T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



TÜRKİYE'DE 2000-2019 YILLARI ARASINDA CAM TAVAN KAVRAMI İLE İLGİLİ YAYINLANMIŞ TEZLERİN BETİMSEL ANALİZİ

TUĞBA ÇİLCİ
1188262101

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. SEYHAN BİLİR GÜLER

EDİRNE 2021

Tezin Adı: Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Yayınlanmış Tezlerin Betimsel Analizi

Hazırlayan: Tuğba ÇİLCİ

ÖZET

Cam tavan, yasal engeller olmadığı halde kadınlarla üst düzey yönetim arasında bulunan, kadınların çalışma yaşamındaki başarılarına bakılmaksızın üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir. Cam tavan kavramı geçmişten günümüze varlığını sürdürmekte olan kadınların toplumsal, örgütsel ve bireysel nedenlerden dolayı iş hayatına girerken ve girdikten sonra karşılaştıkları engelleri anlatmaktadır. Cam tavanla ilgili çalışmalar incelendiğinde Türkiye'de bu konuda ki tez çalışmalarının 2000 yıllarından sonra yapılmaya başlandığı görülmüştür. Bu çalışmada cam tavanla ilişkilendirilmiş olan tez çalışmalarının hangi konularda ele alındığını saptamak ve mevcut durumu ortaya koymak, cam tavan sorununa ne derecede katkı sağladığını değerlendirerek gelecekte konu ilgili yapılacak olan çalışmalara fayda sağlanması amaçlanmıştır.

Bu araştırma, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezinden (YÖK) ulaşılan 2000-2019 yılları arasında yazılmış 102 adet tezden 6 tanesine ulaşılamamış 96 adet cam tavan konulu lisansüstü tezler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma yöntemi, veri toplama tekniği olarak' da doküman inceleme tekniği kullanılmıştır. Veriler betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya dahil edilen 96 tez yıllara, türlerine, danışman unvanlarına, danışman cinsiyetlerine, yazar cinsiyetlerine, örneklem grubuna, araştırma yöntemine, veri toplama araçlarına, ana bilim dallarına göre sınıflandırılmıştır. Ayrıca cam tavanla ilgili ilişkilendirilmiş kavramlara, içeriklerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuç olarak cam tavan kavramının temelinin cinsiyet temelli bariyerlere dayandırıldığı, kadınların çalışma yaşamındaki istihdam ve yükselmelerinde cam tavan unsurunun belirleyici bir rol oynadığı, yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlarında tavan sendromunu yaşadıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Cam Tavan Sendromu, Feminizm

Name of Thesis: Detailed Analysis of Thesis Published on the Glass Ceiling Concept Between 2000-2019 in Turkey

Prepared by: Tuğba ÇİLCİ

ABSTRACT

The glass ceiling characterizes the impediments between women and senior management, which, while there are no legal barriers, prevent women from advancing to senior executive positions regardless of their success in working life, while not being overcome. The concept of glass ceilings describes the obstacles women face when entering and entering business for societal, organizational and individual reasons that continue to exist from the past to the present. Studies on the glass ceiling showed that thesis studies on this topic began to take place in Turkey after 2000. In this study, it is intended to determine what issues the thesis studies associated with the glass ceiling are addressed and to demonstrate the current situation, to benefit future studies on the subject by assessing the extent to which it contributes to the glass ceiling problem.

This research was conducted through graduate theses on 96 unattained glass ceilings, 6 of 102 theses written between 2000 and 2019 reached from the National Thesis Centre of the Higher Education Institution (YÖK). As a research method, a qualitative research method was used as a data collection technique. The data has been attempted to be interpreted by the descriptive analysis method.

The 96 theses included in the study were classified by years, species, consultant titles, consultant genders, author genders, sample group, research method, data collection tools, major science branches. Also included are associated concepts, contents, and results related to the glass ceiling. The result was that the foundation of the concept of glass ceiling was based on gender-based barriers, with women experiencing ceiling syndrome in their women with high levels of education, where the glass ceiling element played a decisive role in their employment and rise in working life.

Keywords: Gender, Glass Ceiling Syndrome, Feminizm.

TEŞEKKÜR

Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Yayınlanmış Tezlerin Betimsel Analizi isimli yüksek lisans tezimin bütün aşamalarında bana destek olan, zaman ayırıp bilgi birikimini esirgemeyen değerli hocam danışmanım Doç. Dr. Seyhan Bilir Güler'e teşekkürü borç bilirim. Tez çalışmam boyunca beni anlayışla karşılayıp motive eden sevgili anne babama sabır, özveri ve destekleri için minnettarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT ii
TEŞEKKÜR iii
İÇİNDEKİLER iv
TABLOLAR DİZİNİ vii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM **4**
1.1. CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET VE FEMİNİZM KAVRAMLARI **4**
1.1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet 4
1.1.2. Cinsiyetçilik Nedir? 8
1.1.3. Cinsel Kimlik 9
1.1.4. Cinsiyet Ayrımcılığı 9
1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rolleri 12
1.1.6. Cinsiyet Önyargıları ve Kalıp Yargılar 13
1.1.7. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü 14
1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 16
1.2.1. Feminizmin Tanımı 17
1.2.2. Feminizmin Tarihi 19
1.2.3. Feminizmde Birinci Dalga 21
1.2.4. Feminizmde İkinci Dalga 23
1.2.5. Feminizmde Üçüncü Dalga 24
1.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR 25
1.2.1. Kadının Çalışma Yaşamı Öncesi Karşılaştığı Sorunlar 28
1.2.2. Kadının Çalışma Yaşamına Girdikten Sonra Karşılaştığı Sorunlar 30
1.3. CAM TAVAN KAVRAMI 32
1.3.1. Cam Tavanı Ortaya Çıkartan Unsurlar 40
1.3.2. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri 41
1.3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklı Engeller 42

1.3.2.1.1. Kişisel tercih ve Algılar 42
1.3.2.1.2. Çoklu Rol Üstlenme 43
1.3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 43
1.3.2.2.1. İnformal İletişim Ağlarına Katılamama 44
1.3.2.2.2. Örgüt Kültürü 44
1.3.2.2.3. Örgüt Politikaları 45
1.3.2.2.4. Mentor Eksikliği 46
1.3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklı Engeller 47
1.3.2.3.1. Mesleki Ayrım 47
1.3.2.3.2. Stereotipler (Kalıp Yargılar) 48
1.3.3. Cam Tavanı Önlenmeye Yönelik Stratejiler 49
1.3.4. Cam Tavanla İlgili Kavram 51

İKİNCİ BÖLÜM 53
2.1. TÜRKİYE'DE 2000-2019 YILLARI ARASINDA CAM TAVAN KAVRAMI İLE İLGİLİ YAYINLANMIŞ TEZLERİN BETİMSEL OLARAK İNCELENMESİ 53
2.1.1. Araştırmanın Amacı 53
2.1.2. Araştırmanın Yöntemi 54
2.1.2.1. Nitel Araştırma 54
2.1.2.1. Doküman İnceleme 55
2.1.2.2. Betimsel Analiz 55
2.1.3. Materyal ve Yöntem 56
2.1.4. Sınırlılıklar 56
2.1.5. Bulgular 57
2.1.5.1. Lisansüstü Tezlerde Demografik Bulgular 57
2.1.5.2. Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine ve Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı 60
2.1.5.3. Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımları 61
2.1.5.4. Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna Göre Dağılımı 62
2.1.5.5. Cam Tavanla İlişkilendirilen Kavramlar ve Elde Edilen Bulgular 64

SONUÇ **81**
ÖNERİLER **84**
KAYNAKÇALAR **86**
İNTERNET TABANLI KAYNAKLAR **103**

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri 42
Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Demografik Bulgulara Göre Dağılımı 58
Tablo 3. Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine ve Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı..... 60
Tablo 4. Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı 61
Tablo 5. Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna Göre Dağılımı 62
Tablo 6. Lisansüstü Tezlerin Cam Tavanla İlişkilendirilen Kavramlara Göre Dağılımı..... 64

GİRİŞ

Kadınlar tarihin her evresinde insan haklarından adaletli olarak yararlanamamışlardır. Çin atasözünde söylendiği gibi kadınlar gökyüzünün yarısını hatta dünyanın yarısını oluştursalar dahi dünyayı erkeklerle aynı düzeyde paylaşma imkânları olmamıştır (Altun ve Toker, 2017: s. 8). İnsan neslinin üreticisi, kültürün bekçisi, ulusun simgesi olarak tanımlanan kadınlar eve, aileye ve eril egemenliğe mahkûm edilmişlerdir (Şahin, 2004: s. 41). Beauvoir'e göre kadınlar kendilerine atfedilen ötekilik metaforu ile erkeklerin hükmü altına alınmışlardır. Erkek olmadığından dolayı kadın ötekidir çünkü erkek değildir. Kadının öteki olmasındaki anlam başkaları tarafından tanımlanan bir nesne olmasındandır.

İktidarın, dinin, mülkiyetin, ahlakın eril olduğu dünya düzeninde kadınlar emeklerine, tarihlerine, bedenlerine, kimliklerine, geleneklerine ipotek konulan, ezilen, istismar edilen ikincil konumdaki bireylerdir (Gökkaya, 2015: 339). Ev ve ailelerinden sorumlu tutulan kadınlar, özel alanları bırakıp aynı erkekler gibi evin geçimini sağlayan fertler konumuna gelmeleri nedeniyle kamusal alana geçmeleri, kadın ve erkeklerin sosyal rolleriyle beraber bu alanlara aidiyetleri, meydan okuma olarak görülmüştür (Yaraman, Ekim 2003: 98).

Ayşegül Yaraman, bütün dünya çapında kadınların kamusal ve özel hayattaki cinsiyetçilik farlılıkları sebebiyle meşru haklarının önüne mani konduğuna işaret etmektedir. Bu hakların kabullenilip geri dönüşünün olabilmesinin çarelerinden biri olarak ataerkil değer ve yerleşmiş kuralların her etapta üstünde düşünülmesi gerektiğinin önemini belirtmiştir (Yaraman, Ekim 2003: 18). Sosyal çevrenin kadının iş hayatına iştirakindeki negatif etkisinin kabullenilmiş olması, toplumsal cinsiyete dayalı rol kalıpları nedeniyle oluşmaktadır. Bu olgu kadınlar tarafından direkt olarak söylenmese de özümsenmiş olup kadının ev hayatında ve aile çocuk bağlantısında ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı rol kalıpları, eğitim seviyesi ve

mesleği ne olursa olsun belirli istisnalar dışında bütün kadınların yaşadığı bir hakikattir (Eyüboğlu, Mayıs 2000: 123-124).

İnsanlar tarih devirleri içinde ilerleme yolunda savaş vermişler ancak birbirlerinin tamamlayıcısı olarak görülen erkek ve kadınların toplumlardaki işlevleri ve konumları farklılık gösterdiğinden ilerleme kaydetmek çok zorlu olmuştur. Kadınlar hala erkeklerle aynı değerde olmalarının uğraşını verirken, günümüz dünyasının erkek hâkimiyetin de olduğu görülmektedir. Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmuş olsalar dahi iş yaşamında ve ekonomik etkinliklerde erkeklerle aynı ölçüde temsil edildikleri söylenemez. (Wolff, Aralık 2018: 13). Kadınlar ayrımcılık nedeniyle ekonomik, sosyal, psikolojik olarak iş yaşamından bekledikleri olumlu etkilerden faydalanamamışlardır. Ekonomik, sosyal ve psikolojik beklentileri giderilemeyen kadınlar iş yaşamı içinde toplumsal dışlanmışlık riskine maruz kalabilmektedirler (Tahtalıoğlu, 2016: 90). Kadınların iş yaşamlarında karşılaştığı cinsiyet eşitsizliği ya da ayrımcılığı günümüzde de devam eden bir olgu olup bunun en önemli örneği cam tavan sendromu olduğu görülmektedir. (Hoşgör vd., 2016: 346)

Literatürde cam tavan kadınların iş gücü piyasasında yükselmelerini önleyen nitel birer varlık olarak algılanmıştır. (Hultin, 2003, s: 31). Cam tavanın yönetim kademelerindeki yaygınlık nedeni, cinsiyet ayrımcılığının meşruluğunun bir göstergesidir.(Goodman vd., 2003, s:476). Cam tavanın hala ülkelerin ortak sorunu olması dikkate alındığında araştırmanın pratikte yarar sağlayacağı söylenebilir.

Yüksek lisans ve doktora tezlerinde cam tavan alanında yapılmış çalışmaların irdelenmesi gerekli görülmekte, yapılan çalışmaların yönelimlerinin belirlenmesinde yapılacak sonraki çalışmalara fikir vermesi konusunda önem taşımaktadır. Bu çalışma Türkiye'de cam tavan alanında yapılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini incelemeyi amaçlamıştır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmakta özetle başlamakta ve girişle devam etmektedir. Özette çalışmadan kısaca bahsedilirken girişte çalışmanın öneminden, araştırma yönteminden ve amacından bahsedilmiştir. Birinci bölümde anahtar kelimelerle ilgili literatür taraması yapılmış toplumsal cinsiyet, feminizm ve cam tavan sendromu kavramlarından bahsedilmiştir. İkinci bölüm, araştırmanın amacından, araştırmanın yönteminden, materyal ve yönteminden, sınırlılıklarından ve son olarak da bulgulardan oluşmaktadır. Bulgular kısmında yapılan doküman inceleme ve analizler sonucunda elde edilmiş olan bulgulara yer verilmiş, sonuç bölümünde ise bu bulgular yorumlanmış ve gelecekteki araştırmacılara öneriler verilmiştir. Son olarak çalışma kaynakça bölümüyle sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. CİNSİYET, TOPLUMSAL CİNSİYET VE FEMİNİZM KAVRAMLARI

Bu bölümde cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsiyetçilik, cinsel kimlik, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet önyargıları ve kalıp yargılar, cinsiyete dayalı işbölümü, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve feminizm kavramı açıklanmıştır.

1.1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Sözcük anlamı olarak cinsiyet 2018 tarihli Büyük Türkçe Sözlükte kişilere üreme olayında ayrı bir rol belirleyen erkek ve dişiyi ayırt ettiren yaradılış niteliği, cinslik, sex, eşey olarak belirtilmektedir. 2018 tarihli Oxford Sözlüğünde (Karcıoğlu ve Leblebici: 2014: 36) ise, iki değişik sözcük mevcuttur, birinci sözcük ‘’Sex’’ canlı varlıkların erkek ya da dişi olarak ayrılmakta olduğu kadın ve erkeklere has olan biyolojik niteliklerle alakalı bir tanımdır. İkinci sözcük olan ‘’Gender’’ biyolojik verilerin ötesinde toplumsal ve kültürel ayrımlar yönünden erkek ya da dişi olma halini ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 37). Türköne; sex ve gender sözcüklerinin Türkçe karşılıkları olan cins ve cinsiyet sözcüklerini kullanmıştır. Türköne’ye göre Cins biyolojik olarak erkekliği ve dişiliği tanımlarken cinsiyet ise biyolojik anlamda ilave olarak sosyokültürel nitelikleri de içermektedir (Ersoy, 2009: 210).

Cinsiyet, çağdaş anlamda beşeriyet tarihinde yeni bir kavramdır (https://en.wikipedia.org, 2020). Cinsiyet, kişinin erkek veya kadın olarak sergilemiş olduğu biyolojik, genetik ve fizyolojik niteliklerdir (Yıldırım, Ergüt ve Camkıran,

2018). Seksolog John Money 1995'de biyolojik cinsiyet ve cinsiyet arasındaki terminolojik farklılığı bir rol biçiminde tanımlamıştır (https://en.wikipedia.org, 2020). Gender sözcüğünü sosyolojiye sokan Ann Oakley sex sözcüğü ile cinsiyeti tanımlamakta ve biyolojik yönden kadını ve erkeği ayırmak için kullanmış olup gender sözcüğü ile de toplumsal cinsiyeti belirtmiş ve kadınlık ile erkeklik arasındaki toplumsal bölünmeye dikkati çekmiştir (Ersoy, 2009: 210). 1970'lerde feminist düşünürler kadın-erkek ayrımını, (cinsiyet) toplumsal olarak yapılandırılmış yönlerini *''biyolojik olarak belirlenmiş''* yönlerden (cinsiyet) ayrımının bir biçimi olarak cinsiyet sözcüğünü kullanmışlardır (https://en.wikipedia.org, 2020). Cinsiyet olgusu erkek ve kadın olmanın anatomik ve biyolojik tarafını açıklamaktadır (Ataklı Yavuz, 2016: 78). Jaggar'a göre cinsiyet, sabit biyolojik nitelikler kümesidir (Kadılar, 2012: 22).

Cinsiyet kişinin ırk gibi belirli bir sosyal gruba, erkek ve kadın kategorilerine dayandığı bir eşitsizlik şeklidir (Ridgevway, 2011: 1). Cinsiyeti, toplumda farklı farklı cinsiyet kategorilerini oluşturan, insanları bu kategorilere ayıran ve cinsiyeti kategoriler tarafından tanımlanan farklılıklar temelinde insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen, bir sosyal uygulamalar sistemi olarak düşünebiliriz (Ridgeway, 2011: 5). Güngör, cinsiyeti zıt kültür grubu olarak ifade ederek erkek ve kadın değerlerinin değişmesinde psikolojik değişikliklerin yanı sıra kültürel ve toplumsal şartların olduğunu da vurgulamıştır (Ersoy, 2009:216). Cinsiyet kişinin biyolojik cinsiyetine dayalı olarak saptanan demografik bir parametredir. Bireyler biyolojik yönden kadın veya erkek cinsiyetine sahiptirler fakat toplumsal cinsiyet erkeğin ve kadının toplumsal olarak saptanan rol ve mesuliyetlerini içermektedir (Akın, 2008: 56).

Cinsiyet, Food and Agricultune Organization (Gıda Ve Tarım Örgütü) tarafından'*hem algısal hem de maddi olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiler''* olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet, Food And Agricultune Organization (Gıda Ve Tarım Örgütü)'nün tanımına göre kadınların veya erkeklerin cinsel özelliklerinin bir sonucu olarak biyolojik olarak belirlenmez, ancak sosyal olarak

inşa edilir ve toplumların merkezi örgütlenme ilkesi olup çoğu zaman üretim, tüketim ve dağıtım süreçlerini yönetir. Bu tanıma rağmen, cinsiyet çoğu zaman sadece kadınların tanımı olarak yanlış anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Food And Agricultune Organization (Gıda Ve Tarım Örgütü) tanımından da anlaşılacağı gibi, cinsiyet sorunları; kadınlara ve kadınların erkeklerle kadınlar arasındaki ilişkiye, rollerine, kaynaklara erişim ve bu kaynakların kontrolüne, iş bölümüne, çıkarlara ve ihtiyaçlara odaklanmaktadır. Cinsiyet ilişkileri, hane halkı güvenliğini, aile refahını ve planlamasını, üretimini ve yaşamın diğer birçok yönünü etkiler (www.fao.org).

Cinsiyet, insanların doğuşlarından itibaren getirdikleri biyolojik, fiziksel ve genetik nitelikleri belirtir. Robert Stoller'in ''*Sex and Gender*''eserinde cinsiyet biyolojik olmaktan ziyade ruhbilimsel veya kültürel bir anlayışı ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (Kalan, 2012: 149). Cinsiyet, herhangi bir toplumun kadınlar ve erkekler için uygun görüldüğü rolleri, davranışları, faaliyetleri, nitelikleri ve fırsatları ifade eder. Cinsiyet biyolojik cinsiyetin ikili kategorileriyle etkileşimine girer ancak onlardan farklıdır (www.who.int, 2020).

Toplumsal cinsiyet, Robert Stoller tarafından 1968 yılı itibariyle toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten nasıl farklı olabileceğini göstermek adına oluşturulmuş bir konsepttir (Zeybekoğlu Dündar, 2012: 124). Toplumsal cinsiyet (gender) sözcüğünü sosyolojiye kazandıran Ann Oakley olmuştur (Vatandaş, 2007: 31). Toplumsal cinsiyetin ilk kez cins hakkındaki ayrımlarını yapan, gerçekte toplumsal olduklarını belirten Amerikalı feministlerdir. Toplumsal cinsiyet sözcüğü, ''*cins''* ya da ''*cinsel farklılık''* gibi sözcüklerin kullanılmasında endirekt olarak dile getirilen biyolojik determinizmin yalanlandığını ve reddedildiğini belirtmiştir (Scott, 2010: 113).

Toplumsal cinsiyet, cins veya cinsiyet pozisyonu olarak ta tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten değişik olarak toplumsal ve kültürel bağlamda erkeğe ve kadına atfedilen rollerdir. Bu nedenle içeriği toplumdan topluma

olduğu kadar tarihsel olarak ta değişime açık olan bir kavramdır (Çubukçu ve Sivaslıgil, 2007: 25). Geleneksel olarak bakıldığında toplumsal cinsiyet ayrımı, kadını başarı, güç ve bağımsızlıktan uzaklaştırırken erkeği de hislerini açıklamaktan ve ev işlerinde mesuliyet almaktan uzak tutmaya yönlendirmektedir (Turan vd., 2011: 167).

Toplumsal cinsiyet, biyolojinin kodlandığı maddi bedenlere soyut anlamlar katarak onları kültürel olarak tarif etmek ve ayırmaktır (Bingöl, 2014: 108). Toplumsal cinsiyet kişiyi erkeksi veya kadınsı biçimde karakterize eden psikososyal niteliklerken, erkeklik veya erkeksilik, kadın veya kadınsılık bütünüyle toplumsal ve kültürel bir olaydır (Bingöl, 2014: 109). Toplumsal cinsiyet sabit bir konsept olmayıp değişik etkenlere açık olan dinamik ve canlı bir olgu olup (Erdoğan, 2010: 10) döneme, yere ve kültürel değerlere göre farklılıklar göstermektedir. Toplumsal cinsiyet bir kültür sorunu olup, erkek ve kadının Eril ve Dişil olarak sosyal sınıflandırılmasını içinde barındırmaktadır (Erdoğan T., 2010: 9).

Toplumsal cinsiyet farklılığı, tarih içinde genelde her toplumda mevcut olan günümüzde devam eden bir yapıdır. Bu ayrım yaradılış ve biyolojik değişikliklerin zamanla toplumsal değişikliğe dönüşmesinde ve kadın ve erkek için farklı roller tanımlanmasından oluşmaktadır (Turan vd., 2011: 167). Toplumsal cinsiyet değişik kültürlerde değişik şekillerde ifade edilen sosyal olarak oluşturulmuş kadınlık ve erkeklik kategorilerine ve her iki gruba atfedilen sosyal olarak dayatılmış yükümlülük ve davranışlardır (Ersöz Günindi, 2010: 169).

Tabiatın cinslere verdiği başkalık değişik kültürlerde değişik anlamlar kazanmaktadır, ancak erilliği ve dişiliği değişik şekillerde bütünleştiren kültürel olgular ve toplumsal örgütlenmeler oluşsa da evrensel yapıda ki erkek ve kadın başkalığı yasal kabul edilmektedir (Kalav, 2012: 150). Toplumsal cinsiyet kavramı kadınların hükmedildiği, erkeklerin hükmettiği bir yapıyı tanımlar. Dominant olma ve boyun eğmeye dönük güç ilişkileri ataerkil bir dönemde oluşmuştur ve bu ilişkiler

fiziksel ve ruhsal sertliği ve şiddeti devamlı hale getirip erkeğin kadına her türlü şiddet çeşidini uygulamasına neden olmaktadır (Keser vd., 2010: 123). Toplumsal cinsiyet algısının neden olduğu ön yargılar kadınların çalışma yaşamında ve kariyerlerinde ki ilerlemelerinin önünde de bariyer oluşturmaktadır. Bu önyargılar uyarınca kadınlara üst seviye yöneticilik konumları elverişli görülmemektedir (Yavuz ve Uzun, 2019: 712). Bu sebeplerden kaynaklı cinsiyetçilik önyargıları meydana gelmektedir.

1.1.2. Cinsiyetçilik Nedir?

Cinsiyetçilik, kişinin toplumsal cinsiyetinin eril veya dişil olması baz alınarak cinse has toplumsal rol dağılımı yapma ve bu konumda belli davranış kalıplarının ve değerlerinin öğretilmesini içinde bulunduran yaklaşımlar bütünüdür (Çubukçu ve Sivaslıgil, 2007: 26). Cinsiyetçilik sözcüğü cinsiyete dönük ayrımcılık olarak ta telaffuz edilmektedir. Erkek hâkimiyetinin olduğu toplumlarla alakalı negatif tutumlar davranışlar neticesinde kadınların toplumsal, ekonomik, siyasal, kültürel alanlarda erkeklere nazaran daha alt pozisyonlarda istihdam edilmesidir (Erdoğan T., 2010: 13).

Cinsiyetçilik bireylerin cinsiyetleri nedeni ile karşılaştıkları ayrımcılığı içerir, genellikle cins ayrımı yerine kullanılan bir kavramdır. Erkek ve kadın arasında mevcut olan güç asimetrisini anlatan söz ve tutumlardır. Ekonomik, sosyal, siyasal platformlarda açık ya da örtük şekilde eril hâkimiyetine ait önyargı ve davranışları belirtir (Sayılgan, 2012: 45). Cinsiyetçilik cinsiyet esaslı ayrımcılık yapmaktır, bir cinsin diğerine göre seçkin görülmesidir (Ecevit vd., 2011: 7).

1.1.3. Cinsel Kimlik

Kimlik, bir kişinin diğerine aynısı mümkün olmayan ortaklaşa bir yapının, kişisel yapı için de nasıl sindirildiğini gösteren sübjektif becerilerin, ilgilerin ve şahsiyetlerin bir toplamıdır. Kadın kimliği onu muhafaza eden için (Tunç ve Özmen, 2016: 99) simgesel bir aşamanın hakikatler içindeki gerçekliğidir. Kadın şahsiyetini tarih içinde etkileyen iki olgu toplumsal cinsiyet ve ataerkil sistemdir (Tunç ve Özmen, 2016: 100). Kültürlerin kendilerine özgü cinsiyet kimlikleri vardır. Kültürlerin toplumsal kuralları kadın ve erkeğin nasıl görünüp ne şekilde davranmaları ve aralarındaki ilişkilerin nasıl olması gerektiğini belirtir (Yılmaz, 2007: 144).

Cinsel kimlik, kişinin doğuştan gelen bazı özellikleri sebebiyle belirli cins özelliklerine dair kişisel bilgisine ulaşmasını ve bunun dışında aynı gruptan olan insanların cinsiyetlerini öğrenme becerisini göstermesidir. Cinsel kimliğin meydana gelişi, hayatın erken bir evresinde başlar ve gerçekleşir (Vatandaş, 2007: 31). Cinsel kimlik, tanımlanıp anlaşıldıktan sonra iki cinse dair inançların, davranışların ve tutumların gelişmesi beklenir. İnsanlar birbirlerinin cinsiyetlerini tanıdıktan sonra, cinsiyet özellikleri bakımından nasıl birbirlerinden farklılaştıklarına ya da nasıl farklı olmaları gerektiğine dair düşünceleri oluşmaktadır (Vatandaş, 2007: 32).

1.1.4. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık olgusu Latince de Discriminare (bölmek, ayırmak, ayırt etmek) kelimesinden gelmektedir. Türk Dil Kurumu ise Ayrımcılığı belirli insan kümelerinin ayrımlaşmasını bilinçli bir şekilde oluşturmayı hedefleyen bir yöneltilme yönteminin benimsenmesi biçiminde ifade etmiştir. Aranson ve Wilson'a göre ayrımcılık bir fert veya fertlerle alakalı olan önyargıların eşit olmayan davranışlara, tavırlara dönüşüp bir grubun üyelerine yalnızca o gruba ilişkin

olduklarından dolayı adaletli olmayan olumsuz biçimde davranılmasıdır. Çalışma ortamlarında inanca, yaşa, engellilik durumuna, cinsiyete, ırk ve etnik kökene, cinsel tercihe göre türlü ayrımcılık çeşitleri bulunmaktadır (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018: 372). Ayrımcılık olgusu genelde fiziki beceriler, kişisel kapasite, yaş, etnik köken, ırk veya din ayrımına dayalı haksız olan davranış ve işlemler için ifade edilir (Demirbilek, 2007: 15).

Cinsiyete dayanan ayrılık, erkek ve kadın konumu ve rollerinin değişmesi psikoloji, sosyoloji ve antropoloji bilimlerinde işlenen konular haline gelmiştir. Bazı öğretiler bu ayrışmayı biyolojik-kültürel yapı değişikliklerinin ve toplumda oluşan iş bölümünün gerekliliği olarak görmüşlerdir. Gerçekleştirilen araştırmaların pek çoğunda kadının düşük konumunun biyolojik yapısından dolayı olduğunu buna karşın R. Linton, R. Benedich, M. Mead gibi antropologlar ise cinsel farklılığın sonradan edinilen kültürel bir nitelik olduğunu ifade etmişlerdir (Arat, 1996: 83).

Nilüfer Timisi'ye göre cinsiyete dair ayrımcılık kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyetine dair oluşturulan kalıp yargıları kapsamakla beraber yapısında kadın cinsine dönük ayrımcılığı anlatmaktadır. Kadını, toplumda ikincil ya da düşük pozisyonlarda gösteren tüm davranış ve etkinlikler ile bunları yeniden üretmek için tüm düşünce yapıları ve kurumsal imkânların kullanılmasıdır (Toker Erdoğan, 2010: 6). Cinsiyet ayrımcılığı, toplumda temel hizmetlerden mahrum olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere nispeten denk olmayan şartlarda yaşaması, şiddete maruz kalması, siyaset ve iş yaşamında daha az oranlarda temsil edilmesidir. Cinsiyet ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı şeklinde oluşmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin bir kadına cinsiyetini temel alarak bir erkeğe davrandığı biçimde davranmamasıdır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise şekilsel biçimde eşitlikçi gözüken davranış ve pratiklerin daha sonra kadına yönelik ayrımcı sonuçlar doğurmasıdır(Demirbilek, 2007: 15).

Cinsiyet ayrımcılığı pek çok sahada toplumsal tutumu etkileyen bir olgudur. Kişinin erkek veya kadın olarak sergilediği genetik, fizyolojik, biyolojik nitelikler cinsiyet kelimesinin izahı olarak bilinmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, vasıf ve kalite bakımından denk olan bireylerin sadece cinsiyetlerinden dolayı değişik davranış ve tutumlara maruz kalmalarıdır (Alparslan vd., 2015: 68). Meslekler, sektörler ve hiyerarşik yapılanmalarda istikrarsız bir istihdam yaşanmaktadır. Cinsiyetçi emek bölümü kadınları aile hayatına bağladığından dolayı toplumsal oluşumlarda dışlanmayı tabii ve değişmez olarak nitelemektedir. Toplumsal hayat tecrübeleri geleneksel ev mesuliyetleri eş ve anne rolleriyle belirlenen kadınlar iki farklı dünyanın değer ve davranış şekilleriyle kararsız kalmaktadırlar (Fatma, 2004: 11).

Kadına yöneltilen cinsiyete dayalı ayrımcılığın çözüme dönük analizinde problemin idrak etme seviyesi geliştirilip, çözümlenebilmesi için neyin gerekli olduğuna karar verilmelidir. Fakat bu neticelere varabilmek için ortak bir hareket içinde bulunulmadıkça ve politik aksiyona teşebbüs edilmedikçe olumlu sonuçlar almak zorlaşmaktadır. Bu sebeple toplumsal çözümleme ve toplumsal hareketler önemli olup cinsiyet ayrımcılığının sadece ayrımcılığa maruz kalan gruba dönük olmaktan ziyade toplumun tümünü kapsayan bir problem olduğu dikkate alınarak savaşım verilmelidir.

Kadın hakları yasa ile teminat altına alınsa dahi alışkanlıklar, gelenekler ve töreler konusundaki mantalite değişmediğinden dolayı sorunların çözümü güçleşmektedir. Kadın hakları konusunda farkındalığın artmasına karşın kültürlerin içine nüfus etmiş olan değer ve inanışların hemen değiştirilmesi olası değildir (Erciyeş, 2014: 5). Geleneksel medeni ve siyasi haklar yaklaşımı, kadınları en çok korkutan, yıldıran hak ihlallerine uzun süre anlayışsız ve umursamaz kaldığı kadar kadınların bütün dünyada en fazla ezilip sindirildikleri alan ev aile ortamlarında gerçekleşen ihlalleri mahremiyet hakkı adına çok defa kapsam dışı tutmuştur. Ayşegül Yaraman , ‘’*Türkiye’de Kadınların Siyasi Temsili’’* adlı eserinde tüm dünya genelinde kadınların özel ve kamusal yaşamdaki cinsiyetçilik ayrımları sebebiyle yasal hak kullanımlarına mani olunduğu, bu hakların kabullenilip geri dönüşsüz

kılınması için ataerkil değer ve kuralların her etapta sorgulanması gerektiğini belirtmiştir (Yaraman, Ekim 2003: 18).

1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin ‘’*sosyal tanımıdır’’* farklı toplumlar ve kültürler, sınıflar, yaşlar ve tarihin farklı dönemleri arasında farklılık gösterir ve cinsiyete özgü roller ve sorumluluklar genellikle hane halkı yapısı, kaynaklara erişim, küresel ekonominin spesifik etkileri ve ekolojik koşullar gibi yerel olarak ilgili diğer faktörler tarafından koşullandırılmaktadır (http://www.fao.org). Cinsiyet rolleri spesifik bir kültürdeki erkek ve kadınlarla alakalı değerlere, inançlara, tutumlara, kültürel beklentilere göre sosyal olarak tarif edilen nitelikleri vurgulamaktadır. Bütün kültürler kendi bünyelerinde erkeğin ve kadının davranışlarını oluşturan cinsiyete dair muayyen statü ve rollere sahiptirler (Ersoy, 2009: 215).

G. M. Mead 1934 yılında yayınladığı *‘’ Mind Self and Society’’* adlı eserinde kişinin toplumun bir üyesi olduğu niteliklerin esas öğesi olarak rol olgusunu öne sürmüştür. Ralph Linton’un 1936 yılında yayınlanan *‘’The Study on Man: An İntroduction’’* eseri sonrasında ‘’rol kavramı’’ sosyolojinin temel kelimeleri arasına girmiştir (Vatandaş, 2007: 33). Toplumsal cinsiyet rolü kalıp yargılarla desteklenen inanç ve pratikler gibi dolaysız şekillerin yanında denetimci ve himayeci şekillerde de ortaya çıkabilir (Vatandaş, 2007: 45).

Toplumsal cinsiyet rollerini İngiltere’de Ann Oakley 1972 tarihli ‘’*Sex Gender an Society’’* (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) adlı eserinde cinsiyetle zekanın, cinsiyetle ne şekilde öğrenildiğini açıklamaktadır (Ecevit vd., 2011: 6). Toplumsal cinsiyet rolü biyolojik cinsiyetten değişik olarak toplumun erkek ve kadını nasıl algıladığı ve onlardan beklentileri ile alakalı bir olgudur (Akın, 2010: 31). Toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklik ve kadınlık tavırlarının saptayıcısı olup

aidiyetleri, kimlikleri ve cinsiyetleri inşa ederek kadınların ve erkeklerin nasıl tavır sergileyip nasıl hissedeceğini ifade etmektir (Altun ve Toker, 2017: 61). Toplumsal cinsiyet rolleri çocukluk döneminden itibaren toplumsal ilişkiler içinde ve süreçsel olarak öğrenilmektedir. Bu süreç aile, okul, çalışma hayatı, arkadaş çevresi gibi bütün toplumsal ilişkilerde devam etmektedir (Altun ve Toker, 2017: 82).

1.1.6. Cinsiyet Önyargıları ve Kalıp Yargılar

Kalıp yargılar (stereotypes) köken bilim olarak düşüncemizdeki imgelere dikkati çekmek için ilk kez 1922 tarihinde Lipman tarafından kullanılmıştır (Dökmen, 2009: 96). Kalıp yargılar önyargıların sebebi ve neticesidir. Toplumsal psikolojide ırksal farklılıklara göre, cinsiyete, yaşlılara, engellilere ve şişmanlara dair önyargılar mevcuttur (Dökmen, 2009: 98). Kalıp yargılar bir grubun ve bununla birlikte grup üyelerinin de bilinçsiz temsilcileridir. Kalıp yargılar bir grubun tutumları ve nitelikleri hakkındaki genel düşüncelerdir. Önyargı (prejudice) bir grubun taraftarlarına karşı oluşturulan olumsuz olan davranışlardır (Dökmen, 2009: 96).

Davidson önyargıyı, bireysel değişikliklerini öne çıkartmadan kişileri grup üyeleri olmaları nedeniyle yargılamak, onlara adil ve eşit muamele yapmamak olarak ifade etmektedir. Brown önyargıyı, bir gruba dönük dolaylı veya dolaysız olumsuzluklar, itici ve sevimsiz hareketler ve bu gruba dönük olan davranışlar olarak tanımlamıştır. (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 74). Aşırı genelleştirme, basmakalıplarla düşünme, peşin yargılar, kişisel başkalıkları dikkate almamak önyargının karakteristik nitelikleridir. Ön yargı ayrımcılığın esasını oluşturur. Önyargının kökeni öznel tecrübeler, düşünceler ve rivayetlere dayanan bilgilerdir (Vatandaş, 2007: 33).

Stereotipler sözcüğü Türk Dil Kurumu Sözlüğünde anlam olarak basmakalıp düşünce karşılığına denk gelmektedir. Başka bir kaynakta ise stereotipler

önyargılara göre davranmak, katı davranışlar oluşturmak, bilinçsizce reaksiyon göstermektir. Bu çeşit düşünce kalıpları pek çok mevzuda (engelliler, azınlıklar vb.) olduğu gibi kadınlara karşıda yapılmıştır. Kadınların yöneticilik yapamayacakları hakkındaki cinsiyet esaslı görüşler stereotiplere örnektir (Kılıç ve Çakıcı, 2016: 289).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadınların erkeklerden farklı olduğunu savunarak yöneticilik için kadınların erkekler kadar gerekli vasıflara haiz olmadıklarından dolayı dinamik bir yönetimi oluşturamayacaklarını savunur. Toplumların ve kişilerin kadınların üst seviye yönetici pozisyonlarına yükselmeleri konusunda sergiledikleri önyargılar ve normlar kadınların lehine olmayan durumların oluşmasına neden olmaktadır (İnandı vd., 2009: 79). Kalıp yargılar cinsiyetle bağdaştırılmakta olup, şuursuz bir biçimde reaksiyon vermek, acımasız ve hoşgörüsüz davranışlarda bulunmak, önyargılara göre tutumlar sergilemek anlamı taşımaktadır (Akyurt, 2018: 93). Basmakalıp yargılar, genelde insanların belleklerinde varlıklar, vakalar ve vakalara dair fikirlerinden meydana gelen görüntülerdir. İnsanlarla alakalı basmakalıp yargılar spesifik bir grubun bütün üyelerinin niteliklerine dair örgütlü görüntüler ve davranışlardır. Kalıp yargılar, basmakalıp davranışların kognitif tarafını oluştururken önyargılar ise bu davranışların hissi tarafını oluşturur. Basmakalıp yargılar önyargıların meydana gelmesinde rol oynamaktadırlar (Kalaycı, 2015: 243, 270).

1.1.7. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Antropologlar cinsiyete dair iş bölümünün eskiye dayanan tarihsel geçmişi olduğunu ifade ederler. Erkekler arıcılıkla uğraşırken kadınlar ise toplayıcılıkla uğraşmışlardır. Toplayıcılık tecrübeleri kadınların tarımı bulmalarını avcılık tecrübeleri de erkeklerin mekânsal oryantasyon becerilerinin artmasına sebep olmuştur (Bora, 2011: 4). Cinsiyete dayalı iş bölümü vazife bölüşümü anlamında

olup, kadın ve erkek cinsiyetinin yaşamın bütün yüklerini müşterek olarak üstlenmesidir (Bora, 2011: 6).

Günümüzde pek çok toplumda erkeklerin esas rolü üretken sahalarda tanımlanır. Ücret karşılığında yapılan bu faaliyetler ekonomik katkı, milli gelir ve sosyal haklarla irtibatlandırılmaktadır. Ev dışında kamusal sahada gerçekleştirilen etkinlikler bireylere gelirle birlikte statü sağlarken kadınların esas görevi ise yeniden üretim etkinlikleri olarak kabul edilmektedir. Yeniden üretim çalışmaları toplumların, hanelerin ve kişilerin yeniden üretimi için elzem olan tüm etkinliklerdir ve genellikle kadınların ev içi yeniden üretim dinamikliğini referans olarak görür (Dedeoğlu, 2017: 99).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, iş bölümünün toplumsal cinsiyetle bağlantısından oluşan bir şeklidir. Bu yapı tarihsel ve toplumsal olarak farklılaşmaktadır. Ayırıcı kadınların vasıflarına erkeklerin politik, askeri, dinsel, fonksiyonel gibi ek bir yüksek toplumsal değere sahip olan fonksiyonlara el koyması buna karşın kadınların yeniden görevlerini yüklenmelerini ve yüklendikleri üretim etkinliklerinin evde yaptıkları işlerin bir uzantısı olmasıdır (Erdoğan, 2010: 12).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü veya cinsiyete dayalı iş bölümü kavramı etnologların başlangıçtaki tetkiklerinde toplumlarda işlerin kadınlarla erkekler arasında tamamlayıcı şekilde paylaşılmasını belirtmek amacıyla kullanılmıştır. Claude Levi Strauss bu vazife paylaşımının toplumun aileler şeklinde oluşturulmasını izah eden bir düzenek olarak görmektedir. Bu kavram ilk defa kadın antropologlarca birbirini tamamlayan çalışmaların paylaşımı olmayıp aksine erkeklerin kadınlar üzerindeki gücünü anlatan yeni bir çalışma ile kullanılmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümü günümüzde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ne şekilde himaye edildiğini ve yeniden kurulduğunu anlayabilmek için kilit bir kavram olarak benimsenmiştir (Erdoğan Toker, 2010: 11).

1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitsizliği, erkeklerin ve kadınların eşit olmadığını ve cinsiyetin bireyin yaşam deneyimini etkilediğini kabul eder. Bu farklılıklar biyolojik, psikolojik ve kültürel normlardaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu ayrımlardan bazıları ampirik olarak temellendirilirken diğerleri sosyal olarak inşa edilmiş gibi görünmektedir. Araştırmalar eğitim, yaşam beklentisi, kişilik, ilgi alanları, aile hayatı, kariyer ve siyasi bağlantılar dahil olmak üzere birçok alanda cinsiyet eşitsizliklerinin farklı yaşanmış tecrübelerini göstermektedir (https://en.wikipedia.org).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği hiyerarşik bir yapılanma olup bu yapılanmada eril değerler daima kadınlık- kadınsı değerlere göre üstün ve avantajlıdır. Kadınların emek gücü piyasasındaki ikincil pozisyonu, erkek egemen düşünce yapısı ile kadının aile içindeki ya da toplumdaki ikincil pozisyonunun bir yansıma biçimi olarak düşünülür. İlerleyen zaman sürecinde ülkeler ve de bölgelere göre değişim ve farklılaşmasına karşın tüm toplumlardan çocukların ve yaşlıların bakımları kadınların ilk sorumlulukları olarak ifade edilir. Sorumluluk düzeni, kadınları emek gücü piyasalarına girmeden evvel karşı karşıya kaldıkları eşitsizliği göstermektedir (Özkaplan, 2013: 5). Bourdieu ve Fowler toplumsal nizamdaki cinsiyet farklılıklarından oluşan eşitsizliği erkek baskısı ile irtibatlandırarak ifade etmektedir. Bourdieu toplumsal hayatta süregelen bir paradoksal boyun eğmeyi vurgular. Toplumsal anlamda iktidar ve ona bağlı olanlar arasındaki münasebetleri analiz eder, bağımlı olanların sessiz onayına dikkati çekerek erkek baskısının bunun bir örneği olduğunu belirtir (Demez ve Tunca, 2018: 8).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği erkek ve kadınlar arasında görülen eşitsizlikleri belirtirken bu eşitsizliklerin yalnızca fiziksel farklılıklardan meydana gelmediğini, kaynakların ve fırsatların dağılımı ve kullanımında da erkek ve kadın cinsiyetleri arasında eşitsizlik olduğu anlamını taşımaktadır. Eşitsizliklerden en fazla

etkilenen cinsiyet kadındır. Kadınlar iş yaşamında, politik yaşamda, toprak ve sermaye gibi kaynaklara sahip olmada bariyerlerle karşılaşmaktadırlar (Akın, 2008: 26).

Sosyal bilimciler genel olarak bir toplumdaki kategorik eşitsizliklerin belirli bir kategorideki üyeliğini (örneğin bir erkek veya kadın olarak) maddi kaynaklar ve güç üzerindeki kontrol sistemlerine gömerek yaratıldığını ve sürdürüldüğünü kabul eder (Ridgeway, 2011:1). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların eğitim, çalışma hayatına iştirak ve gelirini negatif olarak etkileyerek toplumsal zorbalık oluşturarak başta kadın sağlığı olmak üzere pek çok olumsuzluklara sebep olmaktadır (Başar, 2017: 42). Ülkemizde 1926 yılına dek yürürlükte olan şeriat yasaları Türk kadınının hukuki konumunu, haklarını ve mesuliyetlerini tanımlamıştır (Arat, 1986: 96). Ülke hukukumuz insanı sadece varlıklı yaratık olarak gören Roma hukukunu temel alır (Bebel, 1996: 249). Tarihsel süreç içinde hukuk kurallarının toplumsal cinsiyetle alakalı olan kültürel kurallardan türetildiği anlaşılmaktadır. Bu kurallar Ataerkil olup Eril hâkimiyetin genel olarak toplumda, özelde ve ailede de sürdürülmesi anlamına gelmektedir (Altun ve Toker, 2017: 14). Medeni kanunumuzun 1926 tarihinde kabulüyle kadın birey hukuk öznesi kimliğini elde etmiştir. Bu kimlikte haklar ve mükellefiyetler bakımından (evli kadın dışında) erkeğe eşit olduğu vurgulanmıştır (Çitçi, 1998: 14).

1.2.1. Feminizmin Tanımı

Feminizm, bir hayal (imaginary), bir akıl (logic), bir kültür, bir bilgi kuramı olarak benimsendiğinden feminizmin biçim kazanmasının başlangıç noktası kural aleyhtarı fikir yapısıdır (Aslan ve Gambetti, 2009: 4). Feminizm erkekle kadın arasındaki münasebeti, aile, eğitim, çalışma dünyası, siyası yaşam, kültür ve yapıyı geniş bir perspektif içinde sorgulayan erkek ve kadın arasındaki iktidar ilişkisini değiştirmeyi hedefleyen politik bir davranıştır (Aktaş, 2013: 59).

Feminist fiiller ve etkinlikler, kadınların kamusal ve özel alanlarda bulunmak ve bu alanları dönüştürmek için verdikleri savaşlardır (Kara, 2006: 1). Kadın hareketi, içinde izole olacağı bir hareket olmayıp amacı kadınların yaşamın her evresinde aktif, dönüştürücü, özgüveni olan özneler olarak katılımlarını oluşturmaktır (Özbudun vd., 2009: 76). Dirençli feminist eşitsizlik teorileri; kadın bedenleri, cinsellik, yemek ve duyguların birbirine bağlı baskı ve sömürü sistemi olan ataerkillik kavramları ile birleşmiştir (Lorber, 2010: 7). Feminizm tarihsel olarak patriyarşi eleştirisi olarak benimsenir. Kadınların haklarının yanında yer alan savaşım veren siyasi kurumlar ve hareketler feminizm olgusuyla beraber düşünülür (Heper, 2014: 12).

Feminizm, cinsiyetlerin sosyal ekonomik ve politik eşitliğine olan inançtır. Çoğunlukla batıda ortaya çıkmasına rağmen feminizm dünya çapında kendini gösterir, kadın hakları ve çıkarları adına faaliyette bulunan çeşitli kurumlar tarafından temsil edilir (http://www.gender.cawater-info.net). Kadın hareketi yalnızca feministleri ihtiva eden bir yapı olmayıp, sosyalistleri, eşcinselleri, Müslümanları, liberalleri, inancı olan ve olmayan herkesi kapsayan oluşumdur (Nancy vd., 2008: 73). Feminizm, Batı toplumunda kültürden hukuka kadar kadının çok çeşitli alanlarda ki baskın perspektiflerini değiştirmiştir. Feminist eylemciler, kadınların yasal hakları (sözleşme hakları, mülkiyet hakları, oy hakları) için kampanyalar yürütmüşlerdir (http://www.gender.cawater-info.net).

Nicholas D. Kristof ve Sherly Wu Dunn *''Kadın Hakları Neden Günümüzün Esas Konusudur (Why Women's Rights Are The Cause Of Time)''* adlı yazılarında; 19. Yüzyılın en önemli tehditleri arasında kölelik bulunuyordu demiştir. 20. Yüzyılda ise, totaliter yaşanır derken günümüzde ise dünyanın genelinde kadın ve kız çocuklarının örselenmesi, yıpratılması gibi davranışlar mevcuttur şeklinde ifade etmiştir. Jonathan Schell *''Fethedilemez Dünya (The Unconquerable World)'',* adlı eserinde iyimser bir tahminde bulunarak dünya genelinde bir hareketin sertliğe karşı ve toplumsal adalet için kadın inkılabının başladığını söylemiştir (Donovan, 2016: 12-13).

1.2.2. Feminizmin Tarihi

M. Ö. 3. Yüzyılda Romalı kadınlar Capitoline tepesini doldurdu ve konsül Marcus Porcius Cato, kadınların pahalı mal kullanımını kısıtlayan yasaları kaldırma girişimlerine direndi. *''Şimdi muzaffer iseler ne yapmayacakl*ar ?'' diye bağırdı Cato. Eşitlerimiz olmaya başlar başlamaz, amirleriniz olacaklar demiştir (https://www.britannica.com). 1589 yılında İngiltere'de Jane Anger Havva'nın Adem'den üstün olduğunu ileri sürerek Adem *''Cüruf ve Kirli çamurdan yapılmışken Tanrı Havva'yı ondan daha saf olsun diye Adem'in etinden yarattı, bu kadınların erkeklere karşı kusursuz olduklarını gösterir. Havva ikinci ve kusurlarından arındırılmış bir modeldi''* (Walters, 2009: 19).

1985 tarihli Athenalum gazetesi Feminizm öğretisi ile bir kadının hoppalık yapmasının bir komedi olduğunu küçümser bir tavırla ifade etmiştir. (Walters, 2009:7). 1960'lı tarihlere kadar feminist sözcüğü İngiltere de umumiyetle küçük düşürücü anlam taşıyordu bu nedenle kadınların pek az bir bölümü kendilerini feminist olarak tanımlayabilmişlerdir (Walters, 2009: 9).

Feminizm kelimesi Fransızca da 1837'den sonra yer almıştır. Robert sözlüğü bu kelimeyi ''*kadınların toplum içindeki rolünü ve haklarını genişletmeyi öngören bir doktrin''* olarak açıklamaktadır. Fakat düşünceyi fiilden ayırmak imkânsızdır. Feminizm tarifi sadece doktrini değil fiilleri de ihtiva etmek zorundadır (Michel : 6). Olympede Gouges 1791 Erkek ve Vatandaş Hakları Bildirgesini Kadın ve Kadın Vatandaş Hakları olarak değiştirdi ve burada yasalara karşı sorumlu kadınlarında yasalar karşısında eşit sorumluluk taşıması gerektiğini savundu. Fransa' da ilk feminist günlük gazete Euge'nie Niboyet'in Lovoix des Femmes (Kadın Sesi) gazetesidir ve bunun gibi hareket gazeteleri ve örgütleri ortaya çıkmıştır.

Almanya'da modern feminizm, Wilhel Mnine döneminde (1848-1918) üniversiteden hükümete kapılarını kadınlara açmak için çeşitli geleneksel kurumlara

baskı yapan feministlerle başladı. Örgütlü Alman Kadın Hareketi, yazar ve feminist olan Otto Louise-Peters' e büyük ölçüde atfedilmiştir. Alice Schwarze en önde gelen çağdaş Alman feministtir (https://en.wikipedia.org). İlk aydınlanmacı eserlere örnek olarak 1792 tarihinde yazılmış olan Mary Woll Stonecreft'in Kadın Haklarının Korunması, 1790 tarihli Mary Astell'in Kadınlara Ciddi Bir Öneri isimli makalesi ve 1790 tarihli Catharine Macaulay'ın Eğitim Üzerine Notlar adlı makalesi vardır (Fraser vd., 2017: 11)

Rönesans feminizmi asla tutarlı bir felsefeye sahip olamadı ya da harekete geçemedi. Bu sadece Aydınlanma ile oldu, kadınlar özgürlük, eşitlik ve doğal haklarla ilgili yeni reformist söylemlerin her iki cinsiyete de uygulanmasını talep etmeye başladı. Aydınlanma Çağı Fransa, Almanya ve İtalya da ki devrimler ve köleliğin kaldırılmasıyla ortaya çıkan politik bir emir- buyruk düzenine dönüştü. ABD' de kadın, kölelik, kısıtlı özgürlükler ve eşitlik kavramlarını kendi sosyal ve politik durumlarına uygulamaya çalıştıklarında feminist Aktivizm kök saldı (https://www.britannica.com).

Feminizm, tarihine bakıldığında 17. Yüzyılda İngiltere de Feodalizmin sona ermesi ve kapitalizmin gelişmesiyle birlikte kendini yeni toplumdan soyutlanmış bir sosyal kategori olarak gören orta düzey kadınların istekleriyle oluşmuş bir yapıdır (Aktaş, 2013: 60). İngiltere'de doğan bu yapı kadın ve erkek arasındaki eşitliği, Kadın Haklarının genişletilmesini gerçekleştirmeye yönelik toplumsal bir davranıştır (Yıldız, 2016: 1124). Kadınların eşit haklara yönelik hareketlerini ve ideolojilerin anlatılarını (kronolojik ve tematik) içerir. Dünyanın dört bir yanındaki feministler zamana, kültüre ve ülkeye bağlı olarak nedenler, hedefler ve niyetler bakımından farklılık gösterse de Batılı Feminist tarihçilerin çoğu kadın haklarını elde etmek için tüm feminist hareketlerin uygulanmadığı zamanlarda bile feminist hareketlerin olması gerektiğini iddia etmiştirler. Diğer bazı tarihçiler feminist terimini, modern feminist ve önceki feminist hareketleri tanımlamak için *''protofeminist''* etiketini kullanırlar.

Feminizm terimi kadınlar için eşit haklar ve yasal koruma sağlamayı amaçlayan politik kültürel veya ekonomik bir hareketi tanımlamak için kullanılabilir. Feminizm, cinsiyet farkı konularıyla ilgili politik ve sosyolojik teoriler ve felsefelerin yanı sıra kadınlar için cinsiyet eşitliğini savunur. ‘’Feminizm ve Feminist’’ terimler 1970’lere kadar yaygın bir şekilde kullanılmasa da zaten kamuoyu görüşünde çok daha önceden kullanılıyordu, örneğin Katherine Hepborn 1942 yılında Yılın Kadını filminde *‘’Feminist Hareket’’* den söz eder (https://www.history).

Modern feminist tarihi, geleneksel olarak 3 zaman dilimine veya dalgaya ayrılmıştır. 1. Dalga 19 ve 20. Yüzyılın başlarında kadınların oy hakları meselelerine yönelik yasal eşitsizliklerin alt üst edilmesine odaklandı. 2. Dalga (1960-1980) tartışmayı kültürel eşitsizlikleri, cinsiyet normlarını ve kadınların toplumdaki rolünü içerecek şekilde genişletti. 3. Dalga feminizm (1990-2000’ler) hem 2. Dalganın devamı hem de algılanan başarısızlıklarının bir yanıtı olarak görülen çeşitli feminist türlerine atıfta bulunmaktadır (https://en.wikipedia.org).

1.2.3. Feminizmde Birinci Dalga

Birinci Dalga feminizm 1848-1960 yılları arasında meydana gelmiştir (Baştan, 2015: 174). İngilizce konuşulan dünya da kadınların oy hakkı, kadın eğitim hakkı, daha iyi çalışma koşulları ve toplumsal cinsiyet çifte standartların kaldırılmasını amaçlayan 19. ve 20. Yüzyılın başındaki feminist faaliyet ilk dalga feminizmi olarak bilinir. ‘’İlk dalga’’ terimi, ikinci dalga feminizmi, terimi temel politik eşitsizliklerin ötesinde sosyal ve kültürel eşitsizliklerle savaşan daha yeni bir feminist hareketi tanımlamak için kullanılarak geriye dönük olarak tanıtıldı. ABD’de feminist hareket liderleri, kadın haklarını savunmada önce kölelik ve Temperance’ın ulusal olarak kaldırılması için kampanya yürüttü. Amerikan ilk dalga feminizmi, bazıları muhafazakâr Hıristiyan Gruplara (Frances Willard, Annie Turner Wittenmyer; (Kurucuları) ve Kadının Hristiyan Temperance Birliği gibi) ait, bazıları ikinci dalga feminizmin (Stanton, Anthony gibi) çeşitliliğine ve radikalizmine

benzeyen çok çeşitli kadınları içeriyordu. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ilk dalga feminizminin, beyaz kadınlara ABD'de oy kullanma hakkı tanıyan On dokuzuncu Değişikliğinin ABD Anayasası'na (1920) geçişiyle sona erdiği düşünülmektedir (https://en.wikipedia.org/wiki).

Birinci Dalga feminizmi Olympe de Gouges'in *''Kadın ve Kadın Vatandaş Hakları Bildirgesi (Declaaration of the Rights of Women*)'' ve Mary Wollstonecraft'ın ''*Kadın Haklarının Bir Savunusucusu (A Vindication of the Rights Of the Women''* adlı eserleri Feminist Kuram eserlerinden sayılır. Wary Wolf Stone Craft'ın temel düşüncesi Fransız devriminin ana prensiplerinin kadınları da ihtiva eden bir tarifin yapılmamasıydı çünkü bu tarifin yapılmasında Vatandaşlık olgusu anahtar rol oynuyordu. Birinci Dalga feminizmi kadınları kamusal alana çıkartırken buna karşın özel alandaki eşitsizlikleri savaşım dışında bırakmıştır. Aile, çocuk bakımı, cinsler arası münasebetler gibi mevzular ve bu alanda oluşabilecek eşitsizlikler görmezden gelinmiştir (Ecevit vd., 2011: 66-67).

Birinci Dalga feminizmi 17. Yüzyılda İngiltere de oluşan ortak düşüncedir. Bunun nedeni olarak ta kapitalist düzen gösterilir. Sanayileşme, aile yapısını ve kadın mantalitesini değiştirmemiş kadınları ikincil konuma itmiştir. I. Dalga feministlerin gayesi oy kullanma kanununun çıkarılması, sivil hakları elde etme, eğitimden yararlanma gibi hakların elde edilmesidir. I. Dalga feministlerin özelliği başka siyasi hareketlerde de yer almalarıdır. Örneğin sosyalist sömürge karşıtı, milliyetçi veya pasifistler gibi (Altınbaş, 2006: 22).

19. yy'in sonlarında Aktivizm öncelikle siyasi güç kazanmaya özellikle de kadınların oy kullanma hakkına odaklamıştır yine de Voltairibede Cleyre ve Margeret Sanger gibi feministler şu anda da kadınların cinsel üreme ve ekonomik hakları için kampanya yürütmekte aktiftirler. İngiltere de Süfrajetler daha etkili bir şekilde kadınların oy hakkı için kampanya yürüttüler. 1918'de ev sahibi olan 30 yaşın üzerindeki kadına oy hakkı veren Hakkın Temsili Kanunu kabul edildi.

1928'de bu 21 yaş üzerindeki tüm kadınlara yayıldı. ABD'de bu hareketin liderleri Lucretia Mott, Lucy Stone, Elizabeth Cady Slanton ve Susan B. Anthony gibi kişilerdi. Amerikan ilk dalga feminizminin 19. Değişikliğinin ABD Anayasasına (1919) geçişiyle sona ermiş ve kadınlara tüm eyaletlerde oy kullanma hakkı tanınmıştır (http://www.gender.cawater-info.net).

1.2.4. Feminizmde İkinci Dalga

II. Dalga 1960-1990 yılları arasında gerçekleşmişti. Bu yapının en önemli başlangıç noktasını Simone de Boauvoir'ın ''*The Secord Sex (İkin-ci Cins)''* adlı eseridir. Ann Oakley biyolojik ve toplumsal cinsiyet ayrımı kavramlarını ilk defa kullanmıştır. Mary Daly'de onun izinden gitmiştir. İkinci dalga feminizmi doğurganlık ve cinsellik mücadelesi adına ortaya çıkmıştır (Baştan, 2015: 175). Feminist söylemler ikinci dalga feminist hareket olarak tanımlanır ve 1960'lı yılların sonlarından başlayarak yeni bir nitelik kazanmıştır. Bu etabın feministleri Simone de Beauvoir'in *''Kadın doğulmaz kadın olunur''* bakış açısıyla kadınların erkeklerden farklı oldukları, kültür ve üslupları, fikirleri vurgulanmıştır. İkinci dalga feministleri bundan böyle toplumsallaştırma ile oluşturulan eşitsizliklerin kadınların sindirilmesinin temel sebebi olarak düşünmüyorlardı (Aktaş, 2013: 60-61).

ABD ve Avrupa'da 1960'larda başlayan 1970'lerde hareket kazanan İkinci Dalga Feminist oluşumun ideolojik fiili 1980'lerde Akademik sahaya kaymış olup, kadın hareketi marjinal grupları da ihtiva eden türlü dallara ayrılmıştır (Alptekin, 2008: 24). II. Dalga 1960'larda başlamıştı, I. Dalga ile II. Dalga arasındaki geçişi gerçekleştiren Simone de Beauvoir'in (1908-1986) ''*İkinci Cins''* adlı eserinde kadının konumunu anlatmıştır ve *''kadın doğulmaz kadın olunur'',* sözleriyle toplumsal cinsiyet tartışmalarını başlatıp II. Dalga hareketinin düşünce yapısını, politik istikametini oluşturur (Altun ve Toker, 2017: 19). Bu eserde batı dünyasında ki kadınların tarihsel ve güncel durumunun kapsamlı açıklanması, erkeklerin standartları ve değerleri belirlediğini ve kadınların egemenlerin sergilediği

niteliklerden yoksun öteki olduğunu savunuyordu. Dirençli feminist eşitsizlik teorileri, kadın bedenleri, cinsellik, emek ve duyguların birbirine bağlı baskısı ve sömürü sistemi olan ataerkillik kavramı etrafında birleşmiştir (Lorber, 2010: 7).

II. Dalga feministler I. Dalga feministlerden değişik olarak kadınlık rollerini irdelemişlerdir. II. Dalga feministler cinsiyetle (sex) erkekle kadın arasındaki biyolojik, anatomik değişikliklere dikkat çekmiş, toplumsal cinsiyet (gender) cinsel kimliklerin oluşumu ve aralarındaki münasebetin toplumsal ve kültürel olduğunu savunmuşlardır (Altun ve Toker, 2017: 19-20). 20. Yüzyılın feminist hareketinin çoğu ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya ve Avrupa da gerçekleşirken Asya, Afrika ve Güneydeki kız ve kadınlar için kaynak ve güçlendirme içinde hayati ve önemli mücadeleler olmuştur. Orta Amerika ülkeleri İkinci Dünya savaşından sonra sömürge kontrolünden kurtulduktan ve bağımsız hükümetler kurduktan sonra kadın vatandaşlarına da oy kullanma hakkı vermişlerdir. Feminist politika sadece hükümet alanına ya da yasaya değinmemiş *''The Back The Night Marches (Geceleri Geri Al Yürüyüşle)''* gibi çatışmacı protestolar yapılmıştır. *''Ulusal Kadın Örgütü* (*National Organization of Women)''* ve *''Cinsiyetçiliğe Karşı Erkek Örgütü (National Organization For Men Against Sexism) (Natipnal Organization For Men Against Sexism)''* gibi geniş tabanlı kuruluşlarda çalışmalar yürütülmüştür (Lorber, 2010: 7-8).

1.2.5. Feminizmde Üçüncü Dalga

III. Dalga feministler genellikle ''*mikro politika'*ya odaklanırlar ve ikinci dalganın kadınlara neyin iyi olup olmadığına dair paradigmasına meydan okumuşturlar. Üçüncü dalganın kaynağı 1980'lerin ortalarına dayanmaktadır. Gloria Anzaldua, Chela Sandoval, Cherrie Moraga, Audre Lorde, Maxime Hang Kingston ve diğer birçok siyahi feministler gibi ikinci dalgaya dayanan feminist liderler, ırkla ilgili öznellikleri değerlendirmek için feminist düşünce içinde bir alan üzerinde pazarlık yapmaya çalıştılar. Üçüncü dalga feminizmi, ayrıca psikolog Carol Gilligan

(cinsiyetler arasında önemli farklılıklar olduğuna inanan) gibi cinsiyet feministleri ile cinsiyetler arasında doğal bir farklılık olmadığına inanan ve cinsiyet rollerinin sosyal koşulamadan kaynaklandığını iddia edenler arasındaki iç çatışmaları da içerir (http://www.gender.cawater-info.net).

III. Dalga feministler ırk, sınıf, kültür ve cinsiyet arasındaki kesişimleri göz önünde bulundurarak değişik kimliklerin mevcudiyetini ifade eden, mental olarak da kadının benliğini öyküsü ile ifade ettiği bir kuram ve uygulama şeklinde ortaya çıkmıştır (Altun ve Toker, 2017: 21). III. Dalga feminizm (post feminizm) 1990'lı yılların ortalarında başlamış ve kadın kimliği en çok önem verdiği konulandan olmuş ve fakir, zenci, eşcinsel gibi marjinal kadınların dili ve kültürel mevzularıyla ilgilenmiştir. Julia Kristevz, Helena Cixous fikirleriyle bu akımda söz sahibi olmuşlardır. Bulgar Asıllı Kristeve erkek ve kadın arasındaki cinsel ayrımını kabul etmemiştir. Kadın, dişilik ve medeniyet arasındaki alakayı irdeler. Fransız Cixous kadın ve erkek arasındaki ayrımı biyolojik farklılığın doğal bir neticesi olarak yorumlar (Baştan, 2015: 175).

1.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Kadın sorunu eski yunandan başlayıp günümüze dek gündemdeki yerini korumaktadır. 20 yy'in ikinci yarısına kadar önde gelen demokratik ülkeler erkek Poliarşileri şeklinde yönetilmiştir (Çitçi, 1998: 571). Kadın emeğinin önemli bir kısmının kayıt dışı olarak gerçekleşmesi nedeniyle oluşturdukları, ekonomik etkinliklerin, ev işlerinin bir uzantısı olarak düşünülmesi ve kadın iş gücünün küçümsenmesi ataerkil bir düşünce yapısıdır (Toksöz, 2014: 18). Kadınların ekonomik hayatın içinde olmaları stratejik bir uygulama olup pratik yaşamda yer bulması toplumların kültürleriyle alakalıdır. Toplumsal yaşam seviyesinde kadınlara

atfedilen anlam bazı toplumlarda kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2018: 487).

Sosyal çevrenin kadınların iş yaşamına katılmalarındaki olumsuz etkisi toplumsal cinsiyete dayalı rol kalıplarından kaynaklanmaktadır. Bu olgu kadınlar tarafından özümsenmiş kadın ev yaşamı, aile, çocuk bağlamında ortaya çıkmaktadır. Kadınların eğitim seviyeleri ve meslekleri önemli olmayıp bu durum istisnalar dışında kadınların yaşadığı bir gerçektir (Eyüboğlu, 2000: 124). Kadının çalışma hayatına katılması, hem toplumsallaşma hem de toplumsal hayata katılımını artırması bakımından önemlidir (Keser v., 2016: 181). Toplum tarihsel süreç boyunca kadını ve erkeği bazı alanlara ait kılmakta; yaşanılan toplumsal yapı ve dönem kadının ve erkeğin toplumsal işlevlerini belirlemektedir. Kadının ve erkeğin görünürlüğü ve değeri de yine kültür tarafından belirlenmektedir. Doroty Smith'in de belirttiği gibi gündelik yaşam kadınlarla bütünleştiriliyorken kamusal sahada dışlanan kadınlar çağdaşlığın önemsemediği gündelik yaşama sıkıştırılmak istenirken ve çağdaş, modern hayat erkeğe, gündelik olan ise kadına ait kılınmaktadır (Dündar Zeybekoğlu, 2012: 124-125).

Kadınların emek gücünün iş yaşamından kaynaklanan sebeplerden dolayı maruz kaldığı eşitsizlik ve ayrımcılıklara neden olarak, biyolojik ve fiziksel işgücü piyasasına dair geçerli kaidelerin işleyiş ve sahip olduğu sosyo -kültürel mesuliyetler neden olarak gösterilmiştir (Özaydın, 2015: 2). Kadınlar toplumun gereksinim duyduğu emek gücünü üretmekte toplumsa bu üretime karşılık onlara herhangi bir ödeme yapmamaktadır çünkü kadınların bu işi iktisadi bir kategori olarak değil ‘’*biyolojik karakterlerinin*’’ sonucu olarak yerine getirdiklerini kabul etmektedirler (Michel: 88).

Hegelci bir efendi köle ilişkisinde kadın hem erkeğin varlığını devam ettirmesi için elzemdir, hem de bir nesne, radikal bir öteki konumundadır (Öztürk, 2009: 6). Erkeğin egemen olduğu kültür içinde ezilen, özgürlükleri kısıtlanan, eğitim

hakkını kullanamayan ve iş hayatına giremeyen kadın giderek kendini aciz hissetmekte, pasif kalmakta, umutları yok olmakta, öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla hareket etmektedir (Keser vd., 2016: 132).

Çalışan kadınlarla ilgili yapılan araştırmalarda kadınlara ödenen ücretlerin erkeklere oranla çok daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. İşverenler ücretlerle ilgili olarak erkekleri ailenin geçimini sağlayan birey olarak görürlerken ödenen ücretin tüm aileyi kapsayacağını düşünürler, kadınları ise bağımlı marjinal çalışanlar olarak algıladıklarından daha az ücretlerle çalıştırırlar (Eraydın ve Taşan, 1999: 139-140).

Kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanamamaların nedenleri arasında geleneksel düşünce yapısı bulunmaktadır. Bu yapı uyarınca toplumda ‘’aile reisinin erkek olduğu’’ ve ‘’erkeğin aile geçindirdiği’’ fikri hâkim olduğundan dolayı iş alımlarında erkekler öncelikli konumda olmaktadırlar (Arat, 1996: 48). Yeterli eğitim ve meslekleri, özgür benlik kimlikleri bulunmayan kadınların ekonomik olarak güçlü olmaları zorlaşmaktadır (Arat, 1996: 499). Kadınlar düşük ücretlerle niteliksiz işlerde otorite hiyerarşisinde düşük pozisyonlarda zor olan çalışma şartlarında çalışmaya zorunlu tutulmaktadırlar. İşverenlerin kadınları bu şartlarda çalıştırmalarındaki kazançları olabildiğince yüksek olmaktadır.

Kapitalist toplumsal bir düzenin oluşmasıyla kapitalist üretim ilişkileri cinsiyetçi iş bölümünü empoze etmekte ve kadınlar savaş ve benzeri durumlar dışında tutulup toplumsal üretime dâhil edilmemekte, ucuz ve niteliksiz iş gücü olarak tanımlanmaktadırlar (Erkek ve Karagöz, 2009: 1). Kadınlar ucuz emek gücünü oluşturmakta olup, iş gücü aşamasında ezilen, kolaylıkla işten çıkartılan ve yedek işçi ordusu vasfı taşıyan bir kesittir (Demirel, ve Mansur, 1999: 16). Kadınlar tek bir şekilde çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılabilirler, bunun yolu ise insanların düşüncelerindeki cinsiyetçi öğretilerin silinmesinden ve kültürel katılımı değiştirmek kadar temizlik işleri, anaokulları, hazır yiyecekler gibi münasip ve yeterince materyalist konumdaki işlerin var edilmesiyle oluşur (Arat, 1996: 54).

1.2.1. Kadının Çalışma Yaşamı Öncesi Karşılaştığı Sorunlar

Kadın sorunu toplumun genel problemlerinden ve bünyesinden ayrılamayacak kadar kompleks, çok yönlü ve paradokslarla dolu olan bir olgudur (Arat, 1986: 14). Kadınların çalışma hayatında olmaları onların yalnızca iş ve aile kavramına tesir etmesiyle yetinmeyip, bunun yanında iktisadi, toplumsal ve sosyal etkilerde oluşturmasını sağlar (Durmaz, 2016: 37). İktisadi ve sosyal kanunların az olması sebebiyle yasal bakımdan erkeğe tabi olan dinsel, geleneksel, töresel dayatmalarla ezilip pasifleştirilen, eğitim yetersizlikleri nedeniyle tamamen aciz kalan kadınlara yeniden üretim fonksiyonunu ve toplumsallaştırma aşamasının bütün mesuliyetlerini de üstlenmiş olduklarından dolayı iş bulup çalışma hayatına katılmaları zorlaşmaktadır (Arat, 1996: 53).

Kadınların çalışma hayatına girmesini engelleyen sebeplerden biri de önyargılardır. Toplumdaki geleneksel düşünce yapısının sebep olduğu erkeklerin evini geçindiren birey olarak, kadınlarınsa evin işlerini yapan, çocuk bakan eşinin ihtiyaçlarını karşılayan kişi olarak görülmesi kadının çalışma hayatına katılmasını engellemektedir (Çelikten,2004: 96). Toplum kadınlara sevecenlik, yardım severlik, bireyler arası ilişkilerde duyarlılık kibarlık gibi sosyal nitelikleri empoze ederken, erkeklere ise saldırganlık, öfke, dominantlık, bağımsızlık, kendine itimat, güçlülük gibi nitelikleri uygun görmüştür. Erkek iş hayatında aktifken kadınlara ev hanımlığı uygun görülmüştür, bu sebepten kadın çalışma hayatına daha giremeden ekarte edilmektedir (Çiçekli, 2019: 145).

Kadınların istihdam da yeteri kadar yer alamamaları istihdam politikalarının eksikliğinden ve kadınlara yüklenen toplumsal görevlerden kaynaklanmaktadır (Keskin, 2018: 5). Kadın çalışanlar büyük kentlerde çalışma hayatına katılma olanağı bulsalar da eğitim seviyelerinin düşüklüğü, yetersiz olan toplumsal kabiliyetleri sebebiyle sosyal güvencesiz ortamlarda düşük ücretlerle çalışmakta ve toplumsal dışlanmanın bir farklı niteliğini yaşamaktadırlar (Çakır, 2008: 35). Kadınların çalışma yaşamında eğitim düzeyleri onların pozisyonlarını, konumlarını saptayan bir

etkendir (Küçük, 2015: 2). Eğitim kültürün ve değerlerin iletilmesinde kullanılırken diğer taraftan bilgi ve yeteneklerin öğretilmesindeki oynadığı rolü sebebiyle toplumsal cinsiyet eşitsizliği perspektifinden göz ardı edilemezken, toplumsal cinsiyetin erkeklik ve kadınlığın toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini güçlendiren temel nedenlerden biri olabileceği olasılığı görülmektedir (Çitçi, 1998: 577).

Eğitim, üretici ve nitelikli bir hayatın ilk şartı olmasının yanında toplumsal ve kişisel değişmenin vasıtası olup, cinsiyetler ve toplumsal gruplar arasındaki eşitsizlikleri asgari düzeye indirgemektedir (Keskin, 2018: 8). Eğitim diğer yandan geleneksel cinsiyetçi kalıpların tekrar üretilmesinin yanında kadınların kendi güçlerini ve kendilerini güçsüz kılan sistemleri anlayabilmelerini ve bunları dönüştürebilmeleri için gereken ortamı da sağlamaktadır (Tan vd., 2000: 169). Kadınlar kendilerine karşı oluşan önyargıları benimsemek, içselleştirmek, özgüven eksikliği yaşamak, iş aile çatışması ve suçluluk hissiyle başa çıkamamak, kendini ve şartları geliştirme arzusu ve yahut olanağı olmaması kariyer yönelimli olmamak ve kadının yeri neresi sorusunun cevabını bulamamak kadının kendisini çalışma hayatından uzak tutmasına neden olmaktadır (Örücü vd., 2007: 119). Kadınlar çalışma hayatı öncesi yukarıda anlatılanlar dışında da bazı sorunlarla karşılaşılabilmektedirler. Aşağıda bunların bazılarına değinilmiştir; (Çakır, 2008: 29-33; Alparslan vd., 2015: 67-70).

- Kadın iş gücünün eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Köylerden kentlere doğru gerçekleşen göçlerin kadınların çalışma ortamlarından uzakta kalmalarına sebep olması,
- Kadınlardaki evlenme olgusunun yaşamların da konum ve rol değişimlerine sebep olması,
- İş alımlarında bekârların evlilere, çocuksuzların çocuklulara tercih edilmesi gibi ayrımcılıkların yaşanması,
- Çalışma hayatında kayıt dışı istihdamın fazlalığı sebebiyle güvencesiz çalışmanın oluşturduğu isteksizlikler,

- Personel atamalarında verilecek olan ilanlarda yalnızca erkek adayların başvuru yapmasının istenmesi,
- Kadınların fiziksel güç gerektiren işlerde tercih edilmemeleri,
- Kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası izin almaları ve kendilerine doğum ödeneği sağlanması gerektiğinden emek gücünün dışında tutulmaları,
- Kadınların hamile olmaları işe alımlarda olumsuz tercih olmalarına sebeptir.

1.2.2. Kadının Çalışma Yaşamına Girdikten Sonra Karşılaştığı Sorunlar

Kadınlar iş hayatına girdikten sonra çoğu sektörde özellikle büyük ölçekli firmalarda çeşitli nedenlerden dolayı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Büyük işletmelerin genel niteliği olan piramit oluşumda yönetsel konumlar için esas olan finansman ve ürün geliştirme gibi stratejik öneme sahip bölümlerde kadınların ilerlemelerine olanak verilmemektedir (Tükeltürk, 2008: 116). Eagly ve Sezesny'e göre yönetimi erkek dominant güç yapan patriarkal oluşumdur (Akbaş ve Taner, 2017; 196). Kadınların başarılı performansları erkeklerden daha sıkı bir şekilde incelenmekte ve daha katı standartlarla değerlendirilmektedir (Williams, 2005; 93-96). Çalışan kadınların sosyal hayattan uzaklaşmaları iş hayatında ilerlemek isteyen kadınları olumsuz etkilemektedir (Omotava vd., 2013: 52). Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bazı sorunlar aşağıda yazılmıştır; (Küçük, 2015: 7; Çakır, 2008: 33; Günsel vd., 2015; 81; Alparslan vd., 2015: 74-76)

- Hamilelik dönemlerinde iş kaybı bahanesiyle kadınları işlerinden usandırmak, soğutmak,
- Fazla mesai saatleri, kötü çalışma koşulları ve kadın emeğinin istismar edilmesi,

- Kadınların erken evlenmeleri bu nedenle eğitimlerini tamamlayamadıklarından dolayı düşük ve niteliksiz işlerde çalışmaları,
- Aşırı iş yoğunluğu, ücret eşitsizliği, ücret düşüklüğü ve ulaşım sıkıntısı,
- Terfide yaşanan adaletsizlikler,
- Cinsiyet ayrımcılığına, mobinge ve tacize maruz kalmaları,
- Yeteneklerinin dikkate alınmaması,
- İşten ayrılma sürecinde kıdem tazminatlarının ödenmemesi ve kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılmaları,
- Kriz ve ekonomik daralma periyotlarında bilhassa evli olan çalışan kadınların erkeklerden daha önce işlerine son verilmeleri,
- Kadınların belirli işlere ya da mesleklere daha az istihdamlarının sağlanması,
- Sosyal baskılar ve çoklu rol üstlenmeleri,
- Eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlikler,
- Sosyal haklardan yararlanmada yaşanan eşitsizlikler,
- Sendikaya üye olmada yaşanan sorunlar,
- Ücretli ya da ücretsiz doğumların kadınlar için sorun teşkil etmesi,
- Kreş ve emzirme odalarının olmaması,
- Görevlerin kadın ve erkeksi şeklinde ayrılması,
- Kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıklar,
- Kadınların terfilerinde biyolojik niteliklerinin öne çıkartılması,
- Teşvik primlerinde tam zamanlı çalışanların tercih edilmesi, Yasal haklara dair olan bilgisizlikler,
- İşe alımlarda cinsiyetin belirleyici rol oynaması,
- Eğitim programlarından yararlanamama,

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar örgütsel nedenlerden ücrete dair olan eşitsizlikler, eğitim fırsatlarından yeterince faydalanamamaları , yönetsel konumlara yükselmede yaşadıkları sorunlar, sosyal haklardan

faydalanamama, cinsel taciz ve mobinge maruz kalmaları en çok göze çarpan nedenler olduğu görülmüştür. Bu nedenlerden dolayı iş hayatlarında yeterince verimli olamamakta ve özellikle büyük ölçekli şirketlerde üst düzey pozisyonlarda erkeksi yönetim tarzlarının benimsenmiş olmasından dolayı üst düzey pozisyonlara yükselememektedirler. Bu anlatılanlardan yola çıkılarak cam tavan kavramı oluşmuştur.

1.3. CAM TAVAN KAVRAMI

Bu bölümde cam tavan kavramının kadının iş hayatına daha girmeden önce hangi şekillerde ve hangi nedenlerden ortaya çıktığı ve tanımı anlatılmaktadır. Kadının aile içindeki pozisyonu günümüzde de toplumsal statü için en saptayıcı faktörlerdendir. Ailedeki güç çözümünün kadınların lehine olmaması onların toplumdaki arka konuma itilmelerini ve bununla beraber maruz kaldıkları ayrımcılıklara karşı stratejiler geliştirmelerine engeller yaratmaktadır. (Berktay Hacimirzaoğlu, 1998: 191). Kadınlar evrensel konumda da toplumda erkeklere oranla daha düşük pozisyondadırlar. Kadınlık olgusu, düşük statüyü kapsadığından dolayı önemli vazifelerin kadınlaştırılmaması için o konumlarda erkeklerin daha çok çalıştırıldığı görülmektedir. Erkekler yöneticilik gibi yüksek statülü vazifelerin itibarını koruyabilmek adına bu vazifeleri kadınlıktan tasfiye etmeye gayret etmektedirler. Kadınların yüksek statü vazifelerine gelmeleri durumunda erkeksi çalışma şekillerini benimsemeleri gerekmektedir. (Berktay Hacimirzaoğlu, 1998: 306).

Sosyal statü, toplumun ve sosyal ortamın bireylere dayattığı kültürel değerlerdir. Kadının statüsü eğitim ve çalışma yaşamına iştirak, gelir düzeyi ve mülkiyet davranışı ile saptanır. ‘’Population Action İnternational’’ 99 ülkedeki yaptığı çalışma neticelerine göre kadın nüfusu dünyadaki nüfusun yarısını oluşturmasına karşın, statüleri saptayan belirtiler irdelendiğinde kadınların erkeklere

eş statüde olmadıkları tespit edilmiştir. Kadınların iş ortamlarında ve evdeki emek sürelerinin erkeklere oranla iki kat daha fazla olmalarına karşın eğitim, gelir seviyeleri, mülkiyet payları erkeklere nispetle çok az niceliktedir (Akın, 2008: 28).

Kadınların performansları erkeklere göre daha sıkı bir şekilde incelenmekte sonrada katı standartlarla değerlendirilmektedir (Williams,2005,s:93-96). Kadınlar aynı kimliklere ve inançlara sahip monolitik bir grup değildir (Jalalzai,2008,s:207). Kadınlar insanlığın uzun tarihi boyunca erkekler için ikinci keman olarak kullanılmışlardır (Omotayo vd., 2013,50). Kadınlar iş yaşamlarında yapısal, eğitimsel, yasal engellerle karşılaşmaktadırlar (Douse,2009,s:13). Kadınlar başarılarından erkekler ise potansiyellerinden değerlendirilirler (Williams,2005,s:93-96). Cinsiyet klişeleri yüzünden erkeklere nazaran daha az rekabetçidirler ve cinsiyet ve ırk temelli çifte dezavantajlarla karşı karşıyadırlar (Ragins vd.,1998,s:38; Clay,1988,s:2). Profesyonel kadınlar insan varlıklarının en büyük keşfedilmemiş damarlarıdır (Clay,1988,s:64). Başarılı olmak için kadınların sahte erkek olmaları algısı hala vardır (Hopman ve Lord,2009,s:33).

Kadınlar potansiyellerini kısıtlayan engellerle karşı karşıyadırlar (Evertson ve Nespitt, 2004, s:7). Çalışan kadınların sosyalizasyon hissi, ilerlemek isteyen kadınları olumsuz yönde etkilemektedir (Omotayo vd., 2013,s:52). Yürütme yönetiminde ilerlemelerinin önündeki engellerden biri erkek önyargısıdır, Liberya'da (Ellen Johnson Sirleaf), Almanya'da (Anglela Merkel), Şili'de (Michelle Bachelet) gibi kadınlar cam tavanı kırmışlardır (Jalalzai,2008,s:205-208). Kadınlar toplam işgücünün %47'sini oluştursalar da şirket CEO'larının ve üst düzey yöneticilerin yalnızca %6'sını oluştururlar (Matsa ve Miller,201,s:635).

Medya kalıp yargıları sürdürmede ve kadın adaylar için standartlar belirlemede önemli rol oynar (Zamfirache,200,s:181). Yönetimlerde orantısız derecede ve düşük sayıda kadın yönetici bulunmaktadır (Bass ve Avolio,1994,s:3). Erkek ve kadın yöneticiler arasında gözlenen farklılıklar kadın ve erkeğin genel olarak algıladığı anlama bağlı olabilmektedir (Bass ve Avolio,994,s:9). Ünlü iktisatçı

Lester Thurow (Massachusetts İnstitute of Technology) adlı eserinde ayrıca İşletme ve Ekonomi profesörü Lemelson *''örgütler kadınları kullanmadan küresel bir ortamda rekabet edemiyorlar''* demiştir (Lockwood,2004,s:1-9).

Yönetimde kadınlarla ilgili araştırmalar 1970'lerin ortalarında başlamıştır, ancak kadınların üst yönetim pozisyonlarını ve diğer hareketlerine odaklanan araştırmalar yetersiz kalmıştır. Kadınların neden hala zirveye varmadığı bireysel yöneticilerle anekdot vermelerine, kadınların kariyer ve gelişim deneyimleri üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Neredeyse kadınların kurumsal merdivende ilerleyişine dair bütün deneysel araştırmalar alt veya orta yönetim pozisyonlarına odaklanmıştır (Powell ve Butterfield,1994,s:69). Kadınların üst yönetimdeki konumlarından dışlanması cam tavanın kanıtıdır. Bu görünmez görünen bir engeldir ancak işle ilgili beceri, eğitim ve deneyime sahip olmadıkları için kadın olduğu için kadınları üst düzey işlerden uzak tutacak kadar güçlüdür (Goodman vd.,2003,s:477). Önyargılı karar verme süreçleri üst yönetim kademelerinde cinsiyet homojenliği ile kolaylaştırılmakta ve bu yapısal düzenlemeyi daha da güçlendirmektedir (Goodman vd., 2003,s:475).

Rosebeth Moos Kanter'in 1977 yılında yayınlanan *''Şirketlerdeki Erkekler ve Kadınlar''* adlı eseri cam tavan kavramı'nın ortaya çıkmasında önemli katkıları olmuştur. Hewlett-Packard'ın iki kadın yöneticisi olan Katherine Lawrence ve Marıanne Schreiber Ulusal Basın Kulübünde 1979 tarihinde yaptıkları bir sunumla cam tavan kavramını tanıtmışlardır. Katherie Lawrence ve Marianne Schreiber Basın Özgürlüğü için Kadın adlı konferansta Cam Tavan kavramı kadınların kariyer aşamalarını betimlerken kullanmışlardır. Working Women dergisinin editörü olan Gay Bryant 1984 tarihinde Adweek Dergisinde yayınlanan *''Çalışan Kadınlar''* makalesinde Cam Tavan kavramını kullanmıştır (İpçioğlu vd., Eylül 2018: s. 688).

Gay Bryant makalesinde *'' Kadınlar belli bir noktaya kadar ulaşmışlardır, ben buna cam tavan diyorum onlar orta yönetimin tepesindeler, duruyorlar ve sıkışmış haldeler''* tümcesiyle cam tavan kavramını ilk defa kullanmıştır (Tunç ve

Özmen, Kasım 2016: 101). Carol Hymowitz (Senioreditör- Columnist at Wall Street Journal) ve Timothy Schellhardt (Journalist) adlı iki yazar cam tavan terimini 1986 tarihinde Wall Street Journal'da Corporate Women (İş Yaşamında Kadın) adlı makalelerinde kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmelerine engel olan görünmeyen barikatları vurgulamak için kullanmışlardır. Şeffaf Tavanlar Metaforu ile kadınlarla üst yönetim arasında yer alan ve kadınların başarı ve kabiliyetleri dikkate alınmadan yükselmelerine mani olan görünmeyen geçilemeyen saydam bariyerlerini vurgulamışlardır (Gönül, Kasım 2015: 15). Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America adıyla 1987 tarihinde yayınlanan eserle Cam Tavan kavramı büyük ilgi ve alaka görmüştür (Utma, 2019: 49).

Cam tavan kavramı 1991 Amerika Birleşik Devletleri kongresinde gündem oluşturarak Sivil Haklar Yasası'nın II bağlılığı ile beraber Federal Cam Tavan Komisyonu kurulmuştur (Barutçu ve Kaçar Karaken, 2017: 81). Federal Cam Tavan Komisyonu; Amerika Birleşik Devletleri Başkanının atadığı 21 üyeden oluşan ve Çalışma Bakanlığınca yönetilen bir komisyondur. Federal Cam Tavan Komisyonu kadınların ve azınlıkların çalışma hayatlarında oluşabilecek fırsatları yakalamaları için politikalar üretmektedir (Demez ve Kasım 2015: 17). Çalışma hayatındaki ayrımcılığı belirlemek için kurulan Federal Cam Tavan Komisyonu hazırlamış olduğu raporda Cam Tavanı *''Kadınları ve azınlıkları nitelik ve başarılarına bakılmaksızın kariyer merdiveninin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan görünmeyen ve ulaşılamayan bir engel''* şeklinde tanımlamıştır. (Sökmen ve Şahingöz Akar, 2017: 114).

Cam tavan kavramı yaşamın birçok alanında bilhassa da ekonomik alanda ilerleyememek demektir. Cam tavan kavramındaki tavan kelimesi yukarı doğru yükselmeye mani olunmasını, cam kelimesi ise görülmeyen yazılı ve resmi bir olgunun olmamasına karşın varlığını hissettiğinden dolayı seçilmiş bir kavramdır. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı olgusu kadınların güç ve statü simgesi olan işlerde yükselmelerine mani olmakta kadınların karşısına bir engel olarak çıkmakta

ve yönetsel pozisyonları hak eden kadınları bu haklarından yoksun bırakmaktadır (Gökkaya Bilican, 2014, s. 377).

Cam tavan kavramı bireylerin davranışları ve örgütlerin önyargılarından oluşan kadınların kendileri ve çevrelerinin etkisiyle teşekkül eden açıklanamayan fakat tesiri hissedilen, kadınların kabiliyetlerini göz ardı edip yükselmelerine mani olan görülmeyen bariyerler olarak belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının neden olduğu ön yargılar kadın çalışanların kariyer merdivenlerinde yükselmelerine mani olup kadına atfedilen geleneksel roller daha uygun görülüp yöneticilik konumu kadınlara layık görülmektedir (Barutçu ve Kaçar, 2017: 81). Bu tür bariyerler zaman içinde içselleşerek kadınların yöneticilik konusunda kifayetsizlik, güçsüzlük ve başaramama olgusunu beraberinde getirmektedir (İnandı ve Tunç, 2012:205). Kadın yöneticilerde cinsiyetlerinden dolayı yönetim merdiveninin üst basamaklarına yükselmelerine mani olunduğu düşüncesi hâkim olup bu durum da kadınlarda motivasyon kaybına sebep olmaktadır. Üst seviye yönetim üyelerinin standart özelliklere sahip olması alınan kararlarda yetersizliğe sebep olmaktadır. Kadın yöneticilere karşı olan cinsiyet esaslı bariyerler örgütün gereksinim duyduğu yetenek ve kaynaklardan az olarak yararlanmasına neden olmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici,2014, s:4).

Microsoft Encarta World En Cylopediz'ya göre cam tavan sendromu; kariyer ilerlemesinin önündeki bariyerler ya da daha belirgin bir anlatımla herhangi bir bireyin cinsiyet, ırk, yaş ya da cinsel seçimleri dikkate alınarak üst düzey yönetici konumlarına ulaşmalarına mani olan, resmiyette olmayan ama hakikatte var olan bariyerlerdir (Er & Adıgüzel, 2015, s. 166). Wirth, cam tavanı örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından oluşturulan kadınların üst seviye yönetim konumlarına yükselmelerine tesir eden görünmeyen suni bariyerler şeklinde tanımlar (Çakıcı, 2016, s. 283-303). Cam tavanın daha geniş tanımına bakıldığında engellenen fırsatların kümülatif dezavantajlarının (nerede olursa olsun) kadınların daha üst düzeylerde temsil edilmemesine neden olduğunu varsayar (Acker, 2009, s. 201).

Lockwood cam tavanı, şirketlerde, eğitim kurumlarında ve Devlet'te ya da kar gayesi taşımayan organizasyonlarda üst yönetim konumlara yükselmek isteyen ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştığı engeller olarak tanımlanmıştır (Gül ve Oktay, 2009: 426). Jackson cam tavanın görünmez bir bariyer olduğunu kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmesini, bütün beceri ve yetkinliklerine karşın engellendiğini belirtmiştir. (Akyurt, 2018: s. 87). Cam tavan kadınlar için üst yönetimin altındaki seviyelerde bir plato ve üst yönetimin sosyal kategorizasyonun da diğer yönetim işlerine göre bir fark olduğunu göstermektedir (Goodman vd., 2003,s:477). Cam Tavan, vasıflı kişilerin çalıştıkları kurumlarda yönetsel konumlara yükselmelerine mani olan davranışsal ve önyargılara dayanan suni bariyerlerdir (Demez ve Kasım 2015: 17).

Alice Eagly ve LindaCarli ‘’*Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders’’* adlı eserinde cam tavan sözcüğü yerine cam labirent sözcüğünü kullanarak olgunun kompleksliğini vurgulamıştır (Gül ve Oktay, 2009: 426). Yousry, Cam tavan sendromunun gerçek bir olgu olmadığı düşüncesindedir. Cam tavanın öfke ve kızgınlığı temel alan bazı feministler tarafından oluşturulmuş bir kavram olduğunu ve cam tavanın sadece cam olmayıp camdan daha kuvvetli bir inanç olduğunu savunmuştur (Özkan ve Özkan, 2010,s:168).

Cam tavan kavramı kadınların yönetsel konumlara yükselmelerinin yanında gelir itibar ve saygınlık kazanmalarıyla da ilgili olup iş kadınlarının içinde bulundukları bir dünyayı betimlemek için oluşturulmuş bir kavramdır (Kalkın, Erdem, & Tikici, 2015, s.127; Evetson & Nesbitt, 2004, s.7). Cam tavan nitelikli kişilerin ilerlemesini önleyen toplumsal veya örgütsel önyargıya dayalı yapay engellerdir (Zamfirache,2010,s:176).

Cam tavan kavramıyla anlatılmak istenen oluşan problemlerin belirsizliğidir. Cam tavan olgusu örgütsel ve davranışsal önyargılardan meydana gelen cinsiyetçi ve ırksal ayrımcılığı tanımlar (Soysal ve Baynal, 2016: 22). Chugh ve Sahgal'ın cam tavan hakkında yaptıkları araştırmalar sonucunda ‘*'yöneticiler*

erkektir'' düşüncesinin çalışanların zihinlerinde yerleşmesinin nedeni olarak örgütleri görmüştür (Tezergil ve Karabay, 2018,s:83). Cinsiyet boyutu erkekler lehine önyargılıdır (Omotayo vd., 2013, s. 50). Cam tavanı kalıp yargılar, önyargılar ve toplumsal değerler oluşturur. Cam tavan kadınların eksikliğini tanımlamak için alternatif bir açıklama olarak kabul edilmiştir (Gyekye, 2013: 5-24). Cam tavan sorununun temelini, kadınların ve azınlık gruplarının stratejik olduğu düşünülen yönetim kademelerine yükselmelerine mani olan sebepler oluşturur. (Wolff, Aralık 2018: 22).

Cam tavan, kişilerin hiyerarşi merdivenlerinde yükselmeye başladıkça kalınlaşmakta ve belli bir aşamadan sonrada kırılmaz bir olgu haline gelmektedir. Cam tavan kavramı 90'lı yıllarda yatay bir genişleme ile sadece kadınlar için olmayıp etnik azınlıklar ve bunlara ilave olarak LBGT kişiler içinde kullanılmaya başlanmıştır (Aldemir ve Budak, 2018: 37-64). Cam tavan bir medeni haklar sorunudur, sosyal ve ekonomik cinsiyeti temsil eden tutumlara dayalı olan yapay ve görünmez engelleri ifade eder (Hopman & Lord, 2009, s. 3; Clay, 1998, s. 56-10). Cam tavan toplumu saran sosyal bir sorun olup, ancak toplumun bir bütün olarak yüzlerce yıldır sahip olduğu arkaik kadın görüşlerini bıraktığında çözülebilir (Goyal, 1996: 40-41). Morrison ve arkadaşları cam tavanı şeffaf olarak nitelendirmişler ve kadınların kurumlarda belli bir seviyenin üzerine çıkmasını engelleyen bir engel olduğunu söylemişlerdir (Powell ve Butterfield,1994,s:68-70). Kadınların karşılaştıkları zorluklardan biri de erkek egemen bir sektörde zorlanmadan nasıl sert olunması gerektiğidir ayrıca kadınlar kariyer hedeflerine özel ilgi göstermeli ve bu hedefleri açıkça belli etmelidirler (Knutson ve Schmidgall,1999,s:67).

Cam tavan kavramı çalışan kadınların kişisel vasıflarına ve yetkinliklerine bakılmaksızın üst düzey yönetimler tarafından yükselmelerine engel olan aşılamayan ve görülmeyen bariyerlerdir ve üst yönetim düzeyindeki erkeklerin cinsiyetçi tutumlarıyla ilgilidir. Benzersiz bir cinsiyet eşitsizliğinin türünü tanımlamak için kullanılan cam tavan kadınların dikey hareketliliğini engelleyen geçirimsiz bir bariyerin varlığını ima eder (Awofeso vd., 2016: 4). Bu kavramda tavan, yukarı

doğru yükselme bariyerini buna karşın cam ise resmi ve yazılı olmayan ve görülemeyen fakat hissedilebilen bariyerleri simgeler. Bu bariyerler yalnızca piramidin tepe kısmında görülmekte aynı zamanda orta seviye yönetici, engellilik durumu, ten rengi farklılığı ve azınlıklar gündeme geldiğinde oluşmaktadır. Cam tavan kavramı kadınlar ve azınlık gruplar için kurumsal merdivenlerde yükselmelerine mani olan görünmez bir bariyer oluşturmaktadır (Durmaz, 2016: 51-52; Browne & Meyer, 2003: 8).

Cam tavan, beyaz tenli kadınlar için düşünülmüş bir oluşumdur. Beyaz tenli olmayan kadınlar için cam tavan kavramı söz konusu ise bu durumda beyaz tenli kadınlar için oluşturulan yapı kifayetsiz olacaktır, cam tavan kavramı yerine katı duvar tanımlaması daha uygun olacaktır. Bu tür oluşum beyaz tenli kadınların çarptığı cam tavanın ırkçılığında katkısıyla daha katılaşıp ve cam tanımından çıkıp sanki sert bir duvara dönüşmesini vurgulamaktadır. Tüm marjinal gruplara bakıldığında en şanssız grup olarak beyaz tenli olmayan kadınlar olduğu görülmektedir. Beyaz tenli kadınlara atfedilen önyargılarda insan sermayelerinin yeterli olmadıklarından dolayı işletmelerde işe yaramayacakları görüşü yaygındır buna karşın beyaz tenli olmayan kadınlara dönük önyargıların üzerine ırkçılık olgusu eklenip çirkin tanımlamalarla birlikte örgütteki yaşamları sorunlu bir durum alabilir. Beyaz tenli olmayan bu kadınlar beyaz ırktan olmamalarının yanında kadın olmanın da güçlüklerini yaşayacaklardır (Aksoy, 2018: 77).

Cam tavan kavramı dair tanımlar irdelendiğinde şeffaf veya görünmez gibi anlam taşıyan ve net olmayan konseptlerin kullanılması araştırmacıları çeşitli ölçütler kullanarak işletmelerdeki cam tavanın mevcudiyetini önlemeye yönlendirmiştir. Bu aşamada yönetsel konumda bulunan kadın oranı, ücret, terfi, üst düzey konumlarda bulunan kadın yöneticisi sayısı gibi ölçütler baz alınmıştır (Kulualp, 2015: 103). Smith, Caputi vd., cam tavan inançları ile kariyer arasındaki ilişkiyi başarı, iyimserlik ve karamsarlık çerçevesine dayandırmışlardır (Roman, 2017,s. 39).

Cam tavanın temel ilkeleri toplumsal cinsiyet ve ırksal-etnik katılım konusunda ilerlemeler yaparak toplumdaki üst düzey pozisyonları çeşitlendirmek için çağdaş bir hareketle uyumludur. Spesifik olarak bir cam tavan kavramı genel olarak kadınlar ve renkli insanlar için kariyer gelişimine bir dizi engel olarak görülmektedir. Kadınların ve azınlıkların kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler gevşek bir şekilde 5 kategoriye ayrılabilir: İnsan sermayesi, meslek seçimleri, aile sorumlulukları, ağ oluşturma ve gelişim, insan sermayesi değişkenleri kariyer gelişiminin altında yatan önemli faktörlerdir (Daley,1996,s:143-147). Bu engeller bilinçli veya bilinçaltı ayrımcılık uygulamalarının ortaya çıkan değişkenlerinin bir takımyıldızı gibi ortamı kapsadığı görülür (Jackson ve O'Callaghan,2009, s:460-461). Kadınlar kendilerine açık olan olanakları gösteren kadın rol modelleri (bir bireyin amirinin cinsiyetini belirten SUPSEX ve kadın akıl hocasına sahip olduğu için HADFEMM) bu nedenle motivasyonuna takviye işlevi görebilirler (Daley,1996,s:143-147). Gammie ve Gammie, cam tavanın profesyonel alanlarda olduğu gibi bazı alanlar dada oldukça kalın olduğunu belirtmişlerdir (Hopman ve Lord, 2009,s:11).

1.3.1. Cam Tavanı Ortaya Çıkartan Unsurlar

Cam tavan, kadınların doğdukları anda aile içinde başlayan büyüdükçe toplumsal çevrenin de etkisiyle meydana gelmekte ve kişilerin kendi kendilerine karşı oluşturdukları engellerden dolayı iş hayatına girerken birçok zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Kadınların iş hayatına girerken devlet tarafından koyulmuş engeller olmamasına rağmen çeşitli sorunlara maruz kalmakta istedikleri iş alanlarında çalışmaya başlayabilseler bile örgüt tarafından dışlanma gibi zorluklarla karşı karşıya gelmektedirler. Kelly ve Young yaptıkları araştırmalarda cam tavanı meydana getiren bazı unsurlar olduğunu görmüşlerdir. Bunlardan bazıları; (Korkmaz, 2016: 97).

- Toplumsal rollerin sadece kadınlara özgü bir kavram gibi görülmesi,
- Kadınların iş hayatında aralıklı dönemlerle çalıştırılmaları,
- Üst yönetimin çalışanlarını seçerken ve kademelerini artırırken yapmış oldukları ayrımcı hareketler,
- Kadınların spesifik sahalarda görevlendirilmeleri (örneğin, halkla ilişkiler, insan kaynakları gibi terfi almaları zor olan alanlar)

Bunların dışında cam tavanı meydana getiren başka sebeplerde mevcuttur. Bu sebepler aşağıda anlatılmaktadır; (Aksu vd., 2013: 135).

- Erkek egemenliğinin hakim olduğu organizasyon kültürü ve uygulamaları,
- Erkek ve kadınlar arasındaki yönetim sitili farklılıkları,
- Kadın çalışanlara karşı kadın yöneticilerin ve diğer üst konumdaki kişilerin olumsuz davranışları,
- Cinsiyetçi kalıplaşmış önyargılar,
- İş ve yaşam dengesi savaşımı, rol model mentor eksikliği,
- Örgüt içinde formel olmayan takımlara ve iletişim kanallarına katılamamaları gibi sebepler bulunmaktadır.

1.3.2. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları bazı engeller mevcuttur ve bu engellere cam tavan adı verilmiştir. Eyring ve Stead 1960'lı senelere dair cam tavanlar literatürünü irdeleyerek kadınların çalışma hayatında yükselmelerine mani olan toplumsal kalıp yargıları ortaya çıkartmışlardır. Ayrıca ABD ‘’Cam Tavanlar Komisyonu işletmelerde cam tavana neden olan veya devam etmesini sağlayan

uygulamaları saptamışlardır. Cam tavanı engelleri bu iki çalışma baz alınarak oluşturulmuştur (Başak, 2009: 126-127).

Tablo 1. Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklı Engeller	**Örgütsel Faktörlerden Kaynaklı Engeller**	**Toplumsal Faktörlerden Kaynaklı Engeller**
• Kişisel Tercih ve Algılar • Çoklu Rol Üstlenme	İnformal İletişim Ağlarına Katılamama Örgüt Kültürü Örgüt Politikaları Mentorluk	Mesleki Ayrım Stereotipler

KAYNAKÇA: BİNGÖL Dursun, AYDOĞAN Enver, ŞENEL Gökçen ve ERDEN Pelin, ‘’Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği’’, *İşletme Fakültesi Dergisi,* Cilt: 12, Sayı: 1, 2011, s: 118.

1.3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklı Engeller

Bireysel faktörlerden kaynaklı engeller iki alt temaya ayrılmaktadır. Birinci alt temada kişisel tercih ve algıların tanımı, ikinci alt temada çoklu rol üstlenmenin tanımı yapılmıştır.

1.3.2.1.1. Kişisel tercih ve Algılar

Kadınların kariyer algıları erkeklere göre farklıdır. Erkek yöneticiler için hiyerarşi ve mali kazanç ön plandadır buna karşın, kadın yöneticilerde ise iş tatmin düzeyi önemliyken maddi gelirler daha az önem taşır. Erkeklerin birinci öncülü ne

kariyer ne de iş başarısıdır. Kadınlar için eş ve anne konumları daha önemlidir. Kadınların eş, anne, yöneticilik rolleri aynı anda oluştuğunda kadınlar kariyerlerini ve aileleri arasında bir seçim yapmaya zorlanırlar (Akyurt, 2018: 90). Kadınlar iş ve aile başarılarını ortak bir şekilde götürmeye çaba gösterirler. Çalışma yaşamında kadın çalışanlar kendilerini erkek meslektaşlarına nispeten daha kifayetsiz olarak görürler başarısız olma korkusunu daha çok hissederler (Çaha vd., 2016: 14).

1.3.2.1.2. Çoklu Rol Üstlenme

Toplumun atfettiği geleneksel rollerini ifa etmeye, çaba ve gayret göstermeye çalışan kadınlar bir taraftan kariyer yapmak isterlerken diğer taraftan da eş ve annelik rolleriyle kendilerini çatışma ve ayrımcılıkların içinde bulurlar (Akyurt, 2018: 518; Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 518). Vaktini ve kişisel enerjisini ailenin mesuliyetine harcayan ve çalışan kadınlar bölünmüşlük olgusu yaşarlar, kendilerini tam olarak işlerine veremezler bu sebeple yönetsel pozisyonlardan kaçan pek çok kadın mevcuttur (Katkat Özçelik, 2017: 56). Çalışan kadınların iş yükleri yalnızca işleriyle sınırlı olmayıp, ev kadınlığı, annelik, iş yaşamında başarılı olma gayreti kadın çalışanlarda strese neden olmaktadır. Yönetsel konumdaki kadınların stres düzeyleri daha da yüksek olmaktadır (Çağa vd., 2016: 16).

1.3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller dört alt temaya ayrılmaktadır. Birinci alt temada informal iletişim ağlarına katılamama, ikinci alt temada örgüt kültürü, üçüncü alt temada örgüt politikaları ve dördüncü alt temada da mentor eksikliğinin tanımları yapılmıştır.

1.3.2.2.1. İnformal İletişim Ağlarına Katılamama

İnformal iletişim, düzenlenmeyen resmi yollarla önceden belirlenmeyen, dedikoduları, söylentileri ve kısıtlı haberleri içinde barındıran bir yapıdır (İmamoğlu, 2016: 74). Erkekler kariyer merdivenlerinde yükselebilmek için informal iletişim ağlarından faydalanmaktadırlar buna karşın kadınlar ise bu ağların egoist önceliklerine ve asıl olmayan hislere dayandığını düşünmektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7).

Organizasyonlarda arkadaşlık ilişkileri cinsiyet temellidir. Çalışma dışında çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurulan sosyal ilişkiler genelde iş çıkışından sonra veya hafta sonlarında gerçekleştirilen faaliyetlerle oluşturulur. Kadınlar erkeklerin yoğunlukta bulunduğu çalışma dünyasında meslekleriyle alakalı ilişkiler kurma konusunda erkeklere göre daha zayıf ilişkiler geliştirebilirler. Çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışındaki sosyal süreçte bu eşit informal ilişkiler ağına girmekte zorlanan kadınlar kariyerleri için gerekli olan bireysel bağlantıları kurmakta zorluk çekmekte olup bu da kariyerlerinde olumsuzluklara neden olmaktadır (Çağa vd., 2016: 21). Örgütlerde yaşanan ek ödenek, prim ve ücretlerde eşitsizliğe neden olan değerlendirmeler, sistemdeki eksiklikler, dinamik yöneticilik eğitimlerinin ve kadın iş görenlerin gelişmelerinden sorumlu yöneticilerin noksanlığı, itinayla yapılmış planlama ve görevlerin eksikliği, yöneticilerin önem ve özen gerektiren görevlere kadınların ve azınlıkların atanmalarına olumlu bakmamaları kadınların informal iletişim ağlarına katılmalarında engel teşkil etmektedir (Başak, 2009: 126-127).

1.3.2.2.2. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü 1980'lerde Amerikan İşletme Yönetim Bilimi insanlarının oluşturduğu bir kavramdır. Örgüt kültürü insanların davranışlarını yönlendiren

kurallar, alışkanlıklar ve inançlardan oluşan bir sistemdir (Tanrıöğen vd., 2014: 171). Örgütlerin kendine has olan kültürleri vardır. Örgüt kültürü örgütün her tarafını kapsayan bir ruh yahut bir iklim olarak tanımlandırılır. Üst seviye yöneticiler tarafından oluşturulan bu ortam bazen açık ve olumlu olabileceği gibi bazen de kapalı ve olumsuz olabilir (Katkat Özçelik, 2017: 57).

Örgütlerde eril hakimiyetin olduğu kültürlerde kadınların üst düzey konumlara yükselmelerinde ki en büyük bariyerdir (Çağa vd., 2016: 17). Hiyerarşik otorite, özerk olma, despot liderlik biçimi yani eril merkezli örgüt kültürlerinin, kadınların yönetsel merdivenlerde yükselmelerinin önünde önemli bir bariyer olduğunu vurgulamıştır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6). Örgüt kültürü çalışanlarca kabullenilen ve dış ortama karşı uygulanan tutum, davranış ve değerleri tanımlar. Tutum ve davranışlar organizasyonlara yeni girenlere eski çalışanlar tarafından anlatılır, organizasyonların yönetim konumlarında hangi cinsiyet dominant ise o organizasyonda o cinsiyetin özellikleri ön plandadır (Çağa vd., 2016: 17).

1.3.2.2.3. Örgüt Politikaları

Kadınların örgütlerde karşılaştığı olumsuz pozisyonlar örgütün politikalarıyla ilgilidir. Performans sistemi, kariyer geliştirme pratikleri, işe alımlar gibi mevzular örgüt politikalarını oluşturur (Tunç ve Özmen, 2016: 104). Organizasyonlarda kadın çalışanlar çoğunlukla insan kaynakları ve personel bölümlerinde konumlandırılırken yükselme olanağı daha fazla olan üretim ve pazarlama departmanların da ise erkekler tercih edilir. Organizasyonlarda ücret, prim, ikramiye, hizmet ve hizmet dışı eğitimlerde kadınlar aleyhine büyük farklılıklar görülür. Eril hakim kültür aileye bakıp geçindirecek birey olarak erkeği esas alır kadının kazancı ek gelir olarak kabul edilir (Çağa vd., 2016: 18-20).

1.3.2.2.4. Mentor Eksikliği

Mentor başka bir kişinin kariyerine kişisel olarak ilgi duyan kişidir. Kadınlar kendilerine rol model alabilecekleri mentorlara ihtiyaç duyarlar. Mentor bulmak kadınlar için zor bir görevdir. Örgüt kültürü çoğu zaman gayri resmi mentorluğa elverişli değildir (Douse, 2009: 15-16). Mentor kariyer danışmanı olarak tanımlanır ve mentor eksikliği kadınların kariyerlerindeki en önemli bariyerlerdendir (Tunç ve Özmen, 2016: 104).

Levinson vd., 1978'de mentorluğu deneyimi az çalışanın kariyer gelişiminde çok önemli izler bırakan bir ilişki olarak tanımlamakta ve aynı zamanda bu ilişkinin, deneyimi az çalışanın özsaygısının ve iş kimliğinin gelişiminde de anahtar rol oynadığını belirtmektedir. Kram ve İsabella'ya göre mentorluk, çalışanın kariyer eğitimini ve gelişiminde özellikle ilk ve orta kariyer aşamasında onu örgüte sosyolize etmede kullanılan önemli bir araç olduğunu belirtmiştirler (Doğan, 2014: 29). 7

Mentorluk uygulamalarında organizasyonlardaki genç çalışanlar himaye edilen anlamında yetişen protega ya da mentee olarak, kıdemli üst seviye yöneticiler ise rehber (mentol) olarak tanımlanmaktadırlar (Anafarta vd., 2008: 118). Cam tavan engellerinden biri olan mentor eksikliği çalışanlarda verimsizliğe, cesaret eksikliğine ve güçsüzlüğe sebep olmaktadır. Şimdiye kadar ki çalışmalar incelendiğinde mentor desteğine sahip kadın yöneticilerin daha becerikli, özgüvenli ve farkındalıkları yüksek çalışanlar oldukları görülmüştür (Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 519). Mentorluk ilişkisinde olan kadın yöneticilerin öz güvenlerinde artışlar yaşanırken farkındalıklarını ve maharetlerini kullanma seviyeleri de artar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7).

1.3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklı Engeller

Toplumsal faktörlerden kaynaklı engeller iki alt temaya ayrılmıştır. Birinci alt temada mesleki ayrımın tanımı yapılmış, ikinci alt temada ise stereotiplerin tanımı yapılmıştır.

1.3.2.3.1. Mesleki Ayrım

Toplumsal kurgular gereği kadınlar sermaye, teknoloji ve yönetim denetiminin gerektirdiği dalların dışında tutulmuşlardır. Egemen anlayış kadınların yöneten olmayıp yönetilen olmaları gerektiğini belirtmiştir (Urhan ve Etiler, 2011: 198). Kişiler meslek seçimlerinde, önyargılar toplumsal baskılar, ailesel baskılar sebebiyle yönlendirilmektedirler, bu da kadın ve erkeğin kendi istek ve arzularının dışındaki mesleklere yönelmelerine sebep olmaktadır. Bireyler toplumun ve ailelerin empozeleri sonucu kendilerine uygun olan meslekleri yapma durumunda erkek işi kadın işi ayrımı oluşmaktadır (Akyurt, 2018: 92).

Heilman'a göre pek çok iş cinsiyetle bağdaştırılmaktadır, bir işin ihtiyaç duyulan beceri ve kabiliyetleri erkeklere has bir durum ise kadınlarla ilişkili kalıp yargılar arasında uyumsuzluklar oluşabilecektir. Bu uyumsuzluklarda çalışma ortamındaki ayrımcılığın ve kadınlara mahsus kişisel engelleyici davranışların esasını oluşturmaktadır (Arıkan Tezel vd., 2018: 82). Kadın ve erkekler aynı meslek ve sektör grupları içerisinde hiyerarşik seviyelerin (dikey ayrım) cinsiyet odaklı ayrışması şeklinde olabileceği gibi değişik meslek ve sektör gruplarında yatay ayrım yoğun bir şekilde oluşabilmektedir (Özar vd., 2000: 9).

Meslekler cinsiyete göre yatay ve dikey olarak ayrılmaktadırlar. Yatay ayrımında bazı meslekler kadın bazı meslekler erkek mesleği olarak saptanmaktadır. Yatay mesleklerde genel müdürlük, müfettiş, araba tamirciliği gibi meslekler

erkeklere uygun olan işler olup, hemşirelik, sekreterlik gibi işler kadınlar için uygun işler olarak benimsenmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7).

1.3.2.3.2. Stereotipler (Kalıp Yargılar)

Stereotipler sözcüğü Türk Dil Kurumu sözlüğünde ve vikipedia da önyargılara göre hareket etmek, basmakalıp düşünce, hoşgörüsüz davranışlarda bulunmak ve şuursuzca reaksiyon göstermek anlamlarına gelmektedir (Kılıç ve Çakıcı, 2016: 289). Kalıp yargılar (stere otypes), ilk kez 1922 tarihinde Lipman tarafından oluşturulmuştur (Dökmen, 2009: 96). Önyargı Davidson'a göre bireysel farklılıklarını öngörmeden kişileri grup üyesi olmaları nedeniyle yargılamak onlara adaletli ve eşit biçimde davranmamak olarak tanımlanmıştır (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 74). Kalıp yargılar bilhassa sevilmeyen grupla karşı zorlanmadan geliştirilen ve söz konusu olan grup üyeleri ile karşılaşıldığında çabucak uyarılarak onlara nasıl davranılması gerektiğini içerir (Dökmen, 2009: 31). Stereotiplere göre genelde erkeklerin başarma, bağımsızlık, kendine güvenme, atılganlık gibi özelliklere sahip oldukları düşünülürken, kadınların nazik olma, anlayışlı olma, diğerlerine dönük olmayı ifade eden içtenlik gibi özelliklere sahip oldukları düşünülmektedir (Katkat Özçelik, 2017: 55). Erkek yöneticilerin kendilerine benzeyen bireyleri daha çok desteklemeye yatkın olmaları, erkek yöneticilerin kadınları kızı, karısı, kız kardeşi, annesi gibi algılamaları, erkeklerin kadınlar hakkında kariyer ve aile dengesini oluşturamayacaklarına dair kuşkularının bulunması, kadınların ''katılımcı'' yönetim tarzlarının erkeklerce otorite ve itimat noksanlığı olarak düşünülmesi stereotipleri oluşturmaktadır (Başak, 2009: 126-127).

Brown önyargıyı ''*bir gruba yönelik direkt ya da endirekt bazı olumsuzluk veya antipatiyi gösteren ve bu grubun üyelerine yönelen davranışlar*'' olarak yorumlamıştır (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 74). Önyargı; (prejudice) belirli bir grubun üyelerinde oluşan olumsuz davranış olup gerçek kanıt bulunmadan önceden oluşturulmuş birden fazla gruba yönelik olan bir yargıdır. Kalıp yargılar ise

önyargıların hem sebebi hem de sonucudur. Sosyal psikolojide ırk ve cinsiyet önyargıları öne çıkmış olup, şişmanlara, yaşlılara, eşcinsellere dönük olan önyargılar da bulunmaktadır (Dökmen, 2009: 98).

Stereotipler ırk, din, cinsiyet, etnik grup veya yaşanan coğrafi bölgeye dair olabilmektedir. Toplumda mevcut olan yargılar ve kadına atfedilen roller belirli stereotiplerin teşekkülüne sebep olmaktadır (Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 519). Kalıp yargıların sezgisel (Heuristics) olarak işlevleri bulunmaktadır. Toplum kişilere karşı kalıp yargılar esaslı bilinmeyen tepkilerde bulunurlar ve kalıp yargıların duygu ve yanlışlıklarını doğru olup olmadıklarını önemsemezler, toplumun bir grup olarak kadın ve erkeklerden beklediği özellikler toplumsal cinsiyet algısı olarak ifade edilir (Akyurt, 2018: 3). Kalıp yargılar sadece fertlerin zihinlerinde oluşan bilişsel simgeler kişisel şekiller olmayıp bunlar toplumsal simgelerdir. Kalıp yargılar soysal platformlarda oluşan ve çoğalan bilişsel ve hissel yapılardır (Dökmen, 2009: 97).

1.3.3. Cam Tavanı Önlenmeye Yönelik Stratejiler

Cam tavan yalnızca birey ya da grup olarak kadınların ya da azınlıkların sorunu olmayıp ekonomilerin ve işletmelerin sorunu olarak ta düşünülmektedir. Kadınlar çalışma yaşamına girdikten sonra üst düzey yönetim kademelerinde belirli bir sınıra kadar yükselebilmekte bu sınırı aşmakta çeşitli görülemeyen engellerle karşılaşmaktadırlar. (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008: 124). Dreher'e göre cam tavan türlü sebeplerle şirket başarısı düzeyinde problem oluşturmuştur bunlar;

1. Cam tavan işletmeler açısından gerekli olan yetenek ve kaynakların arzını sınırlayacaktır.
2. Alt düzey yönetici kadrolarında bulunan kadınlar üst seviyedeki yönetici pozisyonlarına ulaşamamalarının cinsiyetlerinden dolayı oluştuğunu anlarlarsa üst seviye konumlar için motivasyon ve

rekabet istekleri ve tüm düzeylerde üretkenlik menfi yönde etkilenecektir.

3. Yönetici konumlarında kadınlara gerektiği biçimde yer verilmemesi kadın yöneticilerde homojen bir yapının oluşumuna neden olacaktır. Bu durumda yönetici grupların işletmeler için aldığı kararların maliyetli ve zayıf içerikli olmalarına sebep olmaktadır.

Yukarıda anlatılanlar ve cinsiyet önyargıları kadın iş görenlerin kariyer ilerlemelerini engellemektedir. Toplumsal cinsiyet önyargılarına göre kadınlara geleneksel olan roller (örn. Ev kadını olup eşine çocuğuna hizmet etmek) dayatılmakta, yöneticilik gibi üst düzey konumlar uygun görülmemektedir (Barutçu ve Karaken Kaçar, 2017: 81). Knutson ve Schmidgall (1999)'un Amerika'da gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların yönetim konumlarında ilerlemeleri için cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejileri şu şekilde saptamışlardır; (Utma, 2019: 53).

- Kadınların profesyonel becerilerini yükseltmelerini ve ilerlemelerini gerçekleştirmek amacıyla danışmanlık hizmetlerinin sağlanması,
- Terfi ve işe alma konularında müesseselerin ya da işletmelerin kadınlara yönelik eşit durumlar ve düşünce biçimleri sergilemesi,
- Eşit iş yasalarının pratiği ve işletmelerin, müesseselerin ve hükümetin personel hak ve mesuliyetlerini tanımlamaları yönünde elverişli olan plan ve programların hazırlanması,
- Kadın yatırımcılara erkeklerle denk fırsatların tanınması,

Bunların dışında cam tavanı önlemeye yönelik stratejiler; toplumsal ilişkileri geliştirme, üniversite eğitimi yada mesleki eğitimi elde etme, kariyer geliştirme ve kariyer programlarına iştirak, mentordan destek alma, yüksek başarı ve vb. stratejilerdir. Kephart ve Schumacher'in gözlemlerine göre kadın iş görenler günümüzde cam tavana bir tepki olarak üst düzey yönetimlere yükselmeyi bırakıp

kendi şirketlerini kurmaya başlamışlardır. Kephart ve Schumacher'e göre bu hareket kadın girişimcilerinin iş gücünde başlattığı yeni bir ''trend'' olmuş ve 21. Yüzyılın kadın hareketlerini simgeleştirdiğini söylemişlerdir (Başak, 2009: 128-129).

1.3.4. Cam Tavanla İlgili Kavram

Cam uçurum kavramı Ryan ve Haslam tarafından kadınlar için olumsuz bir olguyu belirtmek için kullanılmıştır. Liderlik pozisyonundaki kadınların başarısızlığa yol açabilecek bu zorluklarla yokuş yukarı bir savaşla karşı karşıya kaldıkları bir durumdur (Sabharwal, 2013: 2-4). Judge'nin The Times gazetesinde yayınlanan (Yönetim Kurulunda Kadınlar: Yardım veya Engel) yazısını tenkit etmek için bu kavram oluşturulmuştur. Cam uçurum cam tavanı aşabilen kadınların rizikolu konumlara atanmasını tanımlamak için kullanılan bir metafordur (Yıldız vd., 2016: 1130). Kadınlar cam tavanı kırıp yönetsel konumlara geldiklerinde cam uçurum denen ayrımcılığın potansiyel bir biçimiyle karşılaşmakta ve erkelere oranla onlardan daha fazla bedel ödemek zorunda kalmaktadırlar (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 76).

Cam merdiven ve cam asansör, örgütlerin sağladığı yükselme olanaklarından belirli bir ayrıcalıklı grubun olabilecek en hızlı şekilde üst pozisyonlara yükseldiği durumu anlatan metaforlardır. Bu kavramlar cam tavanın aksine kadının değil erkeğin azınlıkta olduğu mesleklerde meydana gelmektedir. Kadınların yoğun olduğu sektörlerde cinsiyetten kaynaklı mesleki ayrımcılık sonucunda erkeklerin liderlik pozisyonlarına süratli bir şekilde ilerlemekte ya da ilerletilmektedirler. Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere erkeklerin azınlıkta olduğu sektörlerde erkeklerin yükselmesi kadınlara oranla daha kolay olmaktadır. (Sabharwal, 2013: 2-4; Durmaz, 2016: 37-60; Yıldız, 2017: 126).

Cam labirent kuvvet harcayarak çıkış yolunu bulmaktır. Cam labirent cam tavan etkisinin nedenlerinin karmaşıklığını aksettiren bir metofor olarak kullanılmış ve kadınların yönetici ve lider kadrolarına yükselme yolundaki çeşitli engelleri ve

kompleksleri anlatmaktadır. Eagly ve Carli çalışmalarında cam tavan ve cam labirenti birbirlerinin yerine de kullanmışlardır (Durmaz, 2016: 37-60). Kadınların iş hayatında verimli olabilmeleri ve kariyerlerinde ilerleme kaydedebilmeleri için cam labirenti aşmaları gerekmektedir (Durmaz, 2016: 37-60; Yıldız, 2017: 129).

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. TÜRKİYE'DE 2000-2019 YILLARI ARASINDA CAM TAVAN KAVRAMI İLE İLGİLİ YAYINLANMIŞ TEZLERİN BETİMSEL OLARAK İNCELENMESİ

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Kamu ya da özel sektörde çalışan kadınların önlerinde hukuksal olarak bir engel olmamasına rağmen görünmeyen engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle bu engelleri temsil eden cam tavan olgusuna dair Türkiye'de 2000-2019 yılları arasında cam tavan alanında yapılmış olan Yüksek lisans ve Doktora tezlerini betimsel olarak incelemektir. Cam tavanla ilişkilendirilmiş olan tez çalışmalarının hangi konularda ele alındığını saptamak ve mevcut durumu ortaya koymak, cam tavan sorununa ne derecede katkı sağladığını değerlendirerek gelecekte konu ilgili yapılacak olan çalışmalara fayda sağlanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki belirlenen araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1. Lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı?
2. Lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımı?
3. Lisansüstü tezlerin danışman unvanına göre dağılımı?
4. Lisansüstü tezlerin danışman cinsiyetine göre dağılımı?
5. Lisansüstü tezlerin yazar cinsiyetine göre dağılımı?
6. Lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı?
7. Lisansüstü tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı?
8. Lisansüstü tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımı?
9. Lisansüstü tezlerin örneklem grubuna göre dağılımı?

10. Lisansüstü tezlerin cam tavanla ilişkilendirildikleri kavramlara göre dağılımı?

2.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma, veri toplama tekniği olarak doküman inceleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmıştır.

2.1.2.1. Nitel Araştırma

Nitel araştırma yöntemi, nicel araştırma yönteminin 20 yy'in sonlarına doğru bir takım sosyal olguları izah etmekte eksik kalmasından dolayı süratle gelişip yaygınlaşmıştır. Nitel araştırma, doküman analizi, görüşme ve gözlem gibi nitel veri toplama metotlarının kullanıldığı olayların ve algıların doğal platformda realist ve bütüncül bir şekilde ortaya çıkmasına dair nitel bir safhanın takip edildiği bir araştırmadır. Nitel araştırma teori oluşturmayı baz alan bir mantalite ile sosyal olguları ilişki içerisinde oldukları çevrede araştırıp anlamayı önceliğine alan bir yaklaşımdır. Nitel araştırma bilgiye tümevarım yöntemini kullanarak erişmeye çalışmaktadır (Özdemir, 2010: 327). Nitel araştırmanın gayesi, kişilerin kendi toplumsal dünyalarını ne şekilde oluşturmakta olduğunu idrak etmek ve ait oldukları toplumsal seviyeyi nasıl algıladıklarını yorumlamaktır (Bedir Erişti vd., 2013: 9).

Nitel araştırma disiplinler arası bütüncül bir perspektifi temel alarak araştırma sorunlarını yorumlayıcı bir bakışla irdelemeyi benimseyen bir metottur. Nitel araştırma insanın kendi gizlerini çözümlemek ve kendi gayreti ile şekillendirdiği toplumsal düzeneklerin derinliklerini bulmak amacıyla oluşturduğu bilgi üretme yollarından biridir. Nitel araştırmalarda determinist bakış bir öncül değildir, olaylar arasında bir neden sonuç ilişkisi kurulmamaktadır, sayısal donelere

daha az yer verilmesine karşın nitel ve sözlü çözümlemelere daha çok atıfta bulunulur (Karataş, 2015: 63-64). Nitel araştırma insanlara içinde yaşadıkları dünyayı gerçekleriyle anlatma ve tanımlama gayretinde olan bir araştırma çeşididir (Kıncal, 2015: 54). Nitel araştırma neyin nasıl irdeleneceği mevzusunda açık ve yapılanmamış bir formdur (Kuş, 2009: 114). Nitel araştırmalarda yaşam statik olmayıp süreçsel biçimde oluşmaktadır (Kuş, 2009: 83).

2.1.2.1. Doküman İnceleme

Doküman inceleme araştırma kapsamında irdelenen konuyla alakalı olgu ve olaylara dair bilgi ihtiva eden yazılı belgelerin çözümlenmesi yoluyla veri elde edilmesine denilmektedir. Araştırma yapılan sahada ilgili çok sayıda gözlem ve görüşme yapmayı ihtiyaç duyulmadan doküman inceleme vasıtasıyla ulaşılabilmektedir ve bu sayede de zaman ve kaynak tasarrufu sağlanmaktadır.

Doküman incelemede hangi dokümanın öncelikli olduğu ve veri kaynağı olarak kullanılabileceğine araştırma konusunun dikkate alınarak karar vermek doğru olacaktır. Doküman incelemede araştırma konusuyla alakalı raporlar, arşiv dosyaları, fotoğraflar, kitaplar, ses kayıtları ve videolar gibi dokümanların orijinalliği denetlenerek düzenli bir biçimde çözümlenmektedir (Karataş, 2015: 72)

2.1.2.2. Betimsel Analiz

Betimsel analiz türlü veri toplama teknikleriyle ulaşılan verilerin daha önceden tespit edilen temalara göre özetlenip yorumlanmasını sağlayan bir nitel veri analiz çeşididir. Betimsel analizde araştırmacı görüşüp gözlemlediği fertlerin fikirlerini etkili bir şekilde aksettirebilmek gayesi ile doğrudan alıntılara sıklıkla yer verebilmektedir. Betimsel analizde esas maksat ulaşılan bulguların okuyucuya özetlenmesi ve yorumlanmış bir şekilde sunulmasıdır (Özdemir, 2010; 336). Bilgiler

daha evvelden saptanmış temalara göre bölümlendirilip, özetleri çıkarılır ve bu özetlerin yorumlanması yapılır. Bilimsel sonuçlar kendi içlerinde sebep-sonuç bağlantısı oluşturularak ve gerektiğinde olgular arasında kıyaslamalar yapılır (Karataş, 2015: 73).

2.1.3. Materyal ve Yöntem

Bu çalışma betimsel olarak tasarlanmış olup, çalışmanın araştırma yöntemi niteldir. Veri toplama yöntemi olarak doküman inceleme yöntemi kullanılmış olup araştırma sonucu elde edilen bulgular ise betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmıştır. Çalışmanın materyalini 2000-2019 yılları arasında cam tavan alanında yapılmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinden ulaşılabilen 102 adet tezden 6 tanesi erişime açık olmadığı için çalışma 92 adet yüksek lisans ve 4 adet doktora olmak üzere 96 tez ile sürdürülmüştür.

Çalışmanın verileri Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezinden elde edilmiş olup veriler 27.08.2020 tarihine kadar toplanmıştır. Veriler lisansüstü tezlerle alakalı bilgilerin analizi için oluşturulan tablolara her bir tez için tezin yıllara, türlerine, danışman unvanlarına, danışman cinsiyetine, yazar cinsiyetine, örneklem grubuna, ana bilim dallarına, araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına, tezlerin ilişkili olduğu kavramlara göre dağılımları oluşturulup incelenmiştir. Analiz sonucunda değerlendirmeye alınan her bir başlık için yüzde ve frekans değerleri hesaplanmıştır.

2.1.4. Sınırlılıklar

Bu tez çalışması 2000-2019 yılları arasında yayınlanan cam tavan konu başlıklı Yüksek Lisans ve Doktora tezleri ile Türkiye'de yapılmış olan Türkçe tez

çalışmalarıyla ve erişime açık olan tezlerle sınırlıdır. Bu çalışmada incelenmiş ve yorumlanmış olan Yüksek Lisans ve Doktora tezleri YÖK Ulusal Tez Merkezinde en son 27.08.2020 tarihinde kontrol edilmiştir.

2.1.5. Bulgular

Türkiye'de cam tavan alanında yazılmış olan tezlerin bulguları betimsel analiz sonucunda yayınlandığı yıl, araştırma türü, danışman unvanı, danışman cinsiyeti, yazar cinsiyeti, veri toplama aracı, araştırma yöntemi, ana bilim dalları, örneklem grubu başlığı altında aşağıda sunulmuştur. Bulgular araştırma soruları temel alınarak analiz edilmiştir.

2.1.5.1. Lisansüstü Tezlerde Demografik Bulgular

Tablo 2'de lisansüstü tezlerin yıllara, türlerine, danışman unvanına, danışman cinsiyetine ve yazar cinsiyetine göre dağılımları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Demografik Bulgulara Göre Dağılımı

		YÜKSEK LİSANS		DOKTORA		TOPLAM	
Lisansüstü Tezlerin Yıllara ve Türlerine Göre Dağılımı	YIL	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
	2004	1	1,09%	-	0,00%	1	1,04%
	2007	1	1,09%	-	0,00%	1	1,04%
	2008	1	1,09%	1	25,00%	2	2,08%
	2009	1	1,09%	-	0,00%	1	1,04%
	2010	3	3,26%	-	0,00%	3	3,13%
	2011	6	6,52%	-	0,00%	6	6,25%
	2012	4	4,35%	1	25,00%	5	5,21%
	2013	5	5,43%	-	0,00%	5	5,21%
	2014	1	1,09%	-	0,00%	1	1,04%
	2015	7	7,61%	-	0,00%	7	7,29%
	2016	9	9,78%	1	25,00%	10	10,42%
	2017	14	15,22%	-	0,00%	14	14,58%
	2018	18	19,57%	-	0,00%	18	18,75%
	2019	21	22,83%	1	25,00%	22	22,92%
	Toplam	92	95,83%	4	4,17%	96	100,00%
Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanına Göre Dağılımı	**Danışman Unvanı**	**Yüksek Lisans**		**Doktora**		**Toplam**	
		F	%	F	%	F	%
	Prof. Dr.	27	29,35%	2	50,00%	29	30,21%
	Doç. Dr.	23	25,00%	2	50,00%	25	26,04%
	Yardımcı Doç. Dr.	25	27,17%	-	0,00%	25	26,04%
	Doktor Öğr. Üyesi	17	18, 48%	-	0,00%	17	17,71%
	Toplam	92	95,83%	4	4,17%	96	100,00%
Lisansüstü Tezlerin Danışman Cinsiyetine Göre Dağılımı	**Danışman Cinsiyeti**	**Yüksek Lisans**		**Doktora**		**Toplam**	
		F	%	F	%	F	%
	Kadın	38	39,58 %	-	0,00%	38	39,58%
	Erkek	54	56,25%	4	4,17%	58	60,42%
	Toplam	92	95,83%	4	4,17%	96	100,00%
Lisansüstü Tezlerin Yazar Cinsiyetine Göre Dağılımı	**Yazar Cinsiyeti**	**Yüksek Lisans**		**Doktora**		**Toplam**	
		F	%	F	%	F	%
	Kadın	82	89,13%	3	75,00%	85	88,54%
	Erkek	10	10,87%	1	25,00%	11	11,46%
	Toplam	92	95,83%	4	100,00%	96	100,00%

Tablo 2'de tezlerin yıllara ve türlere göre dağılımları incelendiğinde, 2000 yılından 2019 yılına kadar yazılmış olan yüksek lisans ve doktora tezlerinden 96 tanesine ulaşılmış ve incelenmiştir. Yüksek lisans ve doktora tezlerin yıllara göre dağılımlarına bakıldığında 2004–2008 yılları arasında 1'er yüksek lisans tez çalışmasının yapıldığı, 2010–2015 yılları arasında tez sayılarında dalgalanmalar yaşandığını, 2017–2019 yılları arasında ise tez sayılarının kademeli olarak artış gösterdiğini görmekteyiz. Doktora çalışmalarında 2004–2007, 2009-2011, 2013-2015, 2017-2018 yılları arasında hiç doktora tezi çalışılmadığı, doktora tez çalışmalarını 2008, 2012, 2016 ve 2019 yıllarında yapıldığı görülmektedir.

Tablo 2'de yüksek lisans tezlerinin danışman unvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında en fazla %29,35 ile Prof. Dr. ünvanlı danışmanların görev aldığını bunları %27,17 ile Yrd. Doç. Dr. , %25,00 Doç. Dr. ve %18,48 ile Dr. Öğretim üyesi ünvanlı danışmanlarım izlediğini görmekteyiz. Doktora tezlerinde ise danışman unvanlarına göre dağılımın %50 Prof. Dr. ve %50 Doç. Dr. şeklinde oluştuğunu görmekteyiz.

Tablo 2'de yüksek lisans tezlerinin danışman cinsiyetine göre dağılımlarına bakıldığında %56,25'nin erkek danışmanlardan, %39,58'nin kadın danışmanlardan oluştuğu görülmektedir. Doktora tezlerinin danışman cinsiyetlerinin dağılımına bakıldığında tezlerin sadece %4,17 ile erkek danışmanlardan oluştuğunu görmekteyiz.

Tablo 2'de yüksek lisans tezlerinin yazar cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında kadın yazarların %89,13 ve erkek yazarların %10,87 oranında olduklarını görmekteyiz. Doktora tezlerinin yazar cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında kadın yazarların %75 erkek yazarların %25 oranında olmakta olduğunu görmekteyiz.

2.1.5.2. Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine ve Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Tablo 2'de lisansüstü tezlerin araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına göre dağılımları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 3. Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine ve Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Lisansüstü Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı	**Araştırma Yöntemi**	F	%
	Nicel	76	79,17%
	Nitel	14	14,58%
	Karma	6	6,25%
	Toplam	96	100,00%
Lisansüstü Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı	**Veri Toplama Araçları**	F	%
	Anket	68	70,83%
	Görüşme	13	13,54%
	Ölçek	6	6,25%
	Kaynak Tarama	1	1,04%
	Değerlendirme Formu	1	1,04%
	360 Derece Değerlendirme Envanteri	1	1,04%
	Doküman İnceleme	1	1,04%
	Anket – Görüşme	3	3,13%
	Görüşme – Ölçek	2	2,08%
	Toplam	96	100,00%

Lisansüstü tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımlarına bakıldığında %79,17 ile nicel, %14,58 ile nitel ve %6,25 ile de karma araştırma yöntemlerinden oluştuğu görülmektedir.

Lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımları incelediğinde anketin%70,83, görüşme %13,54, ölçek %6,25, anket + görüşme %3,13, görüşme + ölçek %2,08 olduğu görülmekte bunları %1,04 olan yüzdelerle kaynak tarama, değerlendirme formu, 360 derece değerlendirme envanteri, doküman incelemenin izlediği görülmektedir.

2.1.5.3. Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımları

Tablo 2'de lisansüstü tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4. Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

	Anabilim Dalı	F	%
Lisansüstü Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı	İşletme	42	43,75%
	Turizm İşletmeciliği	6	6,25%
	Turizm İşletme Eğitimi	1	1,04%
	Büro Yönetimi Eğitimi	1	1,04%
	Eğitim Bilimleri	14	14,58%
	Dış Ticaret Eğitimi	1	1,04%
	Seyahat İşletmeciliği	1	1,04%
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	1	1,04%
	Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi	1	1,04%
	Eğitim Yönetimi ve Politikası	1	1,04%
	İnsan Kaynakları Yönetimi	3	3,13%
	İşletme Yönetimi	4	4,17%
	Sağlık Yönetimi	3	3,13%
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	1	1,04%
	Beden Eğitimi ve Spor	2	2,08%
	İşletme Eğitimi	1	1,04%
	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2	2,08%
	Finansal Ekonomi	1	1,04%
	İşletme Bilgi Yönetimi	1	1,04%
	Endüstri ve Örgüt Psikolojisi	1	1,04%
	Psikoloji	1	1,04%
	Yönetim ve Organizasyon	1	1,04%
	Eğitim Yönetici ve Denetimi	1	1,04%
	Halkla İlişkiler	1	1,04%
	Gazetecilik	1	1,04%
	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	1	1,04%
	Yok	2	2,08%
	Toplam	96	100,00%

Yüksek lisans ve doktora çalışmalarındaki ana bilim dallarının dağılımları incelediğinde lisansüstü tezlerin 26 ana bilim dalında gerçekleştirildiği görülmektedir. Tablo incelediğinde İşletme Ana Bilim Dalının 43,75 ile en fazla yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. İşletme Ana Bilim Dalını %14,58 ile Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, %6,25 ile Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, %4,17 ile İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, %3,13 ile İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı ve Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, %2,08 ile Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalının izlediğini görmekteyiz. Diğer 18 Ana Bilim Dallarının her birinin %1,04 orana sahip oldukları saptanmış olup 2 lisansüstü tezde Ana Bilim dalının bildirilmediği görülmektedir.

2.1.5.4. Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna Göre Dağılımı

Tablo 2'de lisansüstü tezlerin örneklem grubuna göre dağılımları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 5. Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna Göre Dağılımı

		Örneklem Grubu	F	%		Örneklem Grubu	F	%
Lisansüstü Tezlerin Örneklem Grubuna	1	Eğitim sektöründe çalışanlar	17	17,71%	19	Eğitim + sağlık çalışanları	1	1,04%
	2	Kamu ya da özel sektörde çalışanlar	14	14,58%	20	Siyasetçiler	1	1,04%
	3	Konaklama işletmelerinde çalışanlar	9	9,38%	21	PTT çalışanları	1	1,04%
	4	Sağlık sektöründe çalışanlar	8	8,33%	22	Sosyal güvenlik kurumunda çalışanlar	1	1,04%
	5	Banka sektöründe çalışanlar	7	7,29%	23	İnsan kaynakları çalışanları	1	1,04%
	6	Akademisyenler	5	5,21%	24	Seyahat acentelerinde çalışanlar	1	1,04%
	7	Beyaz yakalılar	3	3,13%	25	Turizm sektöründe çalışanlar	1	1,04%

Göre Dağılımı	8	Kamu sektörüne çalışanlar	4	4,17%	26	Gıda sektöründe çalışanlar	1	1,04%
	9	Özel sektörde çalışanlar	2	2,08%	27	Güvenlik sektöründe çalışanlar	1	1,04%
	10	Bilişim sektöründe çalışanlar	1	1,04%	28	Elektrik dağıtım şirketinde çalışanlar	1	1,04%
	11	Milli eğitim bakanlığında çalışanlar	1	1,04%	29	Medyada çalışanlar	1	1,04%
	12	Marif müfettişleri	1	1,04%	30	Mali müşavirler	1	1,04%
	13	Öğrenciler	1	1,04%	31	Lojistik sektöründe çalışanlar	1	1,04%
	14	İlaç sektöründe çalışanlar	1	1,04%	32	Havacılık ve güvenlik sektöründe çalışanlar	1	1,04%
	15	Tekstil sektöründe çalışanlar	1	1,04%	33	Gayrimenkul sektöründe çalışanlar	1	1,04%
	16	Nanateknoloji sektöründe çalışanlar	1	1,04%	34	Üniversitede çalışanlar	1	1,04%
	17	Belediyede çalışanlar	1	1,04%	35	Gençlik ve spor bakanlığında çalışanlar	1	1,04%
	18	Banka + sağlık çalışanları	1	1,04%	36	Kamu ve özel spor kurumlarında çalışanlar	1	1,04%
		Toplam					96	100,00%

Örneklem grubunun yüksek lisans ve doktora tezlerindeki dağılımlarının 34 başlık altında toplandığını görmekteyiz. Örneklem grubunun dağılımında %17,71 ile en fazla eğitim sektöründe çalışanların olduğu görülmektedir. Bunu takip eden sektörler %14,58 ile kamu ya da özel sektörde çalışanlar, %9,38 ile konaklama işletmelerinde çalışanlar, %8,33 ile sağlık çalışanlar, %7,29 ile bankacılık sektöründe çalışanlar, %5,21 ile akademisyenler, %4,17 ile kamu sektöründe çalışanlar, 3,13 ile beyaz yakalılar ve %2,08 ile de özel sektörde çalışanlar takip etmektedir. Bu sektörlere ek %1,04 orana sahip olan 27 farklı sektör çalışanları üzerinde çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır.

2.1.5.5. Cam Tavanla İlişkilendirilen Kavramlar ve Elde Edilen Bulgular

Tablo 6'da yüksek lisans tezimin konusu olan cam tavan kavramının lisansüstü tezlerde hangi kavramlarla ilişkilendirildikleri ve sonuçların kısa özetleri tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6. Lisansüstü Tezlerin Cam Tavanla İlişkilendirilen Kavramlara Göre Dağılımı

TEZ BAŞLIKLARI	CAM TAVANLA İLİŞKİLENDİRİLEN KAVRAMLAR	SONUÇ
Kadın ve Erkek Yöneticilerin Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarına Yönelik Tutumlarının ve Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi: Bankalarda Bir Uygulama (2004)	Kadın ve Erkek Yöneticilerin Tutumları	Bankacılık sektörü kadın çalışanların yoğun olduğu bir sektör olduğundan diğer sektörlere nazaran önyargılara daha az maruz kaldıkları görülmüştür, bununla beraber kadın çalışanların yönetsel pozisyonlara yükselmelerinde banka yöneticilerinin tutumlarında cinsiyetin önemli bir unsur olduğu saptanmıştır. Erkek banka yöneticilerinin kadınların yönetici konumlarına yükselmelerine kadın yöneticilere kıyasla daha olumlu tutum ve davranış sergiledikleri görülmekte ve bu durum sektörde cam tavan sorununun olmadığını göstermektedir.
Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma (2007)	Kariyer Engelleri	Erkek ve kadınlar, çoklu rol üstlenme ile ilgili tutumlarında kararsız kalmakta olduklarını ifade etmişlerdir. Örgütün kültür ve politikalarında tüm çalışanlara eşit davranıldığı, iletişim ağlarına katılmakta zorluk yaşamadıklarını ifade etmişler fakat mesleki ayrımla ilgili tutumlarda yatay mesleki ayrımcılık yapıldığı ve ayrıca stereotiplerle ilgili tutumlarda erkek yöneticilerin tutumlarının kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme (2008)	Strateji Oluşturma	Kadın çalışanların kurumlarında yüksek performans gösterme stratejisinin en etkili kariyer ilerletme stratejisi olduğu görülmektedir. Kadın çalışanlar kurumlarında mevcut olan cam tavan bariyerlerini aşabilmek adına özgüven ve bilinçli hareket edip müşterek akıl ve stratejileri pratiğe geçirmeleri gerekmektedir.
Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (2008)	Cinsiyete Dayalı İş Bölünmesi	Konaklama işletmelerinde istihdam edilen kadın çalışanların yaptıkları işler toplumsal yapıda geleneksel ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul edilmekte, konaklama işletmelerinde eğer kadın emeği söz konusu ise erkek işi kadın işi gibi cinsiyetçi bir sektör profilinin oluştuğunu sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama işletmeleri kadın erkek

		farkı gözetmeden bütün çalışanlarına eşit fırsatlar oluşturacak kariyerleri planlamalıdır.
Cam Tavan Ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma (2009)	Pozitif Ayrımcılık	İlaç sektöründe kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması onlar adına bir itici güç oluşturmakta ancak bu durum cinsiyet eşitliği pratiklerinin bir parçası olarak yorumlanmaktadır. Çalışmanın sonucunda erkek eril kültürün devam ettiği ve bununda cam tavan kavramının varlığının sürdüğünün göstergesidir. İlaç sektöründe çalışanların çoğunluğu pozitif ayrımcılığa pratiği mümkün olan bir strateji olarak bakmaktadır. İlaç sektöründe istihdam edilen kadınlar prim, maaş pozisyon gibi mevzularda ayrımcılığa maruz kalmadıklarını beyan etmişlerdir.
Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri Ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği (2010)	İş tatmini	Sağlık kurumlarında çalışan kadınların kendilerine özgü vasıfları, demografik yapıları, aldıkları ücret, iş ortamları, çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimlerinin iş tatminlerini etkilediği saptanmıştır. Algılanan cam tavan sendromu ile kadınların iş tatmini arasında anlamlı bir sonuç saptanmıştır ve kadınların iş tatminine etki eden en önemli faktör olarak da aile ve çocuk faktörleri gelmektedir. Dışsal cam tavan engelleri olarak adlandırılan cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet kavramlarının iş tatminine etkisi ise ikinci sırada gelmektedir.
Cam Tavan Sendromu - Bir Hastane Uygulaması (2010)	Cam Tavan Engelleri	Sağlık sektöründe çalışan kadınlar, cam tavan bileşenlerinin boyutları olan üst yönetimden kaynaklı engeller, aile hayatı, cinsiyet ayrımcılığı, örgüt kültürü, informal iletişim ağlarına katılma, mentorluk ve mesleki ayrım boyutlarında kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Fakat önyargıların varlığını kabul etmemişler ve kariyer basamaklarında yükselmede eğitimin en önemli etken olduğunu belirtmişlerdir.
Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama (2010)	Cinsiyete Dayalı İş Bölünmesi, Kariyer Engelleri	Turizm sektörü toplumsal cinsiyet ayrımcılığının türlü biçimlerde yaşandığı geleneksel rollerin yeniden oluşturulduğu bir sektördür. Konaklama işletmelerinde kadınların rolü ön plana çıkmakta kadınların aile içerisinde erkeklere göre farklı bir konumda olması ve onlara iş yaşamı dışında başta annelik gibi bazı önemli sorumlulukların da verilmesi yönetici kadınlara karşı negatif bir tutum oluşturmakta bu da cam tavanın varlığını göstermektedir.
Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ve Muğla Örneği (2010)	Cam Tavan Engelleri	Konaklama işletmeleri cam tavan bariyerlerini devamlı gündemde tutan bir sektör olup, konaklama işletmelerinde çalışan erkeklerin cam tavan sendromu olgusunu kadınlardan daha çok benimsedikleri saptanmıştır. Konaklama işletmelerinde çalışanların maruz kaldıkları toplumsal önyargıların, cinsiyet ayrımcılığının, işletmenin kültür yapısının, fırsat eşitsizliği ve ailevi mesuliyetlerin cam tavan bariyerlerini oluşturduğu görülmektedir.

Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği (2011)	Cam Tavan Engelleri	Üniversitelerde çalışan kadın öğretim elemanları diğer meslek gruplarına göre çok fazla cam tavan engeline maruz kalmamaktadırlar. Ancak araştırmaya katılan bazı katılımcılar, erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına giremediklerini, mentorluk hizmetinden yeteri kadar faydalanamadıklarını, kendilerine örnek olacak yeterince kadın yönetici bulunmadığını, bazı kalıplaşmış önyargılar sebebiyle kadınların yönetim konusunda adil olamayacağını, yönetim kademelerinde erkeklerin yoğun olarak yer aldığını, kadınlara ise üst yönetim kademelerine yükselmeleri için yeterince fırsat verilmediğini belirtmiştirler.
Tükenmişlik Sendromunda Cam Tavan Olgusunun Rolü (2011)	Tükenmişlik Sendromu	Cam tavan, iş yaşamına olumsuz etkileri olan bir kavram olup, kurumlarda çalışan kadınların kariyer süreçleri cam tavan bariyerleri ile engellendiğinden erkek çalışanlara nazaran kariyer hedeflerine rahatlıkla ulaşamamalarını onların tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olduğu görülmektedir.
Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetsel Konuma Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi (2011)	Cam Tavan Engelleri	Toplumun erkek egemen yapısı ve aile-iş çatışması, kadınlara karşı mevcut olan önyargılar cam tavanın oluşmasına neden olmakta, yaz tatilinin az olması, mesai saatlerinin çok olması, kadının ev ve aile sorumluluklarının aksayacağı düşüncesi kadını yöneticilik fikrinden uzak tutarak cam tavan sendromu oluşturmakta buda kadının kariyerinin önündeki en büyük engellerden biri haline gelmektedir.
Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması (2011)	Strateji Oluşturma	Kadın yöneticilerin cam tavan algılarının cam tavanı aşma stratejileri ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin daha çok cam tavan algısını etkileyen örgütsel faktörlerden kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Genel olarak kadın yöneticilerin cam tavan algıları demografik değişkenlere göre bir farklılık göstermemekte ancak cam tavanı aşma stratejilerinde çocuk sayıları, yaş grupları, eğitim durumları ve görev unvanı değişkenlerinin cam tavana neden olduğu söylenebilir.
İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin "Cam Tavan"a İlişkin Algılarının İncelenmesi (2011)	Kariyer Engelleri	Eğitim kurumlarında kadınlara karşı mevcut olan cinsiyet ayrımcılığı, önyargılar cam tavanın mevcudiyetini göstermektedir. Kadın okul yöneticilerinin "Cam Tavan"a ilişkin algıları kariyer beklentilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın okul yöneticileri, cam tavanın bir kariyer engeli olduğu düşüncesini taşımaktadırlar.
Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromu Algılarına İlişkin Bir Araştırma (2012)	Kariyer Engelleri	Belediyelerde istihdam edilen kadınların öncelikle ailevi mesuliyetlerinin dikkate alınarak kurum esaslı sebeplerden dolayı cam tavan algısına sahip olmaları iş-aile çatışmasının bir göstergesi olarak görülmektedir. Belediyelerde istihdam edilen kadın çalışanların cam tavana dair olan düşüncelerinin kurum temelli engellerden

		kaynaklı olduğu görülmüştür.
Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi Ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma (2012)	Güç Mesafesi	Nanoteknoloji merkezinde çalışanların kurumlarında mevcut olan güç mesafesini hissetmeleri, çalışanların aile yapıları ve kültür seviyeleri ile ilintili bir durum olduğu saptanmış olup, cam tavan sendromu ile güç mesafesi arasındaki ilintinin kadın çalışanlarda erkek çalışanlara nazaran daha fazla olduğu görülmüştür.
Koşul Bağımlılıklar Çerçevesinde Örgütlerin Cam Tavan Düzeyinin Sınıflandırılması: Eğitim Ve Sağlık Sektörü Karşılaştırmalı Örneği (2012)	Koşul Bağımlılık	Sağlık ve eğitim sektöründe çalışan evli kadınların cam tavan algıları evli olmayanlara nazaran daha güçlü olduğu ve çocuk sayılarında yaşanan artışların cam tavan algılarının artmasına sebep olduğu görülmektedir. Sağlık sektörü eğitim sektörü ile mukayese edildiğinde bu sektörde erkek iletişim ağlarının tesirinin az olduğu kadın çalışanların sayısal üstünlüklerinden dolayı eril hakim ortamın engellendiği ve sağlık sektöründe önyargı ve kalıp yargıların mevcudiyetinin daha az hissedildiği saptanmıştır.
Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma (2012)	Kariyer Engelleri	Sağlık ve bankacılık sektöründe çalışan kadın yöneticilerin kariyer aşamalarında karşılaştıkları cam tavan sendromu (önyargı, tutum ve davranışlar) kadın çalışanların cesaretlerini kırmakta ve yönetsel pozisyonlara yükselmelerine engel olmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.
Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana Ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma (2012)	Cam Tavanı Oluşturan Faktörler	Konaklama işletmelerinde kadınlar çoğunlukla niteliksiz işlerde çalışmakta ve bu sektörde yedek emek gücü olarak görülmektedir. Konaklama işletmelerinde çalışan kadınların maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı, yoğun çalışma koşulları ve iş-aile dengesini sağlamakta ki güçlükler bu sektörde cam tavanın oluşmasına neden olan faktörler sonucuna ulaşılmıştır.
Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma (2012)	Örgütsel Bağlılık	Kurumlarda çalışan kadınların cam tavan sendromuna maruz kalmaları onların kurumlarına olan bağlılıklarının azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumlar cam tavan problemini aşabildikleri takdirde kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artacaktır.
Çalışama Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği (2013)	Kariyer Engelleri, Strateji Oluşturma	Konaklama işletmelerinde yöneticilik yapan kadınlar kariyer engelleriyle karşılaşmakta ve bu engeller cam tavana sebep olmaktadır. İşletmeler yönetici profili erkek olan konaklama işletmelerinde cam tavanı aşabilmek için kurum kültürlerini tekrar gözden geçirmeli, kurumsal demokrasi ve katılımcılığı teşvik edip cinsiyet ayrımcılığına son vermeleri gerektiği sonucuna varılmıştır. Konaklama işletmelerinde cam tavanın önüne geçebilmek için öncelikle kurumsal ve sosyal çabanın gösterilmesi gerekmektedir.
Kadınların Siyasi Kariyerlerinde Cam Tavan	Cam Tavan Engelleri	Siyaset platformunda kadınların eğitimsiz oluşları onlara cam tavan bariyeri oluşturmakta ayrıca ataerkil siyasi

Etkisi (2013)		kültürün kadın siyasetçilerin bu platformda ilerlemelerine engel teşkil ettiği görülmüştür. Kadın siyasetçilerin sivil toplum deneyimlerinin eksikliği bir cam tavan bariyeri olarak görülmekte fakat yeteri kadarda cam tavan kavramından haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir.
Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye'nin Ege Bölgesi Kurumları (2013)	Örgüt Kültürü	Toplumsal yapıda erkeklerin yöneten kadınların ise yönetilen olduğuna dair bakış açısı mevcut olup, kadınların yönetsel pozisyonların dışındaki konumlarda istihdamları kadın kimliği ile uyumlu olarak ifade edilmektedir. Cam tavan sendromunun kurum yapılanması (organik-mekanik) üzerinde etkili olmadığı buna karşın cinsiyetin cam tavan üzerinde etkisi saptanmıştır
Kadın Ve Erkek Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İstanbul İli Örneği (2013)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim yöneticileri orta düzeyde cam tavan engeli yaşamaktadırlar. Kadınlar örgüt kültürü ve politikalarında cam tavan engelini daha fazla yaşarlarken erkekler ise stereotipler ve çoklu rol üstlenme alt boyutlarında daha fazla cam tavan engeline maruz kalmaktadırlar.
Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma (2014)	Cam Tavan Engelleri	Kadınlar ve erkekler, kadın mentor sayısının az olduğunu ve kadınların mentorden yeteri kadar faydalanamadıkları düşüncesine sahiptirler. Kadınların geleneksel olan ev kadını kimliği onların iş yaşamlarında belirli olan kalıplarla bağdaştırılmalarına neden olduğunu belirtmiştir. Kurumlarda kadınların yönetsel pozisyonlara yükselmeleriyle birlikte onlara yönelik olan cam tavanın daha da kalınlaştığı sonucuna varılmıştır.
Cam Tavan Etkisinin Aşılmasında Dönüşümcü Liderliğin Rolü Bilişim Sektöründe Çalışan Kadın Liderler Üzerine Bir Araştırma (2015)	Dönüşümcü Liderlik	Bilişim sektöründe cam tavan bariyerlerini geçen kadın çalışanların dönüşümcü liderlik vasıflarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilişim sektöründe çalışan kadınların en güçlü cam tavan bariyeri olarak bireysel faktörlerin öne çıktığı görülmüştür.
Kadın Maarif Müfettişlerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri (2015)	Cam Tavan Engelleri	Cam tavan kavramının kadın müfettişlerin doğrudan kadın kimlikleriyle ilintili bir kavram olduğu görülmüştür. Kadın maarif müfettişlerinin toplumun ataerkil yapısından dolayı sadece kadın olduklarından sebep cinsiyet eşitsizliklerine maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadın maarif müfettişleri, cam tavan sendromuna maruz kaldıklarını ve erkeklerin eşlerinin müfettişlik mesleğinde olmalarına olumlu bakmadıklarını ifade etmişlerdir.
Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği (2015)	Kariyer Engelleri	Kadın çalışanların cinsiyet olgusuna dair olan yargıları özümsemeleri kariyer bakımından bir bariyer teşkil etmektedir. Toplumsal yapının kariyer gelişiminin erkeklere özgü bir hareket olarak düşünmesi kadın çalışanlarda kariyer engeli oluşturduğu görülmüştür. Kadın çalışanların cam tavan engellerine (kurum kültür ve politikaları) maruz kalmaları kariyerlerinde yükselmelerine mani olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama (2015)	Örgütsel Vatandaşlık	Örgütsel adalet algısı cam tavan engellerinden etkilenmektedir. Cam tavan sendromu ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir farklılık olmamasına karşın cam tavan ve örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların eğitim seviyelerinin artmasıyla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilecekleri sonucuna varılmıştır.
Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen "Cam Tavan Sendromu"na İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri (2015)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim kurumlarında çalışan kadın yöneticiler, üst düzey yönetsel konumlara yükselmede cam tavan bariyerleriyle karşılaştıklarını beyan etmişler cam tavan engellerin çoğunlukla bireysel faktörlere ilişkin olduğuna inandıkları saptanmıştır. Bireysel faktörlerden sonra örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler cam tavana neden olmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.
Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu (2015)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim kurumlarındaki eril hakim yapının kadınların yönetsel pozisyonlara yükselme süreçlerinde bir direnç oluşturduğunu görmekteyiz. Eğitim kurumlarındaki kadın yöneticiler yönetsel pozisyonlara yükselme aşamasında cam tavana maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Kadınların yönetici kadrolarında yeterince yer almamasında toplumsal bariyerlerin öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.
Cam Tavan Sendromu Ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma (2015)	Güç Mesafesi	Güç mesafesinin yüksek olduğu kurumlarda gücün denk olmayan bir şekilde paylaştırıldığı belirtilebilir. Kurumda yüksek güç mesafesinin mevcudiyeti akademisyenlerde yönetsel pozisyonlar için bariyer oluşturmaktadır. Güç mesafesi ile cam tavan arasında yüksek seviyede bir ilintinin var olduğu tespit edilmiştir.
Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma (2016)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin yönetsel pozisyonlara yükselme süreçlerinde cinsiyetlerinden dolayı cam tavan bariyerlere maruz kaldıkları ve kadın yöneticilerin kendilerine yönelik olarak toplumsal engelleri kişisel engellerden daha fazla öne çıkarttıkları görülmektedir. Eğitim kurumlarında kadın yöneticiler yönetsel pozisyonlara yükselmeleriyle birlikte kendilerine karşı mevcut olan cam tavanın kalınlaştığını hissettiklerini beyan etmişlerdir.
Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: Eskişehir Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (2016)	Örgütsel Adalet	Bankacılık sektöründe örgütsel adalet algısının negatif yönde olması kadın çalışanlarda cam tavan bariyerlerinin oluşmasına neden olduğu görülmektedir. Yani bir örgütte adalet yoksa cam tavan vardır anlamına ulaşılmıştır. Bankacılık sektöründe oluşturulan adalet olgusunun çalışanların mesleki ve kişisel tatminlerini ve bağlılıklarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.
Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kendilerini kurumlarına adamış oldukları görülmekte fakat cam tavana

İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma (2016)		maruz kalan çalışanların örgütsel bağlılıklarının düştüğü görülmektedir. Kurumlar cam tavan problemini aşabildikleri takdirde çalışanların örgütsel bağlılıklarının da artacağı söylenebilir. Kadın çalışanlarda cam tavan algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Kariyer Engellerinden Cam Tavan Sendromunun Kadın Yöneticiler Açısından İncelenmesi Ve Bir Araştırma (2016)	Kariyer Engelleri	Cam tavan engellerinin alt boyutları olan "çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, mesleki ayrım, cinsiyete dayalı kalıp yargılar, kraliçe arı sendromu, örgüt kültürü, informal iletişim ağlarına katılamama ve mentor-rol model eksikliği" engellerinin PTT'de çalışan kadın yöneticileri büyük ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu'na İlişkin Algılarının İncelenmesi (2016)	Cam Tavan Engelleri	Sağlık kurumlarında çalışan kadınların cam tavan algılarının erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sağlık kurumlarında yaşanan ayrımcılık kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun oluşmasına sebep olmaktadır. Sağlık kurumlarında çalışan kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe cam tavana maruz kalmalarının da arttığı söylenebilmektedir.
İş-Aile Çatışmasının Cam Tavan Sendromu Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (2016)	İş-Aile Çatışması	Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların iş-aile çatışmasına maruz kalmaları kariyer sürecinde cam tavan engelini oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama işletmelerinde iş-aile çatışması yaşayan çalışanların sağlıklarının bozulduğu, iş tatminsizliği yaşadıkları, işe devamsızlık gösterdikleri, performans düşüklüğü ve verimsizlik yaşadıkları sonucuna görülmektedir.
Cam Tavan Ve Cam Uçurum Olgusunun İncelenmesi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma (2016)	Cam Uçurum	Kadın öğrenciler erkek öğrencilere nazaran daha fazla cam tavanı algıladıkları görülmektedir. Cam tavan bariyerini aşabilen kadınlar cam uçurum olgusuyla farklı bir kariyer bariyeri ile karşılaşmakta yani kadınlar kadın yöneticiyi cam uçuruma itmektedir sonucuna varılmıştır.
Cam Tavan Algısının Stres Düzeyine Etkisi: TRB1 Bölgesindeki Banka Şubelerinde Çalışan Kadın İş Görenler Üzerine Bir Araştırma (2016)	Stres Düzeyi	Bankacılık sektöründe çalışan kadınların stres seviyelerinin yükseklik olduğu bu durumunda da cam tavanın sendromunun oluştuğu görülmüştür. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların toplumsal önyargılar ve baskılar sonucunda stres düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Cam Tavan Bağlamında Türkiye'de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği (2016)	Cam Tavan Engelleri	Özel ve kamu sektöründe çalışan kadınların ücret ve pozisyon olarak erkeklerle eşit olmayan şartlar altında görev yaptıkları saptanmıştır. Kadın ve erkek çalışanlar, kadınlara karşı cam tavan bariyerleri olduğunu düşünmektedirler. Çalışma yaşamında mevcut olan cinsiyet ayrımcılığının kadınlarda cam tavan sendromunun oluşmasına neden olduğu görülmektedir.
Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Cam Tavan Engelkişiliki Arasındaki İlişkiler: Antalya	Kişilik Boyutları	Konaklama işletmelerindeki yöneticilerin iş görenlerin kişilik yapılarını bilmeleri gerekmekte bunun sebebi de yönetici başarısında önemli bir etken olmasından

Kundu Bölgesindeki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama (2016)		kaynaklıdır. Konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleriyle cam tavan bariyeri algısının az seviyede olsa da birbirlerini etkilediğini belirtebiliriz.
Kurumsal İletişim Açısından 'Cam Tavan Sendromu': Orta Ve Üst Düzey Kadın Yöneticilerin, Cam Tavan Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Yönetim Ve İç İletişim Açısından Değerlendirilmesine Yönelik İstanbul Özelinde Nitel Bir Çalışma (2017)	Kurumsal İletişim	Çalışma sonucunda cam tavanın bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden dolayı yaşandığı görülmektedir. Kadın çalışanlar kariyer basamaklarında en fazla toplumsal engellerle karşılaştıklarını beyan etmişlerdir. İç iletişim açısından örgütsel iletişim modellerinin kadın çalışanların güçlendirilmesinde etkili olduğunu özellikle serbest modelin 'kadın çalışanlara ifade özgürlüğü sunması, iletişimin hiyerarşiden bağımsız katılımcılığı ve çok sesliliği desteklemesi nedeniyle örgüt ikliminde cam tavan etkisini azalttığı' ulaşılan önemli bir sonuç olmuştur.
Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Sendromu İle Olan İlişkisinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları (2017)	Tükenmişlik Sendromu, Örgütsel Bağlılık	Kurumlarda tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların kurumsal bağlılıklarının azaldığı, kariyer hedeflerinden uzaklaşıp kendilerini çaresiz hissettikleri sonucuna varılmıştır. Cam tavan sendromu ve tükenmişlik sendromuyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
Gençlik Ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü'nde Görev Yapan Kadın Personelin Maruz Kaldığı Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi (2017)	Cam Tavan Engelleri	Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan kadınların cam tavan sendromu seviyeleri erkek çalışanlara oranla daha düşük olup, evli olan çalışanların bekar çalışanlara oranla daha çok cam tavan sendromu yaşadıkları saptanmıştır. Yaş düzeylerine göre değerlendirildiğinde, orta yaş üzeri bireylerin daha çok cam tavan sendromuna maruz kaldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan ve meslekte 20 yıl tecrübesi olan bireylerde cam tavan sendromu düzeyi yüksek çıkmıştır. Genel olarak bakıldığında bu sektörde cam tavanın varlığı saptamıştır.
Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma (Ankara Örneği) (2017)	Kariyer Engelleri	Kadın çalışanların hiyerarşinin üst seviyelerine yükseldikçe terfi etme şansları azalmakta buna paralel olarak bankacılık sektöründe kadın çalışanların çoğunlukla alt ve orta seviye yönetici pozisyonlarında olmaları bu sektörde cam tavanın bir göstergesidir. Genel olarak yapılan bu araştırmada, bankada çalışan kadınların kendi veya örgüt içi değişkenlerden kaynaklanan kariyer engeli olarak algılanan görünmez engellerle karşılaştıkları tespit edilmiştir.
Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu Algılamalarının İş Motivasyonlarına Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği (2017)	Kariyer Engelleri, İş Motivasyonu	Kurumlarda çalışan kadınların motivasyonlarının yüksek olması durumunda bu durumun iş tatminlerini, verimlilik ve performanslarını artırdığı görülmüştür. Motivasyon olgusu kurumda çalışanların potansiyellerini ortaya çıkartıp beşeri sermayenin güçlenmesine neden olduğu saptanmıştır. Cam tavan sendromu algısının arttıkça iş motivasyonunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
Kariyer Planlama Ve	Kariyer	Sonuçlara bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça kadın

Geliştirme Sürecine Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma (2017)	Planlama ve Geliştirme	istihdamı da artmaktadır. Toplumsal roller kariyer planlamasına negatif etki edebilmekle birlikte kararsızlık ve güvensizlik oluşturabilmektedir. Çalışmada cam tavana maruz kalan kadın çalışanların kariyer gelişimlerinin olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.
Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Kariyer Sorunları Ve Cam Tavan Sendromu (2017)	Kariyer Engelleri	Cam tavan sendromunun en belirgin olduğu alt boyut aile hayatı olup, en düşük olduğu alt boyut ise kadınların kariyer basamaklarında yükselmesindeki etkenlerdir. Cinsiyet ve eğitim seviyesi alt boyutları ile cam tavan sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bankacılık sektöründe kadın çalışanların kariyer süreçlerinde cam tavanın etkili olduğu sonucuna varılmıştır.
Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma (2017)	Cam Tavan Engelleri	Araştırma sonucunda Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren seyahat acentelerındeki kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamalarında; yaş durumu, işletmedeki pozisyonu, bireylerin sahip oldukları eğitim, kadınların şirketteki çalışma yılına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.
Çalışan Kadınların Cam Tavan Sendromu Ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Algılanmasına Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği (2017)	İş Tatmini	Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının yüksekliğinin iş tatminlerini azalttığı, kurumlarda oluşabilecek olumlu ya da olumsuz her türlü fiillerden iş tatminlerinin etkilendiği görülmüştür.
Kariyer Ve Diğer Mesleklerde Kadın İstihdamı Ve Cam Tavan Sendromu Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması (2017)	Kadın İstihdamı,	Kadın çalışanların büyük bir çoğunluğunun meslek sahibi olmasına rağmen hayatlarında önceliklerinin kariyer olmadığını ve yönetici olmayı tercih etmedikleri görülmektedir. İş ve aile arasında kalan kadın çalışan, toplum baskısı ve önyargılardan etkilenmekte, iletişim ağlarına katılamamakta, mesleki ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta ve kendisine destek olacak mentordan faydalanamamaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar kadınların cam tavan sendromuna maruz kaldıklarının göstergesidir.
Banka Çalışanlarının Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (2017)	Cam Tavan Engelleri	Bankacılık sektöründe cam tavanın istihdamda yönetsel pozisyonlara yükselmede belirleyici bir konumda olması kadınları olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Bankacılık sektöründe ki yapı ile cam tavan arasında anlamlı seviyede bir ilintinin mevcut olmadığı tespit edilmiştir.

İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeller İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (2017)	Tükenmişlik Sendromu	Araştırma sonucunda cam tavan engelleri ile karşılaşan kadın öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme isteğinin farkında olmadıkları, yöneticiliğin erkeklere daha uygun olduğunu kabullendikleri ve buna bağlı olarak tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarındaki kadın öğretmenlerin tükenmişlik sendromu yaşamaları onların çalışma ortamlarından uzaklaşıp kariyerlerinde sapmalar yaşamalarına neden olduğu saptanmıştır.
Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler Ve Çıkış Yollarının İncelenmesi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma (2017)	Cam Tavan Engeli	Kurumlarda cam tavana neden olan etkenler arasında: eril kültür yapısı, cinsiyetçi kalıp yargılar, iş-aile balansının sağlanamaması, özgüven eksikliği, fırsat eşitsizliği, mentor ve rol model eksikliği ve iletişim ağlarına girmekte yaşanan zorlukların ön plana çıktığı görülmüştür. Araştırma sonucunda cam tavanın daha çok kişinin kendisinden kaynaklı bir engel olduğu, toplumsal faktörlerin etkisi olsa da, en büyük etmenin bireysel faktörler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca görüşme yapılan İKY' nin çoğunluğu cam tavanın sadece kadın çalışanlara özgü olmadığını tüm çalışanların karşılaştığı bir kariyer engeli olduğunu dile getirmiştirler.
Psikolojik Sözleşme İhlalinin Cam Tavan Sendromuna Etkisi (2018)	Psikolojik Sözleşme	Psikolojik sözleşme ihlali ve cam tavan sendromu arasında düşük, orta seviyeli ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Kadın ve erkek güvenlik görevlilerinin psikolojik sözleşme ihlali algılarının cam tavan üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir tesiri olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algıları azaldıkça cam tavan algılarının da azalacağı soncuna varılmıştır.
Gıda Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Konya İli Örneği (2018)	Cam Tavan Engelleri	Kadın çalışanlara bariyer oluşturan cam tavanın esasını önyargı ve cinsiyetçi ayrımcılıkların oluşturduğu söylenebilir. Kadınlara istihdamlarında ve yükselme süreçlerinde adaletli davranılmadığı, kadınları yönetsel konumlara yükselirken bir tehdit faktörü olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.
Kadın Çalışanların Cam Tavan Algıları Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma (2018)	Örgütsel Bağlılık	Kadın çalışanların cam tavan algılamaları yükseldikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığı sonucuna varılmıştır. Hem kamu hem özel sektörlerde çalışan kadın bireylerin çoğunluğunun örgütlerine bağlılıklarının düşük olduğu görülmüştür. Kurumlarda cam tavan probleminin aşılması çalışanların kurumsal bağlılıklarının artmasına neden olduğu görülmekte, kurumların örgütsel bağlılığı artırmak adına beşeriye sermayeyi daha aktif kullanmaları gerekmektedir.
Örgütsel Adalet İle Cam Tavan Sendromu İlişkisi (2018)	Örgütsel Adalet	Adalet algısının cam tavanı etkilediği ve cam tavanında adalet algısını etkilediği görülmektedir. Cam tavan ile örgütsel adalet arasında negatif yönlü bir ilintinin mevcut olduğu söylenebilir. Yani cam tavan algısı yüksekse

		örgütsel adalet te azalmaktadır sonucuna varılmıştır.
Kadının Kariyer Yaşamında Karşılaştığı Engeller Ve Cam Tavan (2018)	Kariyer Engelleri	Toplumsal yapı kariyer yapma etkinliğini erkek odaklı bir fiil olarak görülmektedir. Kadın çalışanların çoklu rol üstlenme, fırsat eşitsizliği ve toplumsal kalıp yargılar nedeniyle cam tavan sendromuna maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır.
Ortaokul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi (2018)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim kurumlarındaki kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre cam tavan bariyerlerine daha fazla maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Kadın yöneticiler yönetsel konumlara yükselme sürecinde cam tavan bariyerlerine maruz kaldıklarını en fazla karşılaştıkları cam tavan bariyeri olarak ta bireysel faktörleri belirtmişlerdir.
Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi: Kadın İş görenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma (2018)	Temel Benlik	Temel benlik değerlendirmesinin kadın çalışanlarda cam tavan algısını, dayanıklılık kapsamında olumlu yönde vazgeçme kapsamında ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Temel benlik değerleme algısı yüksek olan kadın çalışanlar görevlerinden memnuniyet duymakta, iş tatmini yaşamakta ve performanslarının yükseldiği görülmektedir.
Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Destek Algısının Cam Tavan Engeli İle İlişkisi: İstanbul Turizm Sektörü Kadın Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (2018)	Örgüt Kültürü, Örgütsel Destek	Örgütsel desteğin cam tavan algısı üzerinde olumlu etkileri araştırmanın temel bulgularındandır. Örgütsel destek algısı ekonomik gereksinimleri karşılamada, işe uyum sağlamada, kariyer gelişiminde, alt ve orta seviye konumlarda görev yapan kadınların yardım görmeleri, kadınların cam tavan bariyerleri algılarını azalttığı görülmüştür. Örgütlerde takım kültürün hâkim olduğu işletmelerde kıdem artışı cam tavan engeli üzerinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır.
Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi: Kamu Sektörü Ve Özel Sektör İstanbul İl Örneği (2018)	Tükenmişlik Sendromu	Kurumlarında çalışan kadınların iş yüklerinin artması tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olduğu görülmüştür. Cam tavan ile tükenmişlik sendromu arasında anlamlı seviyede pozitif yönlü bir ilintinin mevcudiyeti sonucuna ulaşılmıştır. Yaş düzeyi arttıkça tükenmişlik sendromunun arttığı ortaya çıkmıştır.
Çalışma Hayatında Kadın Yöneticilerin Karşılaştığı Sorunlara Gelişim Temelli Bir Bakış: "Cam Tavan Sendromu" Algısını Aşmaya Yönelik Bir Müdahale Örneği (2017)	Cam Tavan Engelleri	Kadın çalışanların cam tavan bariyerlerini aşabilmek adına öncelikle ortak bilinç ve strateji oluşturmaları gerekli olup, toplumda kadının yerini tayin eden değerlerin kadınların iş dünyasına girmede onları yüreklendiren bir tutum sergilenip desteklenmesiyle oluşabilecek bir iş ortamı yaratılması sonucuna ulaşılmıştır. Kurumların cam tavana mani olabilmeleri için kurum kültürlerini yeniden analiz etmeli, cinsiyet ayrımcılığına son vererek kurumsal demokrasi ve katılımcılığı öne çıkartmaları gerekliliği

		ortaya çıkmıştır.
Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri (2018)	Cam Tavan Engelleri	Kadın yöneticilerin yönetici olma süreçlerinde ve yöneticilik kariyerlerinde cam tavan engelleriyle karşılaştıkları görülmüştür. Kadınların cam tavan engellerini en çok bireysel olarak yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat eşitliği olduğu ancak kadınların yönetici olmayı kendilerinin istemedikleri görülmektedir. Araştırmada kadınların isterlerse tüm engellere rağmen hedeflerine ulaşabilecekleri sonucuna varılmış olmakla birlikte; rol çatışması yaşayarak ve yetersizlik hissederek yönetici olmaktan vazgeçtikleri tespit edilmiştir.
Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi (2018)	Kariyer Engelleri	Eğitim kurumlarında cam tavan ile kariyer gelişimi arasında negatif yönlü bir ilintinin var olduğu saptanmıştır. Evlilik ve çocuk, kadın katılımcılara göre kariyer süreci için engel olarak; bekârlık ise kariyer yapmada avantaj olarak görülmektedir. Kariyer gelişim sürecinde en büyük desteğin aileden alındığı görülmekle birlikte, kadınların, hemcins desteği almadıkları saptanmıştır. Erkeklerin informal ilişkileri kadınlara oranla daha fazla kullandıkları; kadın yöneticilerin toplumsal yaşamda cinsiyetçi tutum, davranış ve ön yargılara maruz kaldığı; kadın yöneticilerin iş disiplinlerinin daha fazla olduğu; mesai şartları karşısında ise daha çok evli kadın yöneticilerin zorlandığı saptanmıştır.
Sağlık Kurumlarında Yöneticilikte Kadınlarda Görülen Cam Tavan Sendromu (2018)	Cam Tavan Engelleri	Sağlık kurumunda çalışan kadınlar, cam tavan sendromunu en önemli bir kariyer bariyeri olarak görmekte, örgütsel ve kurumsal etkenlere bağlı olan cam tavan bariyerlerinin önemli bir engel olduğunu belirtmişlerdir. Sağlık kurumlarında cam tavan algısı cinsiyete göre farklılık göstermekte kadınların cam tavan algılarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Cam Tavan Sendromunun Ortaya Çıkmasında Rol Belirsizliği ve Örgütsel Adaletin Etkisi: Ulus Kültürün Şartlı Değişken Rolü (2018)	Rol Belirsizliği, Örgütsel Adalet	Kurumlarda yaşanan rol belirsizliğinin yüksek olmasından dolayı çalışanların gerginlik yaşadıkları, verimliliklerinin düştüğü, motivasyonlarının azaldığı ve iş ortamlarından psikolojik olarak uzaklaştıkları tespit edilmiştir. Kurumlarda adalet algısının negatif yönlü olması kurumlardaki çalışan kadınlara cam bariyerler oluşturduğu saptanmıştır. Rol belirsizliği ile cam tavan sendromu arasında anlamlı bir ilinti bulunamamış, örgütsel adaletle cam tavan sendromu arasında ise anlamlı bir ilintinin mevcudiyeti görülmüştür.
Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Ve Kariyer Planlaması İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma (2018)	Kariyer Planlama ve Geliştirme	Kadın çalışanların kariyer planlamalarında dengeli bir şekilde çalışmaları ve eğitim seviyelerini yükseltmelerine rağmen kadın olmanın yükümlülüklerinden dolayı çalışma ortamlarında cam tavana maruz kaldıkları görülmektedir. Kariyer planlaması eğitim, cinsiyet, yaş gibi parametrelere

		göre farklılık göstermekle beraber üst seviye yönetimdeki kadın sayısının azlığı ve üst kademelere yükselmelerine mani olan görünmeyen bariyerler olmasından dolayı cam tavanla karşı karşıya kaldıkları ifade edilebilir.
Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması Ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz (2018)	Cam Tavan Engelleri	Erkek ve kadınların cam tavan algılarına dair anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınların cam tavanı kabullenme, vazgeçme ve dayanıklılık boyutlarının erkeklere nazaran çok daha yüksek hissettikleri soucuna ulaşılmıştır.
Kamu ve Özel Spor Kurumlarında Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Analizi (2018)	Cam Tavan Engelleri	Araştırma sonucunda kamu ve özel spor kurumlarında çalışan kadınların cam tavan sendromuyla karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Spor kurumlarındaki kadın temsil oranı erkeklere nazaran düşüktür. Erkek ve kadınların tutum ve davranışlar cinsiyete göre farklık göstermektedir.
Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi (2019)	Cam Tavan Engelleri	Kadın öğretmenler çoklu rol üstlenmelerinin kariyerlerinde zorluk yaşamalarına neden olduğunu beyan etmişlerdir. Eğitim kurumlarındaki kadın öğretmenlere dair olan kalıplaşmış yargılar onların yönetsel pozisyonlara yükselmelerinin dışında kendi yönetici rol modellerinin de oluşmasına mani olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenler yöneticilik süreçlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve cam tavanı kırabilmek adına toplumsal bilinçlenmenin önemini belirtmişlerdir.
Yöneticilik Sendromları Ve Cam Tavan Sendromunun Örgütlerde Uygulanmasına (İstanbul Vakıf Üniversiteleri Kadın Akademik Personeline) Yönelik Bir Uygulama (2018)	Yöneticilik Sendormu	Vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağlarına katılamama boyutlarında cam tavan bariyerlerine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin yönetsel pozisyonlara gelememelerinin motivasyon kaybı oluşturduğu görülmüştür. Vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenler ile cam tavan algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.
Kurum Kültürü Ve Yapısının Cam Tavana Etkisi: İstanbul İli Eğitim Kurumu Örneği (2018)	Örgüt Kültürü	Kurum yapısının cam tavan sendromuna doğrudan doğruya bir etkisi olmadığı, kurum kültürünün alt değişkenlerinin cam tavan sendromunu tetiklediği belirlenmiştir.
Devlet Liselerindeki Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları (2019)	Cam Tavan Engelleri	Kadınların yönetici olma yolunda cam tavan sendromu yaşadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarında mesleki konum okul yöneticilerinin cam tavana dair algılarına tesir ettiği görülmüştür. Eğitim kurumlarında erkek yöneticiler daha çok tercih edilmekte ve yönetsel konumların kendileri için daha elverişli olduğu fikri kadınları yönetsel konumlarda kendilerine yer bulamamalarına neden olduğunu göstermektedir.
Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı	Etik İklim, İş Tatmini, İşten Ayrılma	Etik iklim değişkeninin, cam tavan, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini anlamlı olarak etkilediği bununla birlikte cam tavan değişkeninin, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini değişkenlerini anlamlı olarak

Kadınlar Üzerine Bir Çalışma (2019)		etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini ile etik iklim arasında cam tavanın aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rollerinin cam tavanı oluşturduğunu bunun da kariyer engellerine neden olduğu görülmüştür.
Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma (2019)	Cam Tavan Engelleri	Kadın çalışanların yönetsel konumlardaki sayıların azlığı, istihdam ve yükselme süreçlerinde maruz kaldıkları eşitsizliklerden dolayı kurumlarda cam tavan sendromunu oluşturmaktadır. Cam tavan sendromuna sebep olan etkenlerden çoklu rol üstlenmenin öne çıktığını görmekteyiz. Kadınlara en çok problem yaratan engellerin çocuk ve toplumsal engeller olduğu görülmektedir.
Kişiliğin Alt Boyutları İle Cam Tavan Algısının İlişkisinin İncelenmesi (2019)	Kişilik Boyutları	Ataerkil kültür yapısında kişilik özelliklerinin, cam tavan bariyerlerinin artışında etkisi olduğu görülmüştür. Kişiliğin uyumluluk niteliği fazlalaştıkça cam tavan bariyerlerinin de azalacağı saptanmıştır. Kurumlarda değişik işlerin değişik kişilik vasıflarını gerektirdiği sonucuna varılmıştır.
Medya Çalışanı Kadınlarda Güç Mesafesi Ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri Algısı Açısından Cam Tavan Engelleri (2019)	Güç Mesafesi, Cinsiyet Rolleri	Medya çalışanı kadınlarda güç mesafesi cam tavan engellerine yönelik algıyı artırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri faktörlerinden gelenekçi cinsiyet rolü cam tavan engellerine yönelik algıyı artırırken, eşitlikçi cinsiyet rolüne yönelik algıyı azaltmaktadır.
Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminlerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma (2019)	İş Tatmini	Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerini azalttığı görülmektedir. Kadın çalışanların iş tatminlerini negatif yönde etkileyen mesleki ayrım ve kalıplaşmış önyargılar artıkça, kadın çalışanların iş hayatlarında kendi kendilerini engelledikleri sonucuna varılmıştır.
Güç Mesafesi Algısı Ve Cam Tavan İlişkisi: Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma (2019)	Güç Mesafesi	Güç mesafesi ile cam tavan arasında doğru istikametli orta seviyeli bir ilintinin mevcut olduğu görülmüştür. Kurumlarda güç mesafesinin artmasıyla cam tavan bariyerlerinin arttığı, güç mesafesinin azalmasıyla cam tavan bariyerlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kadınların cam tavan algıları bankacılık ve perakende sektöründe çalışan kadınlara nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır.
Cam Tavan Sendromu Aşma Stratejileri; Elektrik Dağıtım Firmasında Bir Uygulama (2019)	Strateji Oluşturma	Cam tavan sendromunun aşılması adına toplumsal yapıda kadının konumunun değerlerinin artması ve kadınların istihdamlarında yüreklendirici bir tutum ve davranış sergilemeleri gerektiği ifade edilebilir. Cam tavan kavramını sadece kurum temelli ya da kurumsal seviyede bir sorun olarak görmemeli toplumsal temelli bir problem de olduğunun farkına varılmalıdır. Elektrik dağıtım firmalarında kadınların üst seviye yöneticilik konumlarına yükselmelerinde cam tavan sendromunun alt boyutlarının bariyer oluşturduğu görülmektedir.
Kariyer Uyum Yeteneklerinin	Kariyer	Akademisyenlerin kariyer uyum yeteneklerinin tüm alt

Cam Tavan Algısı İle İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (2019)	Uyum Yeteneği	boyutları (kaygı, kontrol, merak ve güven) ile cam tavan algısının dayanıklılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.
Gayrimenkul Sektörü Çalışanı Kadınlarda Cam Tavan Engelleri, Psikolojik Sözleşme İhlali Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma (2019)	Psikolojik Sözleşme ve Tükenmişlik Sendromu	Gayrimenkul sektöründe çalışan kadınların, psikolojik sözleşme ihlali ve cam tavan (engellerinden çoklu rol üstlenme ile örgüt kültürü ve politikaları) algılarının yüksek olması duygusal tükenmeyi artırmaktadır. Bununla birlikte çoklu rol üstlenme ile örgüt kültürü ve politikaları tükenmişliğin duyarsızlaşma faktörünü artırmaktadır..
Lojistik İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu Ve İş Motivasyonu: Mersin İli Örneği (2019)	İş Motivasyonu	Cam tavan algısı ile iş motivasyonunun birbirlerini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Cam tavan sendromu kadın çalışanların terfi durumunu etkileyerek çalışanların dışsal motivasyonundan kaynaklı motivasyon düzeylerini düşürmektedir.
Kadın İş görenlerde Cam Tavan Sendromunun Bilgi Paylaşımına Etkisi, Kamu Sektöründe Bir Araştırma (2019)	Bilgi Paylaşımı	Kadın çalışanların bilgi paylaşımı konusunda olumlu bir tavır sergiledikleri görülmüştür. Kadın yöneticilerin cam tavan algılarının çalışma ortamında bilgi paylaşımları üzerinde anlamlı ve açıklayıcı bir etkisinin olduğunu sonucuna varılmıştır. Örgüt kültürü ve politika boyutundaki davranışların çalışanlar arası bilgi paylaşımı üzerinde açıklayıcı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.
Cam Tavan Sendromunun Bursa'daki Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Ve Yeminli Mali Müşavirler Üzerine Etkisi (2019)	Cam Tavan Engelleri	Serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerden kadın meslek mensupları kadınların kariyer yapmalarında cam tavan sendromunun bariyer oluşturduğuna dair tutumları erkek meslektaşlarına nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cam tavan sendromunun kadın meslek mensuplarının kariyerlerini etkilemelerine dair tutumlarında farklılıklar oluştuğu görülmüştür.
Okul Yöneticisi Olma Sürecinde Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Sendromu Ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri (2019)	Cam Tavan Engelleri	Eğitim kurumlarındaki kadın yöneticiler, kurumlarında fırsat eşitliğinin olmadığı düşüncesindedirler. Kadın yöneticilerin çoklu rol üstlenme, iş yükünün ağır olması, çalışma saatlerinin fazla olması, yöneticiliğin erkek işi olarak görülmesi, erkek öğretmenlerin kadın yöneticilerden emir almak istememesi gibi olumsuzluklarla karşılaştıkları görülmüştür.
Kadın Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algısı İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki; Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma (2019)	Örgütsel Bağlılık	Sağlık kurumlarında çalışan kadınlarda, demografik değişkenler üzerinde cam tavan algısının etkisi olmadığı saptanmıştır. Cam tavan ile örgütsel bağlılık arasında bir ilintinin olmadığı saptanmıştır.
Örgütsel Bağlılığı Açıklamada Algılanan Cam Tavan Etkisinin Rolü (2019)	Örgütsel Bağlılık	Araştırma sonucunda akademisyenlerin cam tavan algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. Cam tavanın alt boyutlarından olan

		çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü, informal iletişim ağları, mesleki ayrım, stereotipler ve örgüt politikaları ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Erkek Egemen İşlerde Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları Güçlükler Açısından Cam Tavan Sendromu Ve İş Motivasyonları: Havacılık Ve Güvenlik İş Kollarında Bir Araştırma (2019)	İş Motivasyonu	Havacılık ve güvenlik sektöründe çalışan kadın pilot ve polisler ailelerinin kendilerini cinsiyetleri ile uyuşan mesleklere yönlendirildiklerini düşünmektedirler. Bu durum toplumdaki yerleşik kuralların değişmediğini ve yatay mesleki ayrımın mevcudiyetini göstermektedir. Havacılık ve güvenlik sektöründe çalışan erkek pilot ve polislerin kadınlara nazaran iş motivasyon algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlara yönelik kalıplaşmış önyargılar arttıkça kadınların iş yaşamındaki genel ve içsel motivasyonları artmakta, dışsal motivasyonları ise azalmaktadır.
Öğretmenlerin Cam Tavan Sendromu Algıları İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (2019)	Örgütsel Sessizlik	Eğitim kurumlarında yaşanan cam tavan sendromunda artışlar yaşandığı takdirde öğretmenlerinde sessizliklerini bozdukları görülmüştür. Öğretmenlerin cam tavan sendromu algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.
Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri (2019)	Liderlik Stilleri	Eğitim seviyesinin artışının, toplumdaki ve iş ortamlarındaki cam tavan engellerinin fark edilmesinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin cam tavan engellerinden toplumsal ve örgütsel faktörlerine dair algılarının daha yüksek olduğu sonucu görülmektedir. Buradan hareketle, eğitim seviyesinin artışının, toplumdaki ve iş ortamlarındaki cam tavan engellerinin fark edilmesinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
Kadın Yöneticilere Ait Cam Tavan Algıları: Bir Kamu Üniversitesinde Uygulama (2019)	Cam Tavan Engelleri	Araştırma sonucunda cam tavan algısı ile cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, cam tavan algısı ile yaş grupları, eğitim durumları, mesleki pozisyonları ve mesleki tercihleri arası anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Üniversitede çalışan katılımcıların cam tavan sendromu algılamaları cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algılarının Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlişkisi (2019)	Toplumsal Cinsiyet	Sağlık sektöründeki kadın çalışanların engel olamadıkları bir cam tavan altında çalışma yaşamlarını sürdürdükleri görülmektedir. Sağlık kurumlarında ataerkil yapı kadını her konumda ikincilleştirirken, cinsiyet eşitsizliği konusunda belirleyici unsurun sadece cinsiyet olmayıp kişinin bizzat kendisi olduğu da görülmektedir. Sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet algıları ile cam tavan engeli algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 6 incelendiğinde tezlerin toplamda 37 farklı kavramla ilişkilendirildikleri görülmüştür. Lisansüstü tezlerin 30 tanesinin hiçbir kavramla ilişkilendirilmedikleri sadece cam tavan kavramının alt boyutlarının demografik özelliklerle incelendiği görülmüştür. Kalan tezlerin 13 tanesi kariyer engelleri, 6 tanesi örgütsel bağlılık, 5 tanesi tükenmişlik sendromu, 4'er tanesi iş tatmini ve güç mesafesi, 3'er tanesi örgütsel adalet, iş motivasyonu ve strateji oluşturma, 2'şer tanesinin de örgüt kültürü, kişilik boyutları, psikolojik sözleşme, cinsiyete dayalı iş bölünmesi, kariyer planlama ve geliştirme kavramlarıyla ilişkilendirilmişlerdir. Kalan lisansüstü tezlerin çalışmalarını ilişkilendirdikleri kavramlar 1'er taneyle strateji oluşturma, pozitif ayrımcılık, kadın ve erkek yöneticilerin tutumları, koşul bağımlılık, dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık, cam tavanı oluşturan faktörler, iş aile çatışması, cam uçurum, stres düzeyi, kurumsal iletişim, kadın istihdamı, temel benlik, örgütsel destek, rol belirsizliği, yöneticilik sendromu, etik iklim, işten ayrılma, cinsiyet rolleri, kariyer uyum yeteneği, bilgi paylaşımı, örgütsel sessizlik, liderlik stilleri ve toplumsal cinsiyet kavramları olduğu görülmüştür.

Lisansüstü tezlerin elde edilmiş olan bulguları incelendiğinde genel olarak kurumlarda çalışan çalışanların toplumsal cinsiyet rollerinden (aile içi rolü, annelik rolü, rol çatışmaları) ikinci bir sebep olarak ta kurumun kültürü, eril yapısı ve yönetimde kadın yöneticilerden kaynaklı cam tavan engellerine maruz kaldıkları bunun sonucunda da kariyer engelleriyle karşılaştıkları görülmüştür. Kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları yükseldikçe örgütsel bağlılıkları, örgütsel adalet algıları, iş tatminleri, iş motivasyonlarının azaldığı, tükenmişlik sendromu algılarının, stres düzeylerinin yükseldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bir diğer ilişkilendirilmiş kavram olan güç mesafesiyle ilgili çalışmaların sonuçlarında çalışanların aile yapıları ve kültür seviyelerinin güç mesafesini etkilediği bunun sonucunda da güç mesafesi arttıkça yönetsel pozisyonlara yükselirken cam tavan engeliyle daha fazla karşı karşıya kaldıkları görülmüştür.

SONUÇ

Bu çalışma cam tavan alanında yüksek lisans ve doktora tezlerinin değerlendirilmesini yapmayı amaçlamıştır. Bu temel amaç çerçevesinde yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin 2000-2019 yılları arasındaki süreçte nasıl bir görünüm sergilediklerini belirlemeye çalışılmıştır. Cam tavan konusunda yapılmış olan yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarının teorik olarak gayesi cam tavanın betimlenmesi olup, uygulamadaki gayesi ise cam tavan alanında çalışmak isteyen araştırmacılara yardımcı olabilmektir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre 2000-2019 yılları arasında 102 lisansüstü tez çalışması yapılmış olup, bunların altı tanesine erişim sağlanamamış çalışma 92 yüksek lisans ve 4 doktora tezi olmak üzere 96 lisansüstü tez ile sürdürülmüştür. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma, verileri toplama tekniği olarak doküman inceleme, verilerin analizi için betimsel analiz kullanılmıştır.

- Lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımlarına bakıldığında 2010 yılında sonra cam tavan konusunda daha fazla tezin yazılmaya başlandığı, en fazla tezin 2019 yılında yazılmış olduğu görülmektedir. Yüksek lisans ve doktora tez türlerinin dağılımına bakıldığında yüksek lisans tezlerinin sayısal olarak doktora tezlerinden çok daha fazla oldukları görülmüştür.
- Lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımına bakıldığında çalışmaların çoğunluğunda anket kullanılmıştır. Tezlerin çoğunlukla nicel olarak tasarlandığını dikkate aldığımızda anketin veri toplama aracı olarak tercih edilmesi olağan bir durum olarak görülmektedir. Anketin pratikte araştırmacılara kolaylık sağlamasından dolayı tercih edilmesinde önemli bir faktör oluşturmaktadır.
- Yüksek lisans tezlerinde en fazla Prof. Dr. unvanlı danışmanların, doktora tezlerinde ise Prof. Dr. ve Doç. Dr. unvanlı danışmanların eşit sayıda oldukları görülmüştür.

- Yüksek lisans tez danışmanlarının çoğunluğunun erkek danışmanlardan, doktora tezlerinin ise tamamımın erkek danışmanlardan oluştuğu saptanmıştır.
- Yüksek lisans ve doktora tez yazarlarının büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir.
- Yüksek lisans ve doktora tezlerinin ana bilim dallarına göre dağılımları irdelendiğinde işletme ana bilim dalının en fazla yüzdeye sahip olduğu görülmüştür.
- Yüksek lisans ve doktora tezlerinin örneklem grubuna göre dağılımlarına bakıldığında en fazla yüzdeye eğitim sektöründe çalışanların sahip olduğunu görülmüştür.
- Yüksek lisans ve doktora tezlerinin enstitülere göre dağılımlarına bakıldığında en yüksek yüzdeye sosyal bilimler enstitüsünün sahip olduğunu görmekteyiz.
- Cam tavan konusunda yapılan tezlerde yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerine göre daha fazla tercih edildikleri görülmektedir.
- Yorumlanan bazı lisansüstü tezlerde kaynakçalarda kullanılan referanslarda benzerlikler görülmüş aynı referanslara atıf yapıldığı saptanmıştır. Bazı lisansüstü tezlerde hipotezlere ve önerilere yer verilmediği, yabancı kaynaklı literatürden gereğince yararlanılmadığı çoğunlukla yerli ve İngilizce kaynaklardan yararlanıldığı görülmüştür. Bazı lisansüstü tezlerde tez adı ile sorunun uyuşmadığı görülmüştür.

Lisansüstü tezlerin cam tavanla ilişkilendirilen kavramlara göre dağılımlarına bakıldığında tezlerin toplamda 37 farklı kavramla ilişkilendirildikleri görülmüştür. Lisansüstü tezlerin 30 tanesinin hiçbir kavramla ilişkilendirilmedikleri sadece cam tavan kavramının alt boyutlarının demografik özelliklerle incelendiği görülmüştür. Kalan tezlerin 13 tanesi kariyer engelleri, 6 tanesi örgütsel bağlılık, 5 tanesi tükenmişlik sendromu, 4'er tanesi iş tatmini ve güç mesafesi, 3'er tanesi örgütsel adalet, iş motivasyonu ve strateji oluşturma, 2'şer tanesinin de örgüt kültürü, kişilik boyutları, psikolojik sözleşme, cinsiyete dayalı iş bölünmesi, kariyer planlama

ve geliştirme kavramlarıyla ilişkilendirilmişlerdir. Kalan lisansüstü tezlerin çalışmalarını ilişkilendirdikleri kavramlar 1'er taneyle strateji oluşturma, pozitif ayrımcılık, kadın ve erkek yöneticilerin tutumları, koşul bağımlılık, dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık, cam tavanı oluşturan faktörler, iş aile çatışması, cam uçurum, stres düzeyi, kurumsal iletişim, kadın istihdamı, temel benlik, örgütsel destek, rol belirsizliği, yöneticilik sendromu, etik iklim, işten ayrılma, cinsiyet rolleri, kariyer uyum yeteneği, bilgi paylaşımı, örgütsel sessizlik, liderlik stilleri ve toplumsal cinsiyet kavramları olduğu görülmüştür.

Lisansüstü tezlerin elde edilmiş olan bulguları incelendiğinde genel olarak kurumlarda ki çalışanların toplumsal cinsiyet rollerinden (aile içi rolü, annelik rolü, rol çatışmaları), ikinci bir sebep olarak ta kurumun kültürü, eril yapısı ve yönetimde kadın yöneticilerden kaynaklı cam tavan engellerine maruz kaldıkları bunun sonucunda da kariyer engelleriyle karşılaştıkları görülmüştür. Kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları yükseldikçe örgütsel bağlılıkları, örgütsel adalet algıları, iş tatminleri, iş motivasyonlarının azaldığı, tükenmişlik sendromu algılarının, stres düzeylerinin yükseldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bir diğer ilişkili kavram olan güç mesafesiyle ilgili çalışmaların sonuçlarında çalışanların aile yapıları ve kültür yapıların güç mesafesini etkilediği bunun sonucunda da güç mesafesi arttıkça yönetsel pozisyonlara yükselirken cam tavan engeliyle daha fazla karşı karşıya kaldıkları görülmüştür.

Sonuç olarak cam tavan kavramının temelini cinsiyet temelli bariyerlere dayandırıldığını, kadınların çalışma yaşamındaki istihdam ve yükselmelerinde cam tavan unsurunun belirleyici bir rol oynadığını, kadın çalışanların eğitim seviyeleri ne olursa olsun gerek kamu gerek özel sektör olsun cam tavan sendromunu yaşadıkları görülmüştür.

ÖNERİLER

Yapmış olduğum çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında bazı önerilere yer verilmiştir.

- Lisansüstü tezlerde yöntem olarak en çok nicel araştırma yöntemini, veri toplama aracı olarak anketin tercih edildiğini görmekteyiz. Detaylı ve derinlemesine bilgi sunmak adına nitel araştırmalarda veri toplama aracı olarak gözlem, görüşme ya da bunların dışında karma yöntemlere de yer verilmesinin uygun olacağını belirtebiliriz.
- Lisansüstü tez çalışmalarının bazılarında hangi araştırma yönteminin kullanıldığı açıkça belirtilmemiş kullanılan yöntem çıkarımlarla bulunmaya çalışılmıştır. Bu sebeple araştırmacıların hangi araştırma yöntemini kullandığını açıkça belirtmeleri gereklidir.
- Lisansüstü nicel araştırma yapılan çalışmalarda sonuç kısmının daha ayrıntılı bir şekilde boyutlarıyla ilişkilendirilerek açıklanması fayda sağlayacaktır.
- Cam tavan konulu araştırmaların geleceğe dönük olması adına cam tavan konusunun sorun merkezli olarak ele alınıp irdelenmesi farklı bir bakış açısı sunacaktır.
- Araştırmacıların cam tavan kavramı hakkında detaylı bir bilgiye sahip olmaları için konu ile ilgili araştırmaların artırılması faydalı olacaktır.
- Lisansüstü tez çalışmalarında öneriler bölümünün cam tavan konusunda araştırma yapacaklar için yol gösterici niteliğinden dolayı önem taşımaktadır, bundan dolayı öneriler bölümü olan lisansüstü tezlerin araştırmacılara daha fazla katkı sağlayacağını ifade edebiliriz.
- Lisansüstü tezlerin dağılımlarına bakıldığında hayatın insani ve sosyal tarafını irdeleyen işletme ana bilim dalının en yüksek yüzdeye sahip olduğunu görmekteyiz bu yüzden farklı bakış açıları ve bilgi çeşitliliği olması için diğer ana bilim dallarının bu konuda çalışma yapması önerilir.
- Kadın araştırmacıların lisansüstü tez çalışmalarında erkek araştırmacılara oranla daha fazla yer aldıkları görülmüştür bu yüzden erkek araştırmacıların lisansüstü tez çalışmalarında daha fazla yer almalarının farklı bakış açıları için faydası olacaktır.
- Lisansüstü tezlerin örneklem grubuna göre dağılımlarına bakıldığında en fazla yüzdeye eğitim sektöründe çalışanların sahip olduğunu görmekteyiz bu sebeple lisansüstü tez çalışmalarının farklı sektörlerde yapılması gerekli görülmektedir.

- YÖK Ulusal Tez Merkezin de erişime açık olmayan bazı tezler çalışmada kullanılamamıştır bu sebeple betimsel analiz çalışmaları belirli sürelerle tekrarlanmalıdır.

Cam tavan engelinin aşılabilmesi için üst düzey yönetime ve topluma bazı görevler düşmektedir. Bu doğrultuda aşağıda bazı önerilere yer verilmiştir.

- Kadınları vasıfsız ve ucuz çalışanlar olarak gören sosyal mantalite değişmeli ve bu değişimin gerekliliği şirket çalışanları ve üst yönetimce anlaşılmalıdır.
- Örgüt içinde daha esnek ve insancıl bir kurum yapısı oluşturulmalıdır.
- Kadınları iş hayatına kazandırabilmek için hem örgüt politikaları hem de toplumsal yapı değiştirilip toplum cam tavan, cinsiyet eşitsizliği gibi konularda sempozyum, panel, açık oturum gibi aktivitelerle bilinçlendirilmelidir.
- Kurumlar kadın çalışanların eğitim seviyelerini yükseltmek gayesiyle karşılıksız burs ve eğitim yardımı gibi destekler sağlamalıdırlar.
- Aynı kurumda görevli bulunan erkek yöneticiler bilgi ve tecrübelerini kadın yöneticilerle paylaşmalıdırlar.
- İşletmelerin üst yönetimleri çalışanlarının gelişimi için kariyer danışmanlığı ve mentorluk konularında yeterli desteği sağlamalı ve bütün çalışanlarına cinsiyet farklılıklarını göz ardı ederek eşit fırsatlar oluşturmalıdırlar.

KAYNAKÇALAR

ACKER Joan, ‘’From Glass Ceiling To İnequality Regimes’’, *Sociologie Du Travail*, Volume: 51, Issue: 2, 2009, p: 201.

AKBAŞ Gülçin ve KORKMAZ Leman, ‘’Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme’’, *İş ve İnsan Dergisi,* Cilt: 4, Sayı: 2, Ekim 2017, s: 74-76.

AKBAŞ Nurcan ve TANER Bahar, ‘’Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurumun Ötesi’’, *LAÜ. Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, s: 196.

AKDEMİR Bünyamin ve ÇALIŞ DUMAN Meral, ‘’Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli’’, *İnternstional Journal of Academic Value Studies,* Vol: 3, Issue: 15, 2017, s: 518-519.

AKIN Ayşe, ‘’Tıp Alanında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı İle Mücadele’’, *II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi Kadını Görmeyen Bilim ve Sağlık Politikaları,* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi, Ankara, 20-23 Mayıs 2010.

AKIN Ayşe, *Kadının Statüsü ve Sağlığı İle İlgili Gerçekler,* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afsaroğlu Matbaası, Ankara, 2008.

AKIN Ayşe, *Kadının Statüsü ve Sağlığı ile İlgili Gerçekler,* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroplu Matbaası, Ankara, 2008.

AKSOY Numan, ‘’Cam Tavanın Ötesi: Akademisyen Azınlıklar Ankara ve İstanbul Örneği’’, *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (USKAD),* Cilt: 2, Sayı: 1, 20161 s: 15.

AKSU Ali, ÇEK Fatma ve ŞENOL Bahar, ‘’Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejilerine İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri’’, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı: 25, 2013, s: 135.

AKTAŞ Gül, ‘’Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak’’, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi,* Cilt: 30, Sayı: 1, Haziran 2013, s: 59-60-61.

AKYURT Nuran, ‘’Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları’’, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 1, 2018, s: 3-87-90-92-93-518.

ALDEMİR Ceray ve BUDAK Canan, ‘’Cam Tavanı Kırmak: Parlamentoda Cinsiyet Kotası’’, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi,* Cilt: 16, Sayı: 61, Kış 2018, s: 37-64.

ALPARSLAN Ali Murat, ÇETİNKAYA BOZKURT Özlem ve ÖZGÖZ Ayşe, ‘’İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’’, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 3, 2015, s: 67-67-70-76.

ALPTEKİN Duygu, ‘’Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm’’, *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Edebiyat Dergisi,* Sayı: 20, 2008, s: 24.

ALTINBAŞ Deniz, ‘’Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm’’, *Kadın Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 0, Sayı: 9, 2006, s: 22.

ALTUN Derya ve TOKER Huriye (ed.), *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar*, Nika Yayınevi, 1. Basım, İstanbul, Aralık 2017.

ANAFARTA Nilgün, YAPICI Nuray ve SARVAN Fulya, ‘’Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde BİR Araştırma’’, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi,* Cilt: 8, Sayı: 15, 2008, 118.

ARAT Necla, *Kadın Sorunu,* Say Yayınları, İkinci Basım, İstanbul, Ağustos 1986.

ARAT Necla, *Türkiye’de Kadın Olmak,* Say Yayınları, İkinci Basım, İstanbul, Nisan 1996.

ARIKAN TEZERGİL Seher, ERDİLEK KARABAY Melisa ve ŞENER İrge, ‘’Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama’’, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 20, Sayı: 1, 2018, s: 82.

ASLAN Özlem ve GAMBETTİ Zeynep, ‘’Fraser ve Feminizm: Söylem Kimin Söylemi, Tarih Kimin Tarihi’’, *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar,* Sayı:9, Ekim 2009, s: 4.

AWOFESO Olu, OGUNE Kingsley and AKİNOLA Ainlolu, ‘’Political Glass Ceiling and Quest for Nigeria’s First Elected Female Governor’’, *African Journal of Political Science and International Relations,* Volume: 10, Issue: 11, 2016, p: 4.

AYDIN TÜKELTÜRK Şule ve ŞAHİN PERÇİN Nilüfer, ‘’Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler’’, *Yönetim Bilimleri Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 2, 2008, s: 124.

BARUTÇU Esin ve KARAKEN KAÇAR Zehra, ‘’Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayeleri ve Cam Tavan Sendromunu Aşma Stratejileri Arasındaki İlişki: Denizli Örneği’’, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 4, Sayı: 4, 2017, s: 81.

BAŞAK Suna, ‘’Cam Tavanlar’’, *KÖK Araştırmalar KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 2, Güz 2009, s: 126-127-128-129.

BAŞAR Fatma, ‘’Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Şiddet’’, *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 1, 2015, s: 42.

BAŞTAN Ajda, ‘’Femizm ve İngilizce Feminist Tiyatro’’, *Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 3, Sayı: 21, Aralık 2015, s: 174-175.

BEBEL August, *Kadın ve Sosyalizm,* İnter Yayınları, İkinci Basım, Ankara, Nisan 1996.

BEDİR ERİŞTİ Suzan Duygu, KUZU Abdullah, KABAKÇI YURDAKUL Işıl, AKBULUT Yavuz ve KURT Adile Aşkım, (Ed, Adile Aşkım Kurt), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri,* Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, 1. Basım, Eskişehir, Ocak 2013.

BERKTAY HACİMİRZAOĞLU Ayşe (ed.), *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler,* Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Ekim 1998.

BİLİCAN GÖKKAYA Seda, ‘’ Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet’’, *The Journal Of Acedemic Social Science Studies,* Cilt: 2, Sayı: 26, 2014, s: 377.

BİLİCAN GÖKKAYA Veda, ‘’Sosyal Teoriler ve Kadın Üzerine’’, *The Journal of Academic Social Science Studies,* Sayı: 38, 2015, s: 339.

BİNGÖL Dursun, AYDOĞAN Enver, ŞENEL Gökçen ve ERDEN Pelin, ‘’Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği’’, *İşletme Fakültesi Dergisi,* Cilt: 12, Sayı: 1, 2011, s: 118.

BİNGÖL Orhan, ‘’Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık’’, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 16, Özel Sayı: 1, 2014, s: 108-109.

BOYDAK OZAN Mukadder, ‘’Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’’, *Electronic Journal Of Social Sciences,* Volume: 8, Number: 29, Summer 2009, s: 17.

BROWNE Neil M. and MEYER Andrea Giampero, ‘’ Many paths to justice: The glass ceiling, the looking glass and strategies for getting to the other side’’, *Hofstra Labor and Employment Law Journal,*Volume: 21, Issue: 1, 2003, p: 8.

ÇAĞA Havva, ÇAĞA Ömer ve AYDIN YILMAZ Emine Sare, *Türkiye’de Cam Tavan Sendromu,* KADEM Kadın ve Demokrasi Derneği, 1. Baskı, İstanbul, Eylül 2016.

ÇAKIR Özlem, ‘’Türkiye’de Kadının Çalışması Yaşamından Dışlanması’’, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,* Sayı: 3, Temmuz-Aralık 2008, s: 35-29-30-32-33.

ÇELİK Muhabbet ve AKAR ŞAHİNGÖZ Semra, ‘’İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği’’, *Journal of Tourism and Gastronomy,* Vol: 6, İssue: 3, 2018, s: 372.

ÇELİKTEN Mustafa, ‘’Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği’’, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 17, 2004, s: 96.

ÇİCEKLİ Elif, ‘’Kadın Olma ve Yönetici Olma Arasındaki Negatif İlişki: Türkiye’ de Cam Tavan Üzerine Görgül Bir Çalışma’’, *Uluslar arası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,* Cilt: 15, Sayı: 1, 2019, s: 145.

ÇİTÇİ Oya, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek,* TODAİE-Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi, 1. Basım, Ankara, 1998.

ÇUBUKÇU Hatice ve SİVASLIGİL Pınar, ‘’İngilizce Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik’’, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt: 3, Sayı: 34, 2007, s: 25.

DEMEZ Gönül ve TUNCA Tuğçe, ‘’Üniversite Öğrencilerinin ‘’Kadınlık ve ‘’Erkeklik’’ Tanımlamaları’’, *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 1, 2018, s:8.

DEMİRBİLEK Sevda, ‘’Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi’’, *Finans & Politika Ekonomik Yorumlar,* Cilt: 44, Sayı: 511, 2007, s: 15.

DEMİREL Ahmet ve MANSUR Raul, *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi,* T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ağustos 1999.

DEMİREL Yavuz, ‘’İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme’’, *TİSK Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,* Cilt: 6, Sayı: 12, Eylül 2011, s: 75.

DOĞAN İlknur, ‘’*Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma’’,* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

DONOVAN Josephine, *Feminist Teori,* İletişim Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2016.

DOUSE Dayan M., *"Beyond the Glass Ceiling-A Phenomenological Study Of Senior Executive Women and Their Perceived Responsibility to Mnetor Other Women"*Capella University Doktora Thesis, 2009,s:13-15-16.

DÖKMEN Y. Zehra, *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar,* 6. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2009.

DURMAZ Şerife, " İşgücü Piyasasında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Engeller"*, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:2, Sayı:3, 2016, s: 37-60.

DÜNDAR ZEYBEKOĞLU Özge, ‘’Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması’’, *Ethos: Dialogues in Philosophy and Social Sciences,* Cilt: 5, Sayı: 1, 2012, s: 124-125.

ECEVİT Yıldız, ECEVİT Mehmet, AYATA Ayşe ve GÖLGELİOĞLU Özlem, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi,* 1. Baskı, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir, Ağustos 2011.

ER Olcay ve ADIGÜZEL Orhan, ‘’Cam Tavan Gölgesinde ki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik’’, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, s: 164-166.

ERAYDIN Ayda ve TAŞAN Tuna, *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği,* T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ekim 1999.

ERCİYEŞ Gülnur ve AYDINOĞLU Nazife(ed.), *Kadın ve Toplum,* İzmir Üniversitesi, İzmir, 2014.

ERKEK Seyida ve KARAGÖZ Hakan, *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar,* Konya Ticaret Odası, Konya, 2009.

ERSOY Ersan, ‘’Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)’’, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 19, Sayı: 2, 2009, s: 210-216-215.

ERSÖZ GÜNİNDİ Aysel, ‘’Türk Atasözleri ve Deyimlerinde Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Rolleri’’, *Gazi Türkiyat Türkoloji Araştırmaları Dergisi,* Sayı: 6, Bahar 2010, s: 169.

EYÜBOĞLU Ayşe, *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılm Sorunlarının Sosyo-Ekonomik VE Kültürel Boyutları,* Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Mayıs 2000.

FRASER Nancy, BENHABIB Seyla ve BUTLER Judith, *Çatışan Feminizmler Felsefi Fikir Alışverişi,* Metis Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul, Şubat 2008.

GOODMAN S Jodi, ALANLARI L Dail ve BLUM C Terry, ‘’Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds Of Organizations Do Women Make İt To the Top’’, *Group & Organization Anlamgement,* Volume: 28, Issue: 4, 2003, s: 475-476-477.

GOYAL Amıta, ‘’ Women İn Computing: Historıcal Roles, The Perpetual Class Celing, and Current Opportunies’’, *IEEE Annals Of The Hiistory Of Computing*, Volume: 18, Issue: 3, 1996, p: 40-41.

GÖNÜL Ayşe Füsun, *Kadınların Siyasi Kariyerinde Cam Tavan,* Bence Kitap, Birinci Basım, Ankara, Kasım 2015.

GÜL Hasan ve OKTAY Ercan, ‘’Türkiye ve Dünya’da kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma’’, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 18, 2009, s: 426.

GÜNSEL Ayşe, KÖROĞLU Selda ve DURMAZ Latife, ‘’Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma’’, *Kadın Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 1, 2015, s: 81.

GYEKYE Dorcas, ‘’Women At Work: A Study Of The Glass Ceiling Phenomenon Among Anlamgerial Women İn Ghana’’, *Doctoral dissertation, University of Ghana,* 2013, p: 5-24.

HEPER Altan, ‘’Feminizm ve Hukuk’’, *Hukuk Kuramı,* Cilt: 1, Sayı: 5, Eylül-Ekim 2014, s: 12.

HOŞGÖR Haydar, GÜNDÜZ HOŞGÖR Derya ve MEMİŞ Kalbiye, ‘’Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği’’, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 13, Sayı: 35, 2016, s: 346.

HULTİN Mia, ‘’Some Take The Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?: Career Consequences of Occupational Sex Segregtion’’, *Work and Occupations,* Volume: 30, Issue: 1, Şubat 2003, s: 31.

İMAMOĞLU Dilek, ‘’*Cam Tavan Sendromu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*’’, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aral Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

İNANDI Yusuf, ÖZKAN Saynur, PEKER Sevinç ve ATİK Umide, ‘’Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri’’, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt: 5, Sayı: 1, Haziran 2019, s: 79.

İPÇİOĞLU İsa, EĞİLMEZ Özüm ve ŞEN Hilal, ‘’Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma’’, *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 10, Sayı: 25, 25 Eylül 2018, s: 688.

KADILAR Elif, *Üç Kuşak Kadının Cinsiyet Rolleri,* Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2012.

KALAV Ayşe, ‘’Namus ve Toplumsal Cinsiyet’’, *Mediterranean Journal of Humanities,* Cilt: 11, Sayı: 2, 2012, s: 150.

KALAYCI Nurdan, ‘’Ayalyses of The Cartoon Series From a Gender Equality Perspective: Pepee’’, *Education And Science,* Vol: 40, N: 177, 2015, s: 243-270.

KARA Nurten, ‘’Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyada Yansıma(ma)sı’’, *Küresel İletişim Dergisi,* Sayı:1, Bahar 2006, s: 1.

KARATAŞ Zeki, ‘’Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri’’, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 1, Ocak 2015, s: 63-64-72-73.

KARCIOĞLU Fatih ve LEBLEBİCİ Yeliz, "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:28, Sayı:4, 2014, s:6-7-36-37. (4 daha yazılmamış).

KATKAT ÖZÇELİK Münevver, ‘’Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri’’, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 5, Sayı: 52, Eylül 2017, s: 56-57-55.

KESER Alev, YILDIRIM Filiz ve KAPLAN Melike(ed.), *Hastalıkta Sağlıkta Kadın Olmak,* Nobel Tıp Kitapevi, Ankara, Ağustos 2010.

KESER Alev, YILDRIM Filiz ve KAPLAN Melike, *Hastalıkta SAĞLIKTA Kadın Olmak,* Ankara Nobel Tıp Evleri, Ankara, 2016.

KESKİN Sevtap, ‘’Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İş Hayatındaki Yeri’’, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 17, 2018, s: 5, 8.

KILIÇ Taşkın ve ÇAKICI Ahmet Burhan, ‘’Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi’’, *Hacettepe Salık İdaresi Dergisi,* Cilt: 19, Sayı: 3, 2016, s: 289-290-303.

KINCAL Remzi Y., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri,* Nobel Yayıncılık, 4. Basım, Ankara, Ekim 2015.

KORKMAZ Hatun, ‘’Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu’’, *Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı 2,* Şubat 2016, s: 97.

KULUALP Halim Göktaş, ‘’ Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendormu Engellerini Aşmak’’, *Kamu-İş,*Cilt:4, Sayı: 1, 2015, s: 103.

KUŞ Elif, *Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri,* Anı Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2009.

KÜÇÜK Müşerref, ‘’Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma’’, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2015, s: 2-7.

LORBER Judith, *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics,* New York Oxford University Press, Los Angeles: Roxbury, 2010.

MİCHEL Andree, *Cep Üniversitesi Feminizm,* 1. Basım, Yeni Yüzyıl İletişim Yayınları, İstanbul.

OMOTAYO Osibanjo Adewale, OLADELE Iyiola Oluwole ve ADENİKE Anthonia, "Glass-Ceiling And Female Career Advancement: A Study Of The Nigeria Police", *Avensha Journal Of Human Social Science,* Volume:6, Issue:1,2013, s:49-50-52.

ÖRÜCÜ Edip, KILIÇ Recep ve KILIÇ Taşkın, ‘’ Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği’’, *Yönetim ve Ekonomi,* Cilt: 14, Sayı: 2, 2007, s: 119.

ÖZAR Şemsa, GÜNLÜK SENESEN Gülay ve PULHAN Engin, *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep,* T.C.

Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Nisan 2000.

ÖZAYDIN Mehmet Merve, *Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak,* Anka Kadın Araştırma Merkezi, Mayıs 2015.

ÖZBUDUN Sibel, DEMİRER Temel ve SARI Cahide, *Liberalizm/Muhafazakarlık Kıskacında Kadın*, Kaldıraç Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2009.

ÖZDEMİR Murat, ''Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma'', *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt: 11, Sayı: 1, s: 327-336.

ÖZKAPLAN Nurcan, ''Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!'', *Kadın Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 0, Sayı: 12, 2013, s: 5.

ÖZTÜRK Şeyda, ''Feminizm'', *Cogito Yapı Kredi Yayınları- Üç Aylık Düşünce Dergisi,* Sayı: 58, 2009, s: 6.

RİDGEWAY L. Cecilia, ''Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World'', *New York, Ny: Oxford University Press,* 2011, s: 1-5.

SABHARWAL Meghna, ''From For Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service'', *Journal of Public Administration Research and Theory,* Volume: 25, Issue: 2, April 2013, s: 2-4.

SAYILGAN Fevziye, *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim*, Dipnot Yayınları, Ankara, 2012.

SCOTT W. Joan, ‘’Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi’’, *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar,* (Çevirmen: Derya Demirler-Fahriye Dinçer), Sayı: 12, Ekim 2010, s: 113.

SOYSAL Abdullah ve Baynal Tuğba, ‘’ Sağlık Kuruluşlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma’’, *Ksü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 13, Sayı: 2, 2016, s: 22.

SÖKMEN Alev ve ŞAHİNGÖZ AKAR Semra, ‘’ Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum İkliminin, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma’’, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 1, 2017, s: 114.

ŞAHİN Fatma, *Sorgulamak ve Değiştirmek İçin 1. Kadın Kurultayı,* Eğitim Sen Yayınları, Ankara, 2004.

TAHTALIOĞLU Hava, ‘’Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri’’, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 2, 2016, s: 90.

TAN Mine Göğüş, ECEVİT Yıldız ve SANCAR ÜŞÜR Serpil, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Tüsiad, İstanbul, 2000.

TANRIÖĞEN Zeynep Meral, BAŞTÜRK Ramazan ve URAN BASER Meral, ‘’İlköğretim Okullarında Cinsiyet ve Örgütsel Rollere Göre Örgüt Kültürü Algısı’’, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt: 4, Sayı: 1, 2014, s: 171.

TOKER ERDOĞAN Müge, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü,* Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010.

TOKSÖZ Ayşe Gülay, *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi,* T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 1. Basım, Ankara, 2014.

TUNÇ Semiha ve ÖZMEN Alper, ''Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: ESKİŞEHİR Bankacılık Sektöründe Uygulama'', *Ç.K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 7, Sayı: 2, Kasım 2016, s: 99-100-104.

TURAN Nuray, ÖZTÜRK Aylin, Kaya Hatice ve AŞTI ATABEK Türkinaz, ''Toplumsal Cinsiyet ve Hemşirelik'', *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi,* Cilt: 4, Sayı: 1, 2011, s: 167.

TÜKELTÜRK Şule Aydın, ''Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu'', *Yönetim Bilimleri Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 2, 2008, s: 116.

URHAN Betül ve ETİLER Nilay, ''Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi'', *Çalışma ve Toplum,* Cilt:2, Sayı: 29, 2011, s: 198.

UTMA Seçil, ''Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu'', *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* Cilt: 11, Sayı:1, 2019, s: 49-53.

VATANDAŞ Celalettin, ''Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı'', *Sosyoloji Konferansları Dergisi,* Cilt: 0, Sayı: 35, 2007, s: 31-33.

WALTERS Margaret, *Feminizm,* Dost Kitabevi, Ankara, Ocak 2009.

WİLLİAMS Joan C., ‘’The Glass Ceiling And The Maternal Wall İn Academia’’, *New Directions For Higher Education,* Volume:20, Issue:130, 2005,s:93-96.

WOLFF Reyhan Aysen, *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular,* Eğitim Yayınevi, Konya, Aralık 2018.

YARAMAN Ayşegül, *Kadın Yaşantıları,* Bağlam Yayıncılık, Birinci Basım, İstanbul, Ekim 2003.

YAVUZ ATAKLI Rüya, ‘’Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet’’, *Journal of Life Economics,* Cilt: 3, Sayı: 3, 2016, s: 78.

YAVUZ Ercan ve UZUN Alev, ‘’Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Çalışmaların İncelenmesi ve Yorumlanması’’, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi,* Cilt: 7, Sayı: 16, Mart 2019, s: 712.

YILDIRIM İ. Esen, ERGÜT Özlem ve CAMKIRAN Ceren, ‘’Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Farkındalığın Belirlenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma’’, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi,* Cilt: , 2018.

YILDIZ Sebahattin, ALHAS Fidan, SAKAL Önder ve YILDIZ Harun, ‘’Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar’’, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt: 71, Sayı: 4, 2016, s: 1124-1130.

YILDIZ Sebahattin, ‘’Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi’’, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,*Cilt: 18, Sayı:1, 2017, s: 126-129.

YILMAZ Elif, *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular*, 1. Basım, Eğitim Yayınevi, Konya, Aralık 2018.

YILMAZ R. Ayhan, ‘’Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı: 1960-1990 Yılları Arası Milliyet Gazetesi Reklamlarına Yönelik Bir İçerik Analizi’’, *Selçuk İletişim,* Cilt: 4, SAYI: 4, 2007, s: 144.

İNTERNET TABANLI KAYNAKLAR

http://www.fao.org/3/y5608e/y5608e01 Erişim Tarihi: 19.02.2020.

https://www.who.int/health-topics/gender Erişim Tarih:19.02.2020.

https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_inequality Erişim Tarihi: 19.02.2020.

https://en.wikipedia.org/wiki/History_of_feminism Erişim Tarihi: 14.02.2020.

https://www.britannica.com/topic/feminism Erişim Tarihi:18.02.2020.

http://www.tmmob.org.tr/sayfa/cinsiyet-ayrimciligi-hakkinda Erişim Tarihi: 25.05.2020.

https://www.history.com/topics/womens-history/feminism-womens-history Erişim Tarihi:14.02.2020.

http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/rubricator/feminism_e.htm Erişim tarihi:18.02.2020.