ayrıca kadınların zor ve dikkat çekici görevlerde yer almak istemeleri yeteneklerinin fark edilmesinde ve üst yönetim tarafından dikkat çekmelerinde de önemli bir etkidir. Kadınlar dikkat çekici görevlerde yer almanın kariyerleri için olan önemini fark etmeli ve böyle dikkat çekici işlerde daha fazla yer almak için kendilerine fırsat oluşturmalarıdır.

Kadınlar üst düzey yönetime gelseler de yüksek performans göstermeye devam etmeleri istenmektedir. Çünkü kadın ve erkeklerin performansları her zaman karşılaştırılmaktadır. Bu yüzden kadınlar sürekli olarak yüksek performans göstererek yeteneklerini kanıtlamaya çalışmaktadır (Akdöl, 2009).

1.3.5. Rol Çatışmasını Çözme Stratejisi

Kadın yöneticiler aileleri ve işi arasında yaşadıkları çatışma durumunu aza indirmek için çeşitli stratejilere başvurmuşlardır. Bu stratejiler sayesinde hem iş hem de aile içindeki verimliliklerini artırır ve üst düzey kademelere gelmelerini engelleyen cam tavanı kırmada da daha başarılı olurlar.

Rol çatışmasını çözüme stratejileri kadınların buldukları kariyer basamağı, çocuk sayısı ve toplumda kabul gören cinsiyet rollerine göre değişiklik göstermektedir. Bu stratejiler şu şekildedir;

Rol Çatışmasının Ortadan Kaldırılması: Bu stratejide kadınlar toplum tarafından kendilerine biçilmiş olan annelik ve eş rolünü en başından reddederler ve rol çatışmasının başlamasına izin vermeden onu ortadan kaldırır. Kendilerini sadece kariyerlerine adanarak önceliği kariyerlerine verirler.

Rol Çatışmasını En Aza İndirmek: Bu stratejide ise kadınlar aile hayatı kurarak hem işlerinde hem de aile yaşantısında başarılı olmak isterler. Yalnız bunu yaparken tek çocuk yaparak işlerine daha fazla zaman ayırmak isterler. Buna ek olarak sosyal ilişkilerini en aza indirgeyerek kendilerine de daha az vakit ayırırlar.

Rol Çatışmasının Ertelenmesi: Bu stratejide ise kadınlar önceliği çocuklarına verirler ve onları okutup yetişkin hale getirdiklerinde iş hayatına atılırlar.

Rol Paylaşımı: Kadınlar için çocuk sahibi olmak kariyerlerinde yükselmelerinde engel teşkil etmektedir. Kadınlar çocuklarının iyi bakıldığından ve ihmal edilmediklerinden emin olmak isterler. Bunun içinde aile fertlerinden, eşlerinden ve profesyonel birinden yardım alırlar. Diğer türlü kendilerini işlerine odaklayamayan kadınlar kariyer hedeflerine ulaşma aşamasında da yeterli olamazlar.

İKİNCİ BÖLÜM

2.WEB OF SCIENCE VERİ TABANINDA YERALAN CAM TAVAN KONULU YAYINLARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

2.1.YÖNTEM

Yapılan tez çalışmasının amacı “cam tavan” konusunda ortaya çıkarılan yayınların durum tespitinin yapılmasıdır. Bunun için WoS veri tabanı kullanılmıştır ve WoS veri tabanında yer alan yayınlar bibliyometrik analiz tekniğiyle incelemeye alınmıştır.

Bibliyometrik analiz göstergelere dayanmaktadır (Abroma vd, 2009). Bibliyometrik analizler veri kaynaklarından elde edilen bilgilere dayanmaktadır. Bu bilgiler yazar isimleri yayınların türleri, yayınların kurumları, konu başlıkları ve anahtar kelimeler gibi verilerdir (Glazel, 2003). Bilimsel bir araştırma yapacak olan kişi konu hakkında yapılmış olan bibliyometrik çalışmaları inceleyerek araştırması için gideceği yolu belirlemede bir kaynak bulmuş olur. Yayının yapıldığı ülke, yayınların yapıldığı dergi ve yazarları inceleme fırsatı bulan kişilere yol gösterici olan bibliyometrik çalışmalar araştırmacılara kılavuzluk etmektedir (Tabur, 2019).

Huang ve arkadaşlarına göre bibliyometrik veriler üniversite, kurum, ülke ve dergilerin araştırma konularını belirlemede ve değerlendirmede oldukça etkili bir yöntemdir (Huang ve diğerleri, 2006).

2.1.1. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak WoS veri tabanı kullanılmıştır. 04.04.2021 tarihinde WoS veri tabanında “Glass Ceiling” anahtar kelimesiyle “cam tavan” konulu yayınların sorgulaması yapılmıştır. Sorgulama sonucuna göre elde edilen veriler tablo haline getirilmiştir.

2.1.2. Kapsam

Çalışmanın kapsamını 1975-2021 yılları arasında yapılmış “WoS Core Collection” veri tabanında yer alan ve konusunu cam tavan (“glass ceiling”) anahtar kelimesi oluşturan yayınlar oluşturmaktadır. WoS veri tabanında makaleler, kitaplar, tezler, bildirimler, raporlar ve benzeri doküman türlerini bibliyometrik özellikler açısından incelemek mümkündür.

2.1.3. Verilerin Toplanması

Yukarıda da belirtilen “Glass Ceiling” anahtar kelimesine göre yapılan sorgulama sonucunda toplamda 1241 adet yayına ulaşılmıştır. Arama sonuçlarına göre 1241 adet yayının elde edilmesi için şu sorgulama kullanılmıştır; You searched for: TOPIC: ("glass ceiling") Timespan: All years. Indexes: SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, BKCI-S, BKCI-SSH, ESCI, CCR-EXPANDED, IC.

Ulaşılan yayınlar sırasıyla araştırma alanı, yayının yapıldığı dergi, ülkeler, yayın dili, yayınların türleri, yıllara göre yayınların sayıları, yazarlar, yayınları destekleyen finansman kuruluşları, kitap seri başlıkları, bağlı olunan kurum, editör ve kurultaya göre konu başlıkları altında tablo haline getirilmiştir.

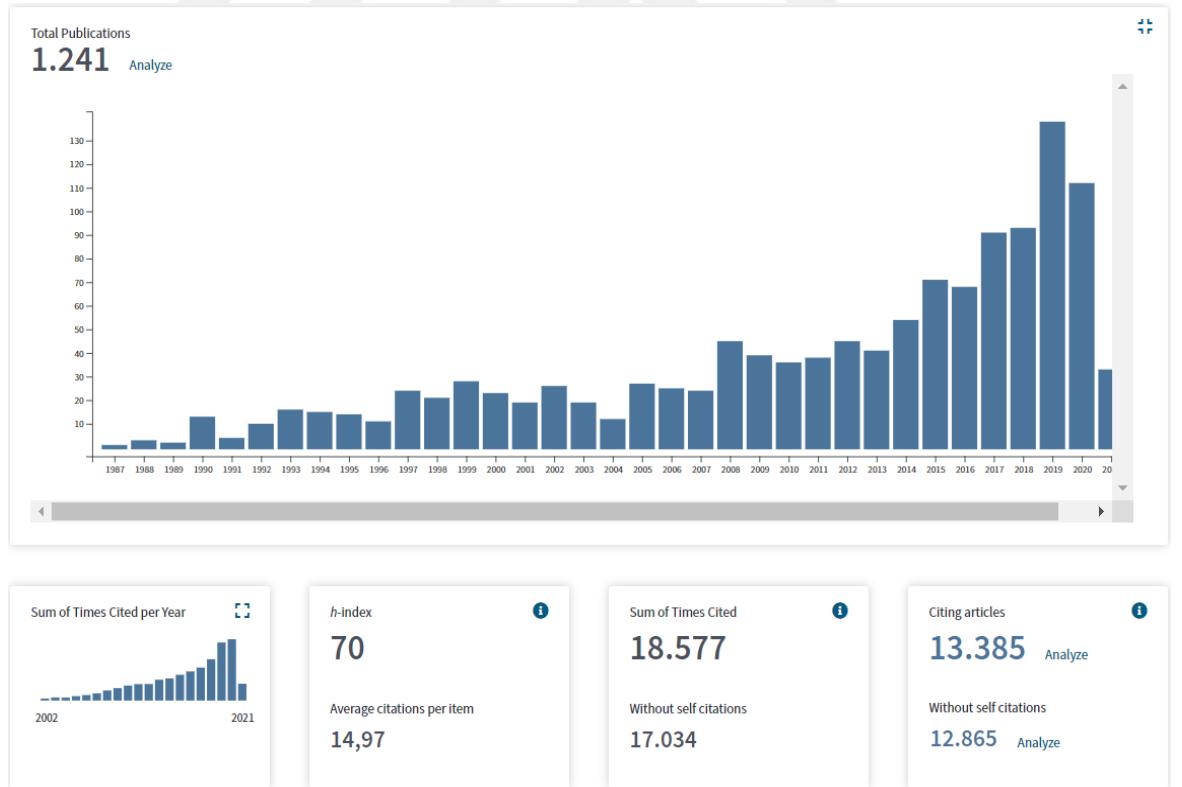
Kümeleme analizi için kullanılan VOSviewer 1.6.16 yazılımıyla anahtar kelimeye göre kümelemesi yapılacak olan toplam 1241 yayından atıf sayısı en fazla olan ilk 500 yayın seçime tabi tutulmuştur. Yapılan seçimde ilk sırada yer alan yayın toplamda 500 adet atıf sayısına sahipken, listenin son sırasındaki yayın ise toplamda 3 adet atıf almıştır.

2.2. BULGULAR

Bu bölümde WoS veri tabanında ilgi alanda yapılan sorgulama sonucu elde edilen veriler bulunmaktadır.

2.2.1. Elde Edilen Yayınların Atıf İstatistikleri – Wos Yayınları

Aşağıda “Cam Tavan” anahtar kelimesiyle yapılan araştırma sonucunda elde edilen yayınların atıf istatistikleri yer almaktadır. Şekil 3’de görülen istatistiklere göre elde edilen yayınların h-index değeri 70, ortalama atıf sayısı 14,97, toplam alınan atıf sayısı 18.577 ve yayınlara atıf yapan makale sayısı ise 13.385 olarak görülmektedir.



Şekil 3. Sorgu Sonucu Elde Edilen Yayınların Atıf İstatistikleri

Şekil 4’de ise en yüksek atıf sayısına sahip on yayın yer almaktadır. Sıralamada birinci sırada; “Gender, status and leadership” adlı yayın bulunmaktadır. 2001 tarihli yayın C.L. Ridgeway tarafından kaleme alınmıştır. Yayın toplamda 500 atıf sayısına sahiptir. Araştırmaya göre son beş yıl içinde en fazla 59, en az 11 adet yıllık atıf almıştır. Sıralamada ikinci sırada; “The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions” adlı yayın vardır. 2005 tarihli yayın M.K. Ryan ve S.A. Haslam tarafından kaleme alınmıştır. Yayın toplamda 410 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 59, en az 18 adet yıllık atıf almıştır. Üçüncü sırada ise; “Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution” yer almaktadır. 2007 tarihli yayın Wiji Arulamparam, Alison L. Booth, Mark L. Bryan kaleme almıştır. Yayın toplamda 334 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 38, en az 7 adet yıllık atıf almıştır. Dördüncü sırada; “Is there a glass ceiling in Sweden?” yer almaktadır. Yayın toplamda 324 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 25, en az 5 adet yıllık atıf almıştır. Beşinci sırada; “Promotion of women physicians in academic medicine – Glass ceiling or Sticky floor” yer almaktadır. 1995 tarihli yayın B.J. Tesch, H.M. Wood ve A.L. Helwig tarafından kaleme alınmıştır. Yayın toplamda 319 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 26, en az 11 adet yıllık atıf almıştır. Altıncı sırada; “Beyond the Glass ceiling: Does gender matter?” yer almaktadır. 2012 tarihli yayın Renee B. Adams ve Patricia Funk tarafından kaleme alınmıştır. Yayın toplamda 297 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 60, en az 29 adet yıllık atıf almıştır. Yedinci sırada ise; “When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers” yer almaktadır. 2006 tarihli yayın Karen S. Lyness ve Madeline E. Heilman tarafından kaleme alınmıştır. Yayın toplamda 288 atıf almıştır ve son beş yılda en fazla 29, en az 10 adet yıllık atıf almıştır. Sekizinci sırada ise 2007 tarihli “Women and the labyrinth of leadership” adlı yayın yer almaktadır. Toplamda 281 atıf sayısına sahip yayın Alice H. Eagly ve Linda L. Carli tarafından kaleme alınmıştır ve son beş yılda en fazla 32, en az 8 adet yıllık atıf sayısına sahiptir. Dokuzuncu sırada 1999 tarihli “Women in the legislatures and executives of the World-Knocking at the highest glass ceiling” adlı yayın yer almaktadır. Toplamda 273 atıf sayısına sahip yayın A. Reynolds tarafından kaleme alınmıştır ve son beş yılda en fazla 30, en az 8 adet yıllık atıf sayısına sahiptir. Onuncu sırada 1999 tarihli “Glass ceilings and glass escalators - Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions” yayın yer

almaktadır. Toplamda 237 atıf sayısına sahip yayın D.J. Maume tarafından kaleme alınmıştır ve son beş yılda en fazla 22, en az 2 adet yıllık atıf sayısına sahiptir. Listenin son sırasında ise 2005 tarihli “I just couldn't fit it in': Gender and unequal outcomes in academic careers” yer almaktadır. B. Probert tarafından kaleme alınan yayın toplamda 238 atıf sayısına sahiptir ve son beş yılda en fazla 22, en az 3 adet yıllık atıf almıştır.

	2017	2018	2019	2020	2021	Total	Average Citations per Year
	1459	1821	2553	2695	752	18577	580.53
<input type="checkbox"/> 1. Gender, status, and leadership By: Ridgeway, CL JOURNAL OF SOCIAL ISSUES Volume: 57 Issue: 4 Pages: 637-655 Published: WIN 2001	37	52	59	44	11	500	23.81
<input type="checkbox"/> 2. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions By: Ryan, MK; Haslam, SA BRITISH JOURNAL OF MANAGEMENT Volume: 16 Issue: 2 Pages: 81-90 Published: JUN 2005	34	48	59	50	18	410	24.12
<input type="checkbox"/> 3. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution By: Arulampalam, Wiji; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L. INDUSTRIAL & LABOR RELATIONS REVIEW Volume: 60 Issue: 2 Pages: 163-186 Published: JAN 2007	33	35	38	36	7	334	22.27
<input type="checkbox"/> 4. Is there a glass ceiling in Sweden? By: Albrecht, J; Bjorklund, A; Vroman, S JOURNAL OF LABOR ECONOMICS Volume: 21 Issue: 1 Pages: 145-177 Published: JAN 2003	25	18	18	22	5	324	17.05
<input type="checkbox"/> 5. PROMOTION OF WOMEN PHYSICIANS IN ACADEMIC MEDICINE - GLASS CEILING OR STICKY FLOOR By: TESCH, BJ; WOOD, HM; HELWIG, AL; et al. JAMA- JOURNAL OF THE AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION Volume: 273 Issue: 13 Pages: 1022-1025 Published: APR 5 1995	15	11	26	24	11	319	11.81
<input type="checkbox"/> 6. Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? By: Adams, Renee B.; Funk, Patricia MANAGEMENT SCIENCE Volume: 58 Issue: 2 Special Issue: 51 Pages: 219-235 Published: FEB 2012	35	30	60	78	29	297	29.70
<input type="checkbox"/> 7. When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers By: Lyness, Karen S.; Heilman, Madeline E. Conference: Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology Location: Toronto, CANADA Date: APR, 2002 Sponsor(s): Soc Ind Org Psychol JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY Volume: 91 Issue: 4 Pages: 777-785 Published: JUL 2006	27	28	29	25	10	288	18.00
<input type="checkbox"/> 8. Women and the labyrinth of leadership By: Eagly, Alice H.; Carli, Linda L. HARVARD BUSINESS REVIEW Volume: 85 Issue: 9 Pages: 62+ Published: SEP 2007	22	32	32	30	8	281	18.73
<input type="checkbox"/> 9. Women in the legislatures and executives of the world - Knocking at the highest glass ceiling By: Reynolds, A WORLD POLITICS Volume: 51 Issue: 4 Pages: 547+ Published: JUL 1999	19	17	28	11	2	273	11.87
<input type="checkbox"/> 10. Glass ceilings and glass escalators - Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions By: Maume, DJ WORK AND OCCUPATIONS Volume: 26 Issue: 4 Pages: 483-509 Published: NOV 1999	13	9	22	16	3	238	10.35

Şekil 4. Sorğu Sonucu Elde Edilen En Yüksek Atıf Sayısına Sahip 10 Yayın

2.2.2. Araştırma Alanına Göre Sıralama – Wos Yayınları

Aşağıda Tablo 5 ile toplam 1241 yayının yapılan sorgulama sonucu araştırma alanına göre sıralaması görülmektedir. Tabloda toplamda 399 yayımla en çok iş ve ekonomi alanında araştırma yapıldığı görülmektedir. İkinci sırada ise toplamda 136 yayımla kadın çalışmaları alanında araştırma yapıldığı görülmüştür. Üçüncü sırada ise 122 yayımla psikoloji alanında araştırmalar yapılmıştır. Bunları sırasıyla 105 yayımla devlet hukuku alanındaki araştırmalar, 96 yayımla sosyoloji alanındaki araştırmalar, 81 yayımla eğitim araştırmaları, 67 yayımla sosyal bilimler araştırmaları, 44 yayımla mühendislik ve bilim teknolojisi araştırmaları, 43 yayımla kamu yönetimi araştırmaları ve 38 yayımla genel iç tıp alanındaki araştırmalar listede ilk on kayıt arasında yer almaktadır.

Araştırma Alanları	Kayıtlar	%1,241
İş ve Ekonomi	399	32.151
Kadın Çalışmaları	136	10.959
Psikoloji	122	9.831
Devlet Hukuku	105	8.461
Sosyoloji	96	7.736
Eğitim Araştırmaları	81	6.527
Sosyal Bilimler-Diğer Konular	67	5.399
Mühendislik	44	3.546
Bilim Teknolojisi-Diğer Konular	44	3.546
Kamu Yönetimi	43	3.465
Genel İç Tıp	38	3.062
Sosyal Sorunlar	35	2.820
Kimya	28	2.256
Cerrahi	28	2.256
Bilgisayar Bilimi	23	1.853
Bilgi Bilimi-Kütüphane Bilimi	20	1.612
İletişim	18	1.450

Kamu Çevre İş Sağlığı	18	1.450
Çevre Bilimleri Ekolojisi	16	1.289
Tarih	16	1.289
Sosyal Çalışmalar	16	1.289
Uluslararası İlişkiler	13	1.048
Fizik	13	1.048
Psikiyatri	13	1.048
Malzeme Bilimi	11	0.886
(82 Adet İlk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 5: Araştırma Alanına Göre Sıralama

2.2.3. Yayının Yapıldığı Dergiye Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 6’da yapılan sorgulama sonucu yayınların yapıldığı dergilerin sıralaması verilmektedir. “Cam tavan” konusunda 15 adetle en çok yayın yapan dergi “Gender in Management” olmuştur. İkinci sırada ise 14 adet yayın sayısı ile “Joornal of Business Ethics” dergisi yer almaktadır ve onu 13 adet yayın sayısı ile “Fortune” dergisi takip etmektedir.

Dergi Adı	Kayıtlar	%1,241
Gender In Management	15	1.209
Fortune	14	1.128
Journal of Business Ethics	13	1.048
Science	11	0.886
Gender Society	9	0.725
Sex Roles	9	0.725
Gender Work and Organization	8	0.645
International Journal of Manpower	8	0.645
Chemical Engineering News	7	0.564

Environmental Politics	7	0.564
Sociologie Du Travail	7	0.564
Abstracts of Papers of the American Chemical Society	6	0.483
Inted Proceedings	6	0.483
Procedia Social and Behavioral Sciences	6	0.483
Scientist	6	0.483
Travail Genre Et Societes	6	0.483
Affilia Journal of Women and Social Work	5	0.403
Aip Conference Proceedings	5	0.403
American Sociological Rewiev	5	0.403
Applied Economics	5	0.403
Applied Economics Letters	5	0.484
Behavior Analyst	5	0.403
Harvard Business Review	5	0.403
Journal of Economic Behavior Organization	5	0.403
Journal of Economic Inequality	5	0.403
(882 Adet İlk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 6: Yayının Yapıldığı Dergiye Göre Sıralama

2.2.4. Ülkelere Göre Sıralama- Wos Yayınları

Yapılan sorgulama sonucuna göre Tablo 7’de yayınların ülkelere göre sıralaması verilmiştir. Yayınların büyük çoğunluğunun Amerika Birleşik Devletleri’ne ait olduğu görülmektedir ve toplamda 473 yayına sahiptir. İkinci sırada toplamda 104 yayımla İngiltere yer almaktadır. İspanya ise 89 yayımla üçüncü sıradadır. Türkiye ise toplamda 16 yayımla listenin 15.sirasında yerini almıştır. Türkiye adresli yayınlar daha sonra detaylı olarak ele alınacaktır.

Ülkeler/Bölgeler	Kayıtlar	%1,241
Amerika Birleşik Devletleri	473	38.114
İngiltere	104	8.380
İspanya	89	7.172
Avustralya	53	4.271
Fransa	53	4.271
Kanada	51	4.110
Çin	39	3.143
Almanya	38	3.062
İtalya	34	2.740
Hindistan	33	2.659
Hollanda	23	1.853
İsrail	17	1.370
İsveç	17	1.370
Güney Afrika	16	1.289
Türkiye	16	1.289
Polonya	15	1.209
Norveç	14	1.128
İsviçre	14	1.128
Avusturya	13	1.048
Belçika	13	1.048
Brezilya	12	0.967
İskoçya	12	0.967
Pakistan	11	0.886
Güney Kore	11	0.886
Portekiz	8	0.645
(56 Adet İlk 25 dışı kayıt)		
(120 kayıt (% 9.670) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 7: Yayının Yapıldığı Ülkeye Göre Sıralama

2.2.5. Yayının Yapıldığı Dile Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 8’de sorgulama sonucunda yayın dili sıralaması verilmiştir. Sıralamaya göre yayınların büyük çoğunluğunun İngilizce olduğu görülmektedir ve 1.156 adet İngilizce yayın vardır. İkinci sırada 35 adet yayınla İspanyolca vardır. Fransa toplamda 24 adet yayınla üçüncü sıradadır. Türkiye ise 6 adet yayınla listenin 4. sırasında yer almaktadır.

Diller	Kayıtlar	%1,241
İngilizce	1.156	93.151
İspanyolca	35	2.820
Fransızca	24	1.934
Türkçe	6	0.483
Portekizce	5	0.403
Hırvatça	3	0.242
Almanca	3	0.242
Flemenkçe	2	0.161
Çince	1	0.081
Macarca	1	0.081
İtalyanca	1	0.081
Korece	1	0.081
Litvanca	1	0.081
Norveççe	1	0.081
Lehçe	1	0.081
(0 adet ilk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 8: Yayının Yapıldığı Dile Göre Sıralama

2.2.6. Belge Türüne Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 9’da WoS yayınlarının belge türüne göre sıralaması verilmektedir. Yayınların büyük çoğunluğunu makalelerin oluşturduğu görülmektedir. Tabloya göre toplamda 1241 yayının içinde 869 yayımla makale ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada ise 127 yayımla bildirimler yer almaktadır. Üçüncü sırada 87 yayımla editöryal materyal, dördüncü sırada 58 yayımla kitap bölümü ve beşinci sırada ise 52 yayımla kitap incelemesi bulunmaktadır.

Belge Türü	Kayıtlar	%1,241
Makale	869	70.024
Bildiri	127	10.234
Editöryal Materyal	87	7.010
Kitap Bölümü	58	4.674
Kitap İncelemesi	52	4.190
Mektup	46	3.707
İnceleme	30	2.417
Toplantı Özetleri	27	2.176
Erken Erişim	21	1.692
Haber Ögesi	10	0.806
Düzeltilme	7	0.564
Kitap	3	0.242
Şiir	2	0.161
Sanat Sergisi İncelemesi	1	0.081
Biyografik Öge	1	0.081
Müzik Performansı İncelemesi	1	0.081
Yeniden Baskı	1	0.081
(0 adet ilk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 9: Yayının Yapıldığı Belge Türüne Göre Sıralama

2.2.7. Yayınların Yapıldığı Yıla Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 10’da “Cam Tavan” anahtar kelimesiyle sorgulanan WoS veri tabanı yayınlarının yıllara göre dağılımı verilmektedir. Yayınların sorgulaması 04.04.2021 tarihinde yapıldığı için veriler 01.01.2021 ve 04.04.2021 tarihleri arasında kapsamaktadır. Bu yüzden ilgili konuda 2021 yılına ait 33 kayıt olduğu görülmektedir. 2020 yılında toplamda 112 yayın, 2019 yılında 138, 2018 yılında 93 ve 2017 yılında ise 91 adet yayın bulunmaktadır. Bu da bize ilgili konunun son yıllarda önemini daha da artarak üç haneli rakamlara çıktığını göstermektedir.

Yayın Yılı	Kayıtlar	%1,241
2021	33	2.659
2020	112	9.025
2019	138	11.120
2018	93	7.494
2017	91	7.333
2016	68	5.479
2015	71	5.721
2014	54	4.351
2013	41	3.304
2012	45	3.626
2011	38	3.062
2010	36	2.901
2009	39	3.143
2008	45	3.626
2007	24	1.934
2006	25	2.015
2005	27	2.176
2004	12	0.967
2003	19	1.531
2002	26	2.095
2001	19	1.531
2000	23	1.853

1999	28	2.256
1998	21	1.692
1997	24	1.934
(10 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 10: Yayın Yılına Göre Sıralama

2.2.8. Yazara Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 11’de “Cam Tavan” konulu yayın yapan yazarların çalışma sayıları verilmiştir. İlgili konuda en çok çalışma yaparak birinci sırada 8 çalışmayla anonim yazarlar yer almıştır. İkinci sıradaki Ryan MK toplamda 6 adet çalışmayla ilgili konuda en verimli yazar konumuna sahiptir. Üçüncü sıradaki Haslam Sa toplamda 5 adet çalışmaya sahiptir. Gallego-Moron N, Hoobler JM, Jensen Js, McWeeney Fk, Pochic ve Wolff FC eşit sayıda çalışmayla 4 adet yayına sahiptir.

Yazar Adı	Kayıtlar	%1,241
ANONYMOUS	8	0,645
RYAN MK	6	0.483
HASLAM SA	5	0.403
GALLEGO-MORON N	4	0.322
HOOBLER JM	4	0.322
JENSEN JS	4	0.322
MCWEENEY FK	4	0.322
POCHIC	4	0.322
WOLFF FC	4	0.322
AGUT S	3	0.363
ARENI CS	3	0.242
BAXTER J	3	0.242
BURKE RJ	3	0.242
COOK A	3	0.242

DALTON DR	3	0.242
DIDENKO N	3	0.242
ERMOLLEAVE E	3	0.242
FERNANDEZ RM	3	0.242
GLASS C	3	0.242
GUILLAUME C	3	0.242
HOLDEN SS	3	0.242
HOWARD RW	3	0.242
JEMIELNIAK D	3	0.242
KUNITSYNA E	3	0.363
LATHABHAVAN R	3	0.242
(2446 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
(0 kayıt (% 0.000) analiz edilen alanda veri içermez.)		

Tablo 11: Yayınların Yazarlarına Göre Sıralama

2.2.9. Yayını Destekleyen Finansman Kuruluşlarına Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 12’de yayınlara destek veren finansman kuruluşlarını ve sıralamalarını görmekteyiz. Birinci sırada Avrupa Komisyonu yer almaktadır ve toplamda 12 adet yayını destekleyerek ilk sıraya yerleşmiştir. İkinci sırada 12 adet yayına destek veren Ulusal Sağlık Enstitüleri NIH ABD yer almaktadır. Onu eşit sayıda yayına destek veren Amerika Birleşik Devletleri Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı takip etmektedir. İngiltere Araştırma İnovasyonu UKRI ise 8 adet yayına destek vererek dördüncü sırada yer almaktadır. Ekonomik Sosyal Araştırma Konseyi ESRC ise 6 adet yayına destek vererek listenin beşinci sırasında yerini almıştır.

Finansman Kuruluşları	Kayıtlar	%1,241
Avrupa Komisyonu	12	0.967
Ulusal Sağlık Enstitüleri NIH ABD	12	0.967
Amerika Birleşik Devletleri Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı	12	0.967
İngiltere Araştırma İnovasyonu UKRI	8	0.645
Ekonomik Sosyal Araştırma Konseyi ESRC	6	0.483
Ulusal Bilim Vakfı NSF	6	0.483
Çin Ulusal Doğal Bilim Vakfı NSFC	5	0.403
Avrupa Araştırma Konseyi ERC	4	0.322
İsrail Bilim Vakfı	4	0.322
Norveç Araştırma Konseyi	4	0.322
Bilimsel Araştırma Yardımları KAKENHI	3	0.242
Japonya Bilimin Geliştirilmesi Derneği	3	0.242
Eğitim Kültür Bakanlığı Spor Bilimleri ve Teknoloji Japonya MEXT	3	0.242
NIH Ulusal Kanser Enstitüsü NCI	3	0.242
NIH Ulusal Tıp Bilimleri Enstitüsü NIGMS	3	0.242
Avustralya Hükümeti	2	0.161
Avustralya Araştırma Konseyi	2	0.161
Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi	2	0.161
Avrupa Sosyal Fonu ESF	2	0.161
Sağlık Araştırmaları Ulusal Enstitüsü NIHR	2	0.161
NIH Ulusal Alerji Enfeksiyon Hastalıkları Enstitüsü NIAID	2	0.161
İspanya Sağlık Sosyal Hizmetler ve Eşitlik Bakanlığı	2	0.161
Sağlık Çalışma Hayatı ve Refah Fortesi için İsveç Araştırma Konseyi	2	0.161
İsviçre Ulusal Bilim Vakfı SNSF	2	0.161
Amerika Birleşik Devletleri Enerji Bakanlığı DOE	2	0.161
(208 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
(1083 kayıt (% 87,268) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 12: Yayını Destekleyen Finansman Kuruluşlarına Göre Sıralama

2.2.10. Kitap Seri Başlığına Göre Sıralama – Wos Yayınları

Tablo 13’de yapılan sorgulama sonucunda kitap seri başlıklarına göre sıralamayı görmekteyiz. En çok yayının yapıldığı kitap seri başlıkları sırasıyla; Inted Bildirileri, Prosedya Sosyal ve Davranış Bilimleri, AIP Konferans Süreçleri, Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferans Başvuruları, Eşitlik Çeşitliliği ve İçerme Konusunda Uluslararası Bakış Açıları olarak görülmektedir.

Kitap Seri Başlıkları	Kayıtlar	%1,241
INTED Bildirileri	6	0.483
Prosedya Sosyal ve Davranış Bilimleri	6	0.483
AIP Konferans Süreçleri	5	0.403
Uluslararası Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferans Başvuruları	4	0.322
Eşitlik Çeşitliliği ve İçerme Konusunda Uluslararası Bakış Açıları	3	0.242
Ekonomi ve Sosyal Kalkınma Üzerine Bilimsel Uluslararası Konferans	3	0.242
Yönetimde Yeni Ufuklar	3	0.242
Grup Süreçlerindeki Gelişmeler	2	0.161
CASS Askeri Çalışmaları	2	0.161
Kırsal Kalkınma İçin İktisadi Bilim	2	0.161
Doğu Hırvatistan Ekonomisi Bugün-Yarın Uluslararası Bilimsel Sempozyumu	2	0.161
Uluslararası Yönetim Liderliği ve Yönetim Konferansı Bildirimleri	2	0.161
İşgücü Ekonomisinde Araştırma	2	0.161
Kırsal Çevre Eğitim Kişilik	2	0.161
ACS Sempozyum Serisi	1	0.081
Bilgisayar Bilimleri Araştırmada ACSR Gelişmeleri	1	0.081
Eylemler ve Görüşler Orta Doğu Kuzey Afrika	1	0.081

Konaklama ve Dinlenmeyle İlgili Gelişmeler	1	0.081
Sinir Bilgi İşleme Sistemlerindeki Gelişmeler	1	0.081
Uygulamalı Mekanik ve Malzemeler	1	0.081
Sosyal Teori, Din ve Siyasette Cambridge Çalışmaları	1	0.081
Akademik Değişirilmesi Uluslararası Karşılaştırmalı Bakış Açısından Değişen Akademik Meslek	1	0.081
Bilimlerdeki Gelişmeler	1	0.081
Yükseköğretimde Çeşitlilik	1	0.081
Asya Pasifik Bölgesinde Eğitim Sorunları ve Önemleri	1	0.081
(33 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
(1153 kayıt (% 92,909) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 13: Yayınların Kitap Seri Başlığına Göre Sıralaması

2.2.11. Yazarların Bağlı Olduğu Kuruma Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 14’te ilgili konu hakkında yayın yapanların bağlı olduğu kurum sıralaması verilmektedir. İlk sırada 11 adet yayımla Wisconsin Üniversitesi bulunmaktadır. Calif Irvine Üniversitesi 10 adet yayımla ikinci sırada, Northwestern Üniversitesi 9 adet yayımla üçüncü sırada, Tennessee Üniversitesi ise 9 adet yayımla dördüncü sırada yer almıştır.

Kurum Adı	Kayıtlar	%1,241
Wisconsin Üniversitesi	11	1.088
Calif Irvine Üniversitesi	10	0.806
Northwestern Üniversitesi	9	0.725
Tennessee Üniversitesi	9	0.725
Duke Üniversitesi	8	0.645

Indiana Üniversitesi	8	0.645
Connecticut Üniversitesi	8	0.645
Illinois Üniversitesi	8	0.645
Michigan Üniversitesi	8	0.645
Penn Üniversitesi	8	0.645
Queensland Üniversitesi	8	0.645
York Üniversitesi	8	0.645
Columbia Üniversitesi	7	0.564
IZA	7	0.564
MIT	7	0.564
Roma Sapienza Üniversitesi	7	0.564
Stanford Üniversitesi	7	0.564
Exeter Üniversitesi	7	0.564
Massachusetts Üniversitesi	7	0.564
Toronto Üniversitesi	7	0.564
Avustralya Natl Üniversitesi	6	0.483
Harvard Üniversitesi	6	0.483
Johns Hopkins Üniversitesi	6	0.483
NYU	6	0.483
Ohio State Üniversitesi	6	0.483
(1200 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
122 kayıt (% 9.831) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 14: Yayınların Bağlı Oldukları Kuruma Göre Sıralama

2.2.12. Editöre Göre Sıralama - Wos Yayınları

Tablo 15’de sorgulanan yayınların editörlere göre sıralaması verilmiştir. Chova Lg, Martinez Al, Torres Ic 8 adet yayının editörlüğünü yaparak listenin en başında yer almışlardır. Ardumı S, Paolonı M ve Paolonı P ise 5 adet yayının editörlüğünü yaparak listenin başlarında yer almışlardır.

Editörler	Kayıtlar	%1,241
CHOVA LG	8	0.645
MARTINEZ AL	8	0.645
TORRES IC	8	0.645
ARDUINI S	5	0.403
PAOLONI M	5	0.403
PAOLONI P	5	0.403
AZEVEDO A	4	0.322
MESQUITA A	4	0.322
BILIMORIA D	3	0.242
BURKE RJ	3	0.242
HUNG JK	3	0.242
ZHAO R	3	0.242
CHERRY R	2	0.161
COSTEA CE	2	0.161
CRNKOVIC B	2	0.161
CUNNINGHAM BA	2	0.161
DISLERE V	2	0.161
HARTLINE BK	2	0.161
HORTON KR	2	0.161
HUSE M	2	0.161
KAICHER CM	2	0.161
MOKOTELI T	2	0.161
NDABA Z	2	0.161

POLACHEK SW	2	0.161
RODGERS WM	2	0.161
(207 Adet ilk 25 dışı kayıt)		
(1112 kayıt (% 89.605) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 15: Yayınların Editöre Göre Sıralaması

2.2.13. Kurultaya Göre Sıralama – Wos Yayınları

Tablo 16’da “Cam Tavan” konulu bildirilerin sunulduğu kurultaya göre sıralamalar verilmektedir. 5 adet bildiriyle 2.Uluslararası Cinsiyet Araştırmaları Konferansı ilk sırada yer almıştır. Uluslararası Cinsiyet Araştırmaları Konferansı 3 adet bildiriye, Uluslararası Teknoloji Eğitim ve Geliştirme Konferansı ise 2 bildiriye sahiptir.

Kurultay Başlığı	Kayıtlar	%1,241
2. ULUSLARARASI CİNSİYET ARAŞTIRMALARI KONFERANSI ICGR	5	0.403
ULUSLARARASI CİNSİYET ARAŞTIRMALARI KONFERANSI ICGR	4	0.322
10.ULUSLARARASI TEKNOLOJİ EĞİTİM VE GELİŞTİRME KONFERANSI INTED	2	0.161
KATI DURUM SENSÖRLERİ AKTÜATÖRLERİ VE MİKROSİSTEM TRANSDÜSERLERİ ÜZERİNE 12. ULUSLARARASI KONFERANS	2	0.161
3. IUPAP ULUSLARARASI FİZİKTE KADIN KONFERANSI	2	0.161
5. ULUSLARARASI YÖNETİM LİDERLİĞİ VE YÖNETİM KONFERANSI ICMLG	2	0.161

DOĞU HIRVATİSTAN VİZYONU VE BÜYÜME EKONOMİSİ 8. ULUSLARARASI BİLİMSEL SEMPOZYUM	2	0.161
9. ULUSLARARASI TEKNOLOJİ EĞİTİM VE GELİŞİM KONFERANSI INTED	2	0.161
TÜM EKONOMİK PATLAMALAR VE AFRİKA AMERİKALILARI İÇİN REFAH KONFERANSI	2	0.161
10.ULUSLARARASI E EĞİTİM E İŞLETME YÖNETİMİ VE E ÖĞRENME KONFERANSI IC4E	1	0.081
AMERİKAN EKONOMİ DERNEĞİ 111.YILLIK TOPLANTISI	1	0.081
ENDÜSTRİYEL VE ORGANİZASYONEL PSİKOLOJİ DERNEĞİ 11. YILLIK KONFERANSI	1	0.081
ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ 11. AVRUPA KONFERANSI	1	0.081
11. ULUSLARARASI EĞİTİM VE YENİ ÖĞRENME TEKNOLOJİLERİ KONFERANSI EĞİTİM	1	0.081
11. ULUSLARARASI KAMU YÖNETİMİ KONFERANSI 1	1	0.081
11. ULUSLARARASI TEKNOLOJİ EĞİTİMİ VE GELİŞİM KONFERANSI INTED	1	0.081
ÜRETİM VE YÖNETİM KONGRESİ 14. KÜRESEL KONGRESİ GCOMM	1	0.081
14. ULUSLARARASI EKONOMİK VE SOSYAL KALKINMA BİLİMSEL KONFERANSI	1	0.081
14.ULUSLARARASI TEKNOLOJİ EĞİTİM VE GELİŞTİRME KONFERANSI INTED	1	0.081
AKADEMİK CERRAHİ KONGRESİ 15. YILLIK TOPLANTISI ASC 15. YILLIK AKADEMİK CERRAHİ KONGRESİ ÜNİVERSİTE CERRAHİ VE ÜNİVERSİTE CERRAHİSİ DERNEĞİ	1	0.081

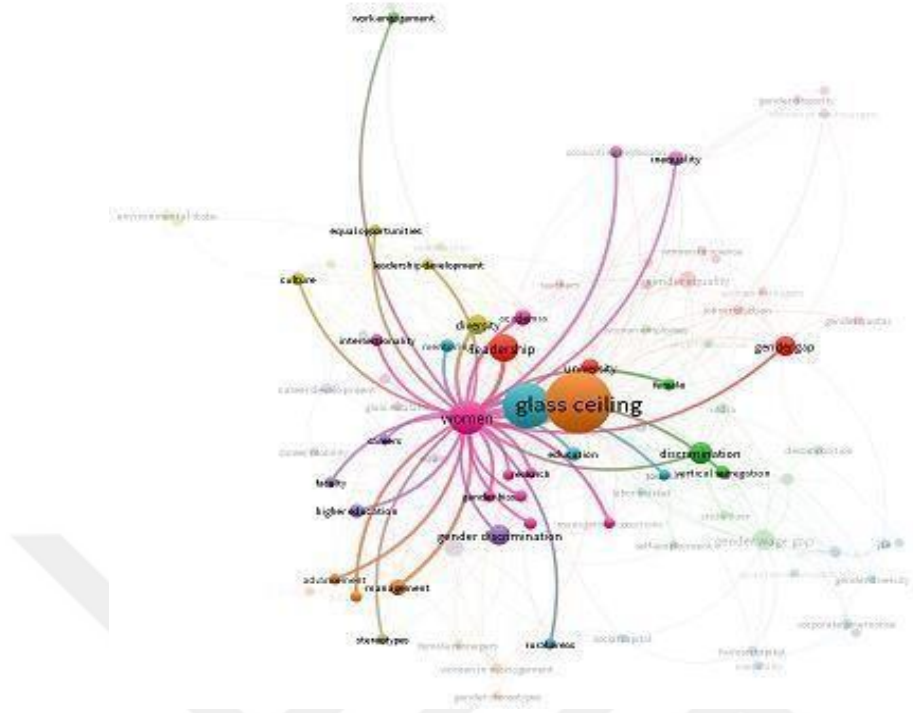
17.ULUSLARARASI DİJİTAL SES ETKİLERİ KONFERANSI DAFX	1	0.081
17. ULUSLARARASI EKONOMİK KONFERANS IECS 1 0.121	1	0.081
1.ULUSLARARASI ÇEVRE COĞRAFYASI VE COĞRAFYA EĞİTİMİ ICEGE KONFERANSI	1	0.081
1. KADIN BAŞKAN SEMPOZYUMU	1	0.081
(97 Adet ilk 25 dışı kayıt).		
(1105 kayıt (% 89,041) analiz edilen alanda veri içermiyor.)		

Tablo 16: Toplantı Başlıklarına Göre Sıralama

2.2.14. Anahtar Kelime Analizi

Anahtar kelime analizleri bir veri yığını içindeki verilerin özelliklerinin ortaya çıkarılması, kümelenmelerinin sağlanması, sınıflandırılmalarının yapılması ve görselleştirme yapılmasına olanak sağlayarak temelinde anahtar kelimelerin ne sıklıkla tekrar ettiği bağlamında hesaplamaların yapıldığı bir uygulamadır (Karanikas, Theodoulidis; 2002).

Anahtar kelime analizleri VoSviewer yazılımıyla yapılabilmektedir. Genel olarak VOS öğeler arasındaki benzerliklerin görselleştirilmesi için çok boyutlu bir ölçeklendirme süreci olup ideal koordinatların sunumu içinde önemli bir yazılımdır. Anahtar kelime analizine göre yapılan ağ görselleştirmelerinde kümelerin her biri farklı renkle görünmektedir ve anahtar kelimelerin birlikte kullanımı çizgilerle gösterilirken kullanım sıklığı ise dairelerle belirtilmektedir.

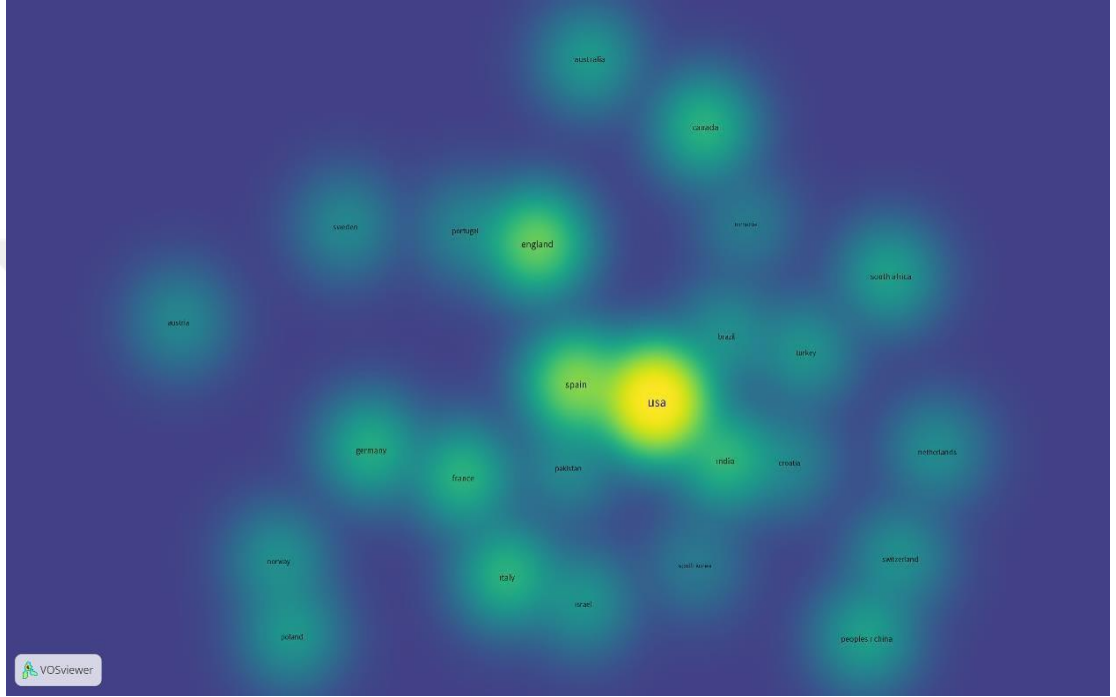


Şekil 7: Women Anahtar Kelimesinin Oluşturduğu Bağlar

Şekil 8’de ise “cam tavan” anahtar kelimesiyle yapılan sorgulama sonucu ulaşılan 1241 yayının anahtar kelime analizinin yoğunluk grafiği verilmiştir. Öğe yoğunluğu görselleştirmesindeki her nokta, o noktadaki öğelerin yoğunluğunu gösteren bir renge sahiptir. Varsayılan olarak renkler sayı ne kadar büyükse maviden yeşile ve sarıya doğru değişir.

Bir noktanın çevresindeki nesnelere sayısı ve komşu öğelerin ağırlıkları ne kadar yüksekse, noktanın rengi sarıya o kadar yakın olur. Diğer taraftan, bir noktanın çevresindeki öğelerin sayısı ne kadar az ve komşu öğelerin ağırlıkları ne kadar düşükse, noktanın rengi maviye o kadar yakın olur. Görüldüğü üzere “cam tavan” ve “cinsiyet” anahtar kelimeleri üzerinde bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir.

Şekil 10’da ise yapılan sorgulama sonucu elde edilen yayınların ülkelere göre yoğunluk grafikleri verilmektedir. Verilen şekile göre ülkelerin yoğunluk grafiğinde ağırlığın Amerika Birleşik Devletleri, İspanya ve İngiltere’de olduğu görülmektedir.



Şekil 10: Ülkelerin Yoğunluk Grafiği

2.3. WoS VERİ TABANINDA YER ALAN TÜRKİYE ADRESLİ YAYINLARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

2.3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Wos veri tabanında yer alan Türkiye adresli ve “cam tavan” konulu yayınların durum analizinin yapılması araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye adresli yayınlar incelemeye alınarak yayınların türleri, konuları, yazarları, yazarların bağlı kurumlar, yayınların dili ve yayınların kayıtlı olduğu yıl gibi faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın önemini ise kadın yöneticilerin kariyerine olumsuz yönde etki eden görülmez engeller olarak nitelendirilen cam tavan konulu yayınların yönelimleri ve araştırmacılara kılavuzluk etmesi oluşturmaktadır.

2.3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, WoS veri tabanında belirlenen “glass ceiling” anahtar kelimesi ile yapılan sorgulama sonucunda elde edilen Türkiye adresli 16 adet yayından oluşmaktadır.

2.3.3. Bulgular

Tablo 17’de Wos veri tabanında sorgulama sonucu elde edilen 16 adet yayının listesini görülmektedir. Listenin ilk sırasında; “Üniversite Yönetiminde Kadın ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri” adlı yayın bulunmaktadır. 2016 tarihli yayın Serap Sugur ve İncilay Cangöz tarafından Kamu Yönetimi alanında kaleme alınmıştır ve

yayının türü ise makaledir. Yazarların bağlı olduğu kurum ise Anadolu Üniversitesidir. Yayının 2017, 2018 ve 2020 yıllarında atıf olarak toplamda 3 adet atıf sayısına da sahip olduğu görülmüştür. Listenin ikinci sırasında; “Üst Düzey Yönetim Pozisyonlarına Terfilerdeki Cinsiyet Farklılıkları: Bilgisayar Teknolojileri Sektöründe Cam Uçurumun İncelenmesi” adlı yayın bulunmaktadır. 2014 tarihli yayın Pınar Acar tarafından İş ve Ekonomi alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise bildiridir. Yazarın bağlı olduğu kurum ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi olarak görülmektedir. Yayının 2018 yılında 2 atıf 2019 yılında ise 1 atıf olarak toplamda 3 adet atıf sayısına da sahip olduğu görülmektedir. Listenin üçüncü sırasında; “Cam Uçurum Olgusuna Kültürel Bir Bakış” adlı yayın bulunmaktadır. 2019 tarihli yayın Sebahattin Yıldız ve Mehmet Fatih Vural tarafından İş ve Ekonomi alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Yazarların bağlı olduğu kurum Kafkas Üniversitesidir. Yayın 2019 yılında 1 kez atıf olarak 1 adet atıf sayısına sahiptir. Listenin dördüncü sırasında; “Cam Tavan Algısı Kurumsal Taahhütleri Etkiliyor Mu? Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma” adlı yayın bulunmaktadır. 2018 tarihli yayın Ufuk Orhan ve Ümran Altay tarafından Psikoloji alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Yazarların bağlı olduğu kurum ise Mersin üniversitesidir. Yayın 2020 yılında 1 kez atıf olarak 1 adet atıf sayısına sahiptir. Listenin beşinci sırasında;” Cam Tavan Üzerine: Kadın İş Gücüne Bakış” adlı yayın bulunmaktadır. 2017 tarihli yayın Reyhan Sarıçiçek, Filiz Copuroğlu ve Mehmet Aytekin tarafından Sosyal Bilimler alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise bildiridir. Yazarların bağlı olduğu kurum Gaziantep Üniversitesidir ve 2020 yılında 1 adet atıf almıştır. Listenin altıncı sırasında; “Beatrice Hill Tinsley: Cam Tavanı Kırmak” adlı yayın bulunmaktadır. 2017 tarihli yayın Josephine Reid tarafından Bilim ve Teknoloji alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum İstanbul Üniversitesidir ve yayın 2017 yılında aldığı atıfla 1 adet atıf sayısına sahiptir. Listenin yedinci sırasında; “Yeni Bir Yöntemle Kültürel Bir Değişken Olarak Cam Tavan ile Güç Mesafesi Arasındaki İlişki” adlı yayın vardır. 2015 tarihli yayın Naide Jahangirov, Güner Sağlam Arı ve Nuray Güneri Tosunoğlu tarafından İş ve Ekonomi alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Yazarların bağlı kurum Gazi Üniversitesidir ve 2020 yılında aldığı atıfla 1 adet atıf sayısına sahip olduğu görülmektedir. Listenin sekizinci sırasında; “Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmalarını Engelleyen Engeller (Mersin İli Örneği)” adlı yayın bulunmaktadır. 2009 tarihli yayın Yusuf İnandı tarafından Eğitim ve Eğitim

Araştırmaları alanında kaleme alınmıştır, yayının türü makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum ise Mersin niversitesidir ve 1 adet atıf sayısına sahiptir. Listenin dokuzuncu sırasında; “Akademide Cam Tavanın Yeniden Gözden Geçirilmesi: Türkiye'deki Yüksek ğretim Sisteminden Kanıtlar” adlı yayın bulunmaktadır. 2021 tarihli yayın Serap Bülbül tarafından sosyoloji alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum ise Abdullah Gül niversitesidir. Listenin onuncu sırasında; “Cinsiyet Temelli Ekonomik Eşitsizlikler: Seçilmiş Kavramların Gözden Geçirilmesi” adlı yayın vardır. 2020 tarihli yayın Masreka Khan tarafından Sosyoloji alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü incelemedir. Yazarın bağlı kurum ise Erciyes niversitesidir. Listenin on birinci sırasında; “Cinsiyetin Tahkim Alanına Yansımaları (Tahkim Atamalarında Cinsiyet Eşitliği)” adlı yayın bulunmaktadır. 2019 tarihli yayın Seda zmmcu tarafından Hukuk alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum ise İstanbul niversitesidir. Listenin on ikinci sırasında; “Muhasebe Mesleğinde Kadın Muhasebecilere İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya rneği” adlı yayın vardır. 2019 tarihli yayın Ayşegül Ciğer ve Gizem Copur Vardar tarafından İş ve Ekonomi alanında kaleme alınmıştır yayının türü ise makaledir. Yazarların bağlı olduğu kurum Akdeniz niversitesi olarak görülmektedir. Listenin on üçüncü sırasında; “Zorlu Ama Değerli Bir Kariyere Doğru İlerleme” adlı yayın bulunmaktadır. 2019 tarihli yayın Ayşe Zehra Aroğuz tarafından Kimya alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum ise İstanbul niversitesidir. Listenin on dördüncü sırasında; “Eğitim rgtlerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Deneyimleri” adlı yayın yer almaktadır. 2019 tarihinde Filiz Tanrısevdi, Pınar Yengin Sarpkaya ve Ruhi Sarpkaya tarafından Eğitim ve Eğitim Araştırmaları alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü ise makaledir. Adnan Menderes niversitesi yazarların bağlı olduğu kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Listenin on beşinci sırasında; “Türkiye'de Kadınlar İçin Altın Yaka İşleri” adlı yayın yer almaktadır. 2016 yılında Meltem Yılmaz Sener tarafından Sosyoloji alanında kaleme alınan yayının türü ise makaledir. Yazarın bağlı olduğu kurum olarak İstanbul Bilgi niversitesi görülmektedir. Listenin son sırasında ise; “Türkiye'de Kadın Mühendisliği: İstanbul rneği” adlı yayın bulunmaktadır. 2016 tarihli yayın Havva Caha ve Jarkynay Turgunali tarafından İş ve Ekonomi alanında kaleme alınmıştır ve yayının türü bildiridir. Yazarların bağlı oldukları kurum ise Fatih niversitesidir.

YAYINLAR;	YAZAR;	KURUM;
1.Üniversite Yönetiminde Kadın ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri	Serap Sugur, İncilay Cangoz	Anadolu Üniversitesi
2.Üst Düzey Yönetim Pozisyonlarına Terfilerdeki Cinsiyet Farklılıkları: Bilgisayar Teknolojileri Sektöründe Cam Uçurumun İncelenmesi	F.Pınar Acar	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
3.Cam Uçurum Olgusuna Kültürel Bir Bakış	Sebahattin Yıldız, Mehmet Fatih Vural	Kafkas Üniversitesi
4.Cam Tavan Algısı Kurumsal Taahhütleri Etkiliyor Mu? Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma	Ufuk Orhan, Ümran Altay	Mersin Üniversitesi
5.Cam Tavan Üzerine: Kadın İş Gücüne Bakış	Reyhan Sarıçiçek, Filiz Copuroğlu, Mehmet Aytekin	Gaziantep Üniversitesi
6.Beatrice Hill Tinsley: Cam Tavanı Kırmak	Josephine Reid	İstanbul Üniversitesi
7.Yeni Bir Yöntemle Kültürel Bir Değişken Olarak Cam Tavan ile Güç Mesafesi Arasındaki İlişki	Naide Jahangirov,Güner Sağlam Arı,Nuray Güneri Tosunoğlu	Gazi Üniversitesi
8.Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmalarını Engelleyen Engeller (Mersin İli Örneği)	Yusuf İnandı	Mersin Üniversitesi
9.Akademide Cam Tavanın Yeniden Gözden Geçirilmesi: Türkiye'deki Yüksek Öğretim Sisteminden Kanıtlar	Serap Bülbül	Abdullah Gül Üniversitesi

10.Cinsiyet Temelli Ekonomik Eşitsizlikler: Seçilmiş Kavramların Gözden Geçirilmesi	Masreka Khan	Erciyes Üniversitesi
11.Cinsiyetin Tahkim Alanına Yansımaları (Tahkim Atamalarında Cinsiyet Eşitliği)	Seda Özmumcu	İstanbul Üniversitesi
12.Muhasebe Mesleğinde Kadın Muhasebecilere İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya Örneği	Ayşegül Ciğer, Gizem Copur Vardar	Akdeniz Üniversitesi
13.Zorlu Ama Değerli Bir Kariyere Doğru İlerleme	Ayşe Zehra Aroğuz	İstanbul Üniversitesi
14.Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Deneyimleri	Filiz Tanrısevdi, Pınar Yengin Sarpkaya, Ruhi Sarpkaya	Adnan Menderes Üniversitesi
15.Türkiye'de Kadınlar İçin Altın Yaka İşleri	Meltem Yılmaz Sener	İstanbul Bilgi Üniversitesi
16.Türkiye'de Kadın Mühendisliği: İstanbul Örneği	Havva Caha, Jarkynay Turgunali	Fatih Üniversitesi

Tablo 17: WoS Veri Tabanında Yer Alan Türkiye Adresli “Cam Tavan” Konulu Yayınlar

Web Of Science veri tabanına göre sorgulama sonucu elde edilen Türkiye adresli 16 yayının analizi yapıldığında toplamda 5 adet yayınlara en çok İş ve Ekonomi alanında araştırma yapıldığı görülmektedir. İkinci sırada 3 adet yayınlara Sosyoloji alanında araştırma yapılmıştır. Üçüncü sırada ise 2 adet yayınlara Eğitim Araştırmaları gelmektedir. Psikoloji, kamu yönetimi, hukuk, sosyal bilimler, bilim-teknoloji ve kimya alanında ise 1'er adet araştırma yapıldığı görülmüştür. Yayınların türlerine bakıldığında ise en çok makale türünde yayın yapıldığı görülmektedir. 16 adet yayının 12 tanesini makaleler oluştururken, 3 adet bildiri ve 1 adette inceleme türünde yayına

ulaşılmıştır. En çok atıf sayısına sahip 2 yayın 3'er adet atıfla "Üniversite Yönetiminde Kadın ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri" ve "Üst Düzey Yönetim Pozisyonlarına Terfilerdeki Cinsiyet Farklılıkları: Bilgisayar Teknolojileri Sektöründe Cam Uçurumun İncelenmesi" adlı yayınlar olmuştur. Yayınların dillerine bakıldığında 16 adet yayının 10 tanesinin İngilizce dilinde yazıldığı, 6 tanesinin ise Türkçe dilinde yazıldığı görölmektedir. Yayınların yapıldığı yıllara bakıldığında ise; 2019 yılında kayıtlı 5 yayın, 2016 yılında 3 yayın, 2017 yılında ise 2 yayına ulaşılmıştır. Ayrıca 2009, 2014, 2015, 2018, 2020 ve 2021 yıllarında ise 1'er adet yayının kayıtlı olduğu görölmüştür.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Birçok konuda olduğu gibi sadece Türkiye'nin değil yaklaşık olarak tüm dünyanın ortak sorunu olan kadına karşı ayrımcılık kadınların çalışma hayatını da etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar günümüze kadar olumlu gelişmeler olduğunu bize gösterse de kadınlar hala toplum tarafından onlara biçilen rollerden kurtulamayarak toplumsal ve çevresel baskılara maruz kalmaktadırlar. İş saatlerinin uzunluğu, yasaların kadınları tam olarak koruyamaması gibi durumlar kadınların çalışma hayatıyla ev arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Bu durumda kadınları koruyucu yeni yasaların gelmesi ve kadınlara çalışma saatlerinde sağlanacak olan esneklik kadın çalışanların ev ve iş arasındaki dengeyi kurmalarına yardımcı olacaktır.

Çalışma hayatında aktif olarak yer alan kadınlar bazı engellerle karşılaşarak kariyerlerinde ilerleme kaydedememektedir. Cam tavan olarak nitelendirilen bu engeller bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar olabilmektedir. Bireysel engellerden olan çoklu rol üstlenmeyle birlikte kadınlar yoğun çaba gerektiren rolleri yöneticilik göreviyle sürdürmeye çalıştığında kariyerleriyle aileleri arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Kadınları zorlayan ev işi ve çocuk bakımı gibi rollerin eşlerle paylaşılması, eşlerin kadınlara bu konularda yardımcı olmaları, kadınların işlerine daha çok zaman ayırarak kariyerlerinde yükselmelerine olanak sağlayacaktır. Kadınlar bazen de kariyerlerine kendileri sınır koyarak belirli bir kademeye kadar çıkmayı hedeflemektedir. Yine bireysel engellerden biri olan bu kişisel tercih ve algılarla birlikte kadınlar kendi kendilerine görünmez engeller koymuş olurlar. Kadınlar hem dış çevre hem de kendileri tarafından koyulan bu görünmez cam engellerin farkına vararak bu engellerle baş etmelidirler. Ayrıca bu engellerin kaldırılmasında kadınların hem çalışma arkadaşları hem de üstleri bu konuda bilinçli olmalı ve cinsiyete dayalı bu ayrımın kaldırılması için hep birlikte çaba göstermelidir.

Örgütsel engellerden olan örgüt kültürü, örgüt politikaları ve örgüt iklimi de kadınların kariyerlerinde yükselmeleri için önemli etkenler arasındadır. Destekleyici ve yenilikçi özelliklere sahip kurumlarda kadınların yükselmeleri daha kolayken engelleyici ve erkek egemen kurumlarda kadınların yükselmeleri daha zordur çünkü kadınlar bu tarz örgütlerde daha yetersiz görülerek bekledikleri değeri bulamamaktadır. Fakat örgütsel unsurların değiştirilmesi bireysel unsurların değiştirilmesine oranla daha zordur çünkü örgütsel unsurları değiştirmek çok fazla zaman almaktadır.

Ataerkil toplum yapısının olması da kadınların üst düzey pozisyonlarda kendilerine yer bulamamalarının ve özgüven eksikliği yaşamalarının nedenleri arasındadır. Ataerkil toplum yapısının sonucu olarak kadınların çalışmasına sıcak bakılmamaktadır. Bu cinsiyetçi ayırım ve önyargılar kadınları ev içi işlere yönlendirirken çalışma hayatında erkek egemen bir otorite yapısının oluşmasına da neden olmuştur. Bu bakımdan ataerkil toplum yapısının değiştirilmesi kadınların çalışma hayatı için önemli faktörlerdendir.

Kadınların eğitim alarak iş için gerekli donanıma sahip olması da üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmesi için mühim olan etkenlerdendir. Gerekli eğitime ve donanıma sahip olan kadınlar kariyerleri için önemli olan fırsatları değerlendirme aşamasında kendilerine olan inançları ve özgüveni de elinde bulundururlar.

Ayrıca kadın ve erkeklere eşit fırsatların verilmesi, aynı işi yapan kadın ve erkeklerin eşit ücret almaları ve kadınların iletişim ağlarına daha fazla katılımlarının sağlanması kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almak istemesine neden olmaktadır.

Kadınlara yapılan ayrımcılıklar ve koyulan görünmez engeller son dönemlerde üzerine düşülen ve gündemden düşmeyen konular arasındadır. Bu yüzden birçok çalışmaya da konu olmuştur. Akademik bilgi üretimi olması da konunun güncelliği bakımından çok önemlidir. Bundan dolayı çalışmada cam tavan anahtar kelimesi çerçevesinde oluşturulan akademik bilgi birikimi incelemesi yapılmıştır.

Araştırmada WoS veri tabanıyla çalışılmıştır ve araştırmanın kapsamını 1975 ve 2021 yılları arası oluşturmaktadır. “Glass Ceiling” anahtar kelimesiyle yapılan sorgulama sonucunda toplam 1241 yayına ulaşılmıştır.

En yüksek atıf sayısına sahip yayın toplamda 500 atıf sayısı ile “Gender, status and leadership” adlı yayın olmuştur. Araştırma alanına göre yapılan sorgulama sonucunda ise 399 yayınlı İş ve Ekonomi alanında yayın verildiği görülmektedir. Konuya göre en çok yayın yapan “Gender in Management” adlı dergi olmuştur ve 15 adet yayına sahiptir. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve İspanya ilgili konuda en çok yayın yapan ülkeler arasındadır. Yapılan yayınların 1156 tanesi İngilizce dilinde yapılmıştır. 6 adet Türkçe yayında listede yer almaktadır. Belge türüne göre yapılan sıralamada makale ilk sıradadır ve 1241 adet yayının 869 tanesi makaleler oluşturmaktadır. Konuyla ilgili 2019 yılında 138, 2020 yılında ise 112 adet yayın bulunmaktadır. Yayınları destekleyen kuruluş sıralamasında ise ilk sırada Avrupa Komisyonu yer almaktadır. Yayın yapan yazarların bağlı olduğu kurum sıralamasında ise 11 yayınlı Wisconsin Üniversitesi ilk sırada yer almaktadır.

Anahtar kelime analizinde ise atıf sayısına göre ilk 500 yayının kümeleme analizinde “cinsiyet” ve “kadın” kelimelerinin öne çıktığı görülmüştür. Her iki kelimedede yapılan yayınlarda çokça kullanılmıştır.

Türkiye adresli 16 adet yayının analizine bakıldığında da en çok iş ve ekonomi alanında çalışma yapıldığı görülmüştür. 16 adet yayının 12 tanesi ise makale türünde yazılmıştır. Yayınların 10 tanesi İngilizce dilinde 6 tanesi ise Türkçe olarak yazılmıştır. En çok yayının kayıtlı olduğu yıl ise 5 adet yayınlı 2019 yılı olmuştur.

Cam tavan ve çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları engellere yönelik yapılan çalışmalarda sürekli olarak bir artış olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışmalar konunun güncel kalması ve konuyla alakalı olarak farkındalık oluşturulması için oldukça önemlidir

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Çapçioğlu İhsan ve Beşerli Hayati, (2013). Sosyolojiye Giriş. Ankara: Grafiker Yayınları.

Gümüş, Zerrin (1995). Kadınların Tarihine Giriş. İstanbul: Adım Yayın Evi.

J.DeLaat, (2000). Gender in the Workplace. SAGE Publications.

M.J.Davidson, R.J. Burke, (1997). Women In Management. Paul Chapman Publishing Ltd.

Lockwood Nancy (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, HR Content Expert.

V.Rosser, Sue (2004). The Science Glass Ceiling. ABD: Routledge Publishing.

MAKALELER, BİLDİRİLER VE TEZLER

Akdöl, Buket (2009). “Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akpınar, Cansu (2013). “Career Barriers for Women Executives And The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French and Turkish Women Executives”. 2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, S.488-497.

Anafarta Nilgün ve diğerleri (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Antalya, ss.111-137.

Arıkan, Semra (1999). “Yönetimsel Kademelerde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Güçlükler”. Polis Bilimleri Dergisi, Sayı:4, ss.147-154.

Aycan, Zeynep (2001). “Kadınların Kariyer Gelişimini Etkileyen Bireysel, Ailevi, Kurumsal ve Toplumsal Tutumlar ve Destek Mekanizmaları”. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler.

Başaran, Nurgül, Elif Nuroğlu (2015). “İslami Finans Kurumlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Tutumun Cam Tavan Sendromu Bağlamında Analizi”, Kadın Araştırmaları Dergisi (KADEM), Sayı: 1 S. 160-181.

Baxter, J., Wright, E.O. (2000). “The Glass Ceiling Hypothesis a Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia, Gender & Society”. vol.2, 275-294.

B, Weyer (2006). “Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence Of A Glass Ceiling For Women Leaders?”, Women In Management Review. vol.21, no. 6: pg 442.

C.B.Derr, A.Harlan (1983). “C.L.Weiss, Work, Family and the Career: New Frontiers in Theory and Research”. Praeger Scientific, pg. 188-189.

Çetin, Ayfer (2011). “Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

D.M.McCracken (2000). “Winning the Talent War for Women: Sometimes It Takes a Revolution”. Harvard Business Review, No.11: pg. 134.

Donthu Naveen, Kumar Satish, Pattnaik Debidutta (2020). “Forty-five years of Journal of Business Research: A bibliometric analysis”. *Journal of Business Research*.

Durgun ŞAHİN, Nagehan (2002). “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Durmuş, A.Eren (2001). “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

E,Ulusoy (1999). “Glass ceiling for women in big holding companies and organizations. Why they are not promoted?”. Istanbul Bilgi University, pg 7.

Erkılınç, Neslihan (2011). “Kadınların Kariyer Gelişiminde Cam Tavanı Aşma Stratejilerinin Rolü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eyüboğlu Ayşe, Özar Semra, Tanrıöver Hülya Tufan (1998). “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”. İktisat Dergisi, Sayı: 377, S. 37-43.

Fidan Fatma ve diğerleri (2006). “Kadın Mesleği Kavramı: Anlamlılığı ve İçeriği”.

Güldal, Duygu (2006). “Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Güner, Esra (2018). “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu ve Kariyer Planlaması İstanbul Üniversitesi Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Hotamışlı, Mustafa (2014). “Muhasebe ve Finansman Dergisinde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi”. Muhasebe ve Finansman Dergisi, S. 1-20.

Huang, Ya-Li – Ho, Yuh-Shan – Chuang, Kun-Yang (2006). “Bibliometric Analysis of Nursing Research in Taiwan 1991-2004”. Journal of Nursing Research, Cilt: 14, Sayı: 1, ss. 75-81.

İraz, Rifat, (2009). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması”. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir: ss.277-284.

Karaca, Ayşe (2007). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karaoğlan, Reyhan (2016). “Kariyer Engellerinden Cam Tavan Sendromunun Kadın Yöneticiler Açısından İncelenmesi ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.

Longo, P., Straehley, C.J. (2008). “Whack! I’ve Hit the Glass Ceiling! Women’s Efforts to Gain Status in Surgery, Gender Medicine”. 1, 88-100

Öge, Serdar, Alpay Karasoy, Özlem Kara (2014). “A research on Glass Ceilin Syndrome Career Barriers of Women Academics”. v:8.

Öğüt, Adem, (2006), “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, ss.56-78.

Örücü Edip ve diğerleri (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınları Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, İzmir, ss.631-650.

Özkan Gökçen Sayar ve Bülent ÖZKAN (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.91-103.

Özünlü, Dilek (2013). “Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi.

Pamukoğlu, Esra (2004). “Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliğindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Bağlamında İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, Zeynel Abidin, Aziz Saraçoğlu, Hüseyin Duman (2019). “Harita Dergisi’nin Bibliyometrik Analizi”. Harita Dergisi, S.46-56.

Ragins, Bella Rose, Binckley, Townsend ve Mary Mattis (1998). “Gender Gap in The Executive Suite: CEO’s and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling” Academy Of Managemant Executive Vol.12, No.1 page 28- 42.

Salihoğlu, Güneş Han (2014). “Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi.

Sertkaya, Ömür, Meltem Onay, Rıdvan Ekmekçi (2013). “Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi”. Pamukkale Journal of Sport Sciences, Vol: 4, Special Issue, Pg: 1-3.

Sezen, Bayram (2008). “Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Soysal, Abdullah, (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:65, Sayı:1, ss.83-114.

Şahin, Gönül (2007). “Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şeref, İzzet (2019). “Türkçe Eğitimi Akademik Alanına İlişkin Bir Değerlendirme: Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik İnceleme”. Dil Eğitimi ve Araştırmaları Dergisi, 213-231.

Uzun, Gizem (2005). “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yaratım, Irmak (2019). “Glass Ceiling Perceptions of Public Employees”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yiğit, Sema (2020). “Çalışma Yaşamında Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromunun Türkiye Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

ZEL, Uğur (2002). “İş Arenasındaki Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:35, Sayı:2, Ankara, ss.39-48.

İNTERNET KAYNAKLARI

Avrupa İstatistik Kurumu. (2021). www.eurostat.com/03.03.2021.

Cahit Arf Bilgi Merkezi. (2021). www.cabim.ulakbim.gov.tr/10.03.2021.

Karademir, İsmail Can. (2021). www.bilgibilimi.net/15.04.2021.

Türk Dil Kurumu. (2021). www.tdk.gov.tr/01.04.2021.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). www.tuik.gov.tr/26.03.2021.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). www.tuik.gov.tr/28.03.2021.

Örmen, Ertay (2021). www.koclook.net/15.04.2021.