



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN/ICCH: 2149 - 9225

Yıl/Year/Год: 6, Sayı/Number/Номер:
25, Aralık/December/Декабрь 2020,
s./pp. 423-452

Geliş/Submitted/ Отправлено: 19.10.2020

Kabul/Accepted/ Принимать: 26.11.2020

Yayımlanma/Published/ Опубликованный: 25.12.2020




10.29228/kesit.46993

Araştırma Makalesi
Research Article
Научная Статья


Gülçin TERZİ

Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Türkiye
glcnerzi@gmail.com

 ORCID 0000-0003-0601-1424

Prof. Dr. Levent DENİZ

Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye
lideniz@marmara.edu.tr

 ORCID 0000-0002-5786-215X



TÜRKİYE'DE CAM TAVAN ÜZERİNE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BİR META-DEĞERLENDİRME*

A META-EVALUATION TOWARD THE POSTGRADUATE THESES ABOUT GLASS
CEILING IN TURKEY

Öz: Bu çalışmada Türkiye'de cam tavan üzerine alanyazındaki eğilimleri ve çalışılmamış alanları belirlemek amacıyla, ilgili alandaki lisansüstü tezlerin meta-değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırmada nitel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından ulaşılabilen 98 lisansüstü tez yıllara, türüne, yöntemine, alanına, örneklem/çalışma birimi niteliklerine, örneklem/çalışma birimi cinsiyetine, örneklemin alındığı illere, araştırmacı ve danışman cinsiyetine, veri toplama araçlarına, ulaşılan sonuçlara göre sınıflandırılıp betimsel olarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışmaların sayı-

* No conflicts of interest were reported for this article./Bu makale için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Corresponding Author/Sorumlu Yazar: Gülçin TERZİ

Cite as/Atıf: Terzi, G. ve Deniz, L. (2020). Türkiye'de Cam Tavan Üzerine Yapılan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir Meta-Değerlendirme. *Kesit Akademi Dergisi*, 6 (25): 423-452. <http://dx.doi.org/10.29228/kesit.46993>

Checked by plagiarism software. Benzerlik tespit yazılımıyla kontrol edilmiştir. CC-BY-NC 4.0

sı son üç yılda giderek artmıştır ancak doktora tezlerinin fazlasıyla sınırlı olduğu belirlenmiştir. En fazla nicel yöntem tercih edilmiştir. Çalışmalar en çok büyük şehirlerde işletme alanında özel sektör çalışan ve yöneticileriyle yapılmıştır. Kadın araştırmacılar ilgili konuya hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde daha fazla ilgi göstermiştir. Yüksek lisans tezi çalışmalarında erkek danışmanlar çoğunluktadır, doktora çalışmalarında ise danışmanların tamamı erkektir. İncelenen çalışmalardan ulaşılan sonuçlara göre cam tavanın nedenleri ve sonuçları bireysel etmenler ve çevresel etmenler olarak iki ana kategoride sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kadın, engel, meta değerlendirme

Abstract: The aim of this study is to examine postgraduate theses in Turkey on glass ceiling through meta-evaluation. The method of this study is qualitative content analysis. Eighty eight accessible postgraduate theses on the database of the National Dissertation Center of The Council of Higher Education were evaluated in terms of publication year, type, method, field of the studies, qualifications and gender of the sample unit, provinces of samples, gender of researcher and advisor, data collection tool and results. Results show that the number of studies has increased in the last three years. Doctoral theses remained at a critical level. Quantitative method as model, private sector employees and managers as sample group, metropolitan cities as sample of city, scale as data collection tool were preferred in the vast majority of the studies. Female researchers showed more interest in the relevant subject at both levels, male advisors were the majority in master's theses, while all advisors were male in doctoral theses. The causes and results of glass ceiling can be expressed in two main categories as individual and environmental factors based on the results.

Key Words: Glass ceiling, female, barriers, meta evaluation

GİRİŞ

Tarih boyunca yönetme işi erkeğe ithaf edilmiş, kadınlar ise daha çok ev içi işlerle ilişkilendirilmiştir. Bu algı günümüzde nispeten kırılmış olsa da yönetici koltuklarında hala erkek egemenliği devam etmekte, kadınlar ise alt kademelerde yoğunlaşmakta ya da makamlardaki “tek ” kadın (Sneader & Yee, 2019) olarak yalnız kalmaktadırlar. Oysaki araştırmalar; kadın yöneticilerle çalışmanın organizasyonel açıdan yüksek performans ve daha yüksek ekonomik getiri sağladığını (Dezsö & Ross, 2012); kadın yöneticilerin bulunduğu örgütlerin yeniliğe daha açık olduğunu (Lyngsie & Foss, 2016); çalışanlar açısından ise daha fazla iş tatmini, daha fazla örgütsel adanmışlık, daha az tükenmişlik getirdiğini (Clerkin, 2017) ortaya koymuştur. İçinde bulunduğumuz ve tüm organizasyonları çeşitli şekillerde etkileyen COVID-19 pandemi sürecinde ise 35 ülkenin çeşitli değişkenlerle ele alındığı bir araştırmada (Coscieme vd., 2020) kadın liderliğindeki ülkelerin, küresel sağlık krizini yönetmede erkek liderlerden önemli ölçüde daha iyi bir performans sergilediği, kadın liderlerin salgın eğrisini düzleştirmekte daha etkili ve hızlı oldukları ve bu ülkelerde COVID-19 kaynaklı ölümlerin daha az yaşandığı bulgularına ulaşılmıştır.

Kadınlar geçmişe nazaran dünya çapında yönetim kademelerinde daha fazla yer alıyor olsalar da bu gelişmenin bir hayli yavaş olduğu görülmektedir (Emelianova & Milhomem, 2019). Women in the Workplace 2019 raporuna göre 2019 yılında, yönetici kademesinde yer alan kadın oranı %38'dir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Women in Business and Management: A global survey of enterprises (2019) raporuna göre ise işletmelerdeki kadın CEO oranı dünya çapında yaklaşık olarak %21 oranında kalmaktadır. Yine aynı rapora göre işletmelerin yaklaşık %64'ünün yönetim kurullarında %30'dan az kadın üye bulunmaktadır. Diğer bir yandan cinsiyet eşitliğinin tartışıldığı G-20 zirvesinde üye devletlerden yalnızca ikisi kadınlar tarafından yönetilmektedir (O'Grady, 2019).

Dünya çapında ve ülkemizdeki durum karşılaştırmalı olarak incelendiğinde ise Women on Boards (2019) raporuna göre 2019 yılında yönetim kademelerindeki kadın oranının dünya indeksinin %25, ülkemizde ise %17,6 olduğu görülmektedir. Sabancı Üniversite'nin "Türkiye'de Yönetim Kurullarında Kadın 2019" raporuna göre kadın çalışanların yoğunlukta olduğu eğitim, sağlık ve diğer sosyal hizmetler şirketlerinde toplam 40 müdürlük pozisyonunda yalnızca 2 kadın yönetici bulunmaktadır. 152 yönetim kurulunda ise hiç kadın üye bulunmamaktadır. Raporun diğer sonuçlarına göre; BIST şirketlerinde 2019 yılında 340 kadın tarafından paylaşılan 435 kadın yönetim kurulu üyeliğinin %43'ü hissedarlar veya yönetimdeki ailelerin temsilcileri tarafından yürütülmektedir. Aile üyesi olmadığı halde, cam tavanı kırmayı başarak yönetim kurulu üyeliklerine seçilen kadınların oranı ise yalnızca %8,9'dur (Ararat, Alkan & Aytakin, 2019).

Yönetimde kadın çalışanların yer alıyor olmasının örgütler ve toplumlar açısından katkıları araştırmalarla ortaya konulmuş olsa da tüm ilerlemelere rağmen kadınların yönetsel pozisyonlarda temsili dünyada ve ülkemizde halen oldukça düşük oranlarda kalmaktadır. Veale & Gold (1998)'a göre kadınların yönetici pozisyonlarında yer alamamalarının önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Bahsedilen bu görünmez engellere takılan kadın çalışanlar, mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha fazla çalışmak zorunda kalmakta ve üst kademelere yükselebilmek için erkek çalışanlara göre daha uzun süre beklemektedirler (Üçyıldız, 2017). Buna göre cam tavan bir bireyin üst yönetime ulaşmada yetersizliğine dayanan basit bir engel değildir. Aksine kadınları bir grup olarak, "kadın oldukları için" üst yönetime ulaşmaktan alıkoyan engellerdir (Akdöl, 2009). Bu bağlamda örgütsel ve toplumsal açıdan dezavantajları ortadan kaldırmak ve kadınların sahip oldukları potansiyeli kullanabilmelerini sağlayabilmek için yönetici olmalarının önündeki engelleri anlamak önem arz etmektedir (Ragins, Townsend & Mattis, 1998). Bu görünmez engeller ve kompleks olgu literatürde cam tavan (Davidson & Cooper, 1992; Veale & Gold, 1988) veya cam tavan sendromu (Osuoha, 2010) olarak nitelendirilmektedir. Buradan yola çıkarak bahsedilen bu engellerin anlaşılabilmesi ve ortaya çıkarılması için alanyazında cam tavan konusundaki çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği yorumu yapılabilir. Cam tavan konusunda nitelikli çalışmaların yapılabilmesi ise, cam tavana ilişkin yapılan tüm araştırmaların derinlemesine bilinmesine bağlı olarak gerçekleştirilebilir (Güven & Uçar, 2019). Alanyazın incelendiğinde cam tavan üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi hususunda 4 çalışmaya rastlanmıştır (Kafes, 2019; Güven & Uçar, 2019; Yavuz & Uzun, 2019; Öztürk & Şimşek, 2019). Kafes (2019) sağlık kurumlarında ilgili konuda 2013-2018 yılları arasında yapılmış 5 makaleyi çalışma grubu, araştırma yılı, katılımcı sayısı ve sonuç değişkenlerini ele alarak

analiz etmiştir. Güven ve Uçar (2019) 2009-2019 yılları arasında eğitim-öğretim alanında yapılmış 12 tezi, araştırmaların alanlarına, türüne, konularına, yıllara, araştırma modellerine, yöntemine, katılımcı türlerine ve eğitim- öğretim kademelerine göre incelemiştir. Yavuz ve Uzun (2019) 2000-2018 yılları arasında yapılmış 65 makaleyi yöntemleri ve sonuçlarına göre analiz etmiştir. Öztürk ve Şimşek (2019) ise 2000-2019 yılları arasında Türk akademisyenlerle yapılmış 3 makale çalışmasını araştırma yöntemi, araştırma sahası, örneklem sayısı, araştırma bulgularına göre sistematik olarak incelemiştir.

Bu araştırmanın diğer 4 araştırmadan farkı ise daha önce ele alınmamış değişkenler ile (örneğin alınıldığı iller, araştırmacı ve danışman cinsiyeti) yıl/alan kısıtlamasına gidilmeden alanda yapılmış tüm lisansüstü tezlerin incelenmiş olması, incelenen çalışmaların meta değerlendirme yoluyla analiz edilmesi ve sonuçların sentezlenerek kategorize edilmiş olmasıdır. Buna göre ilgili alanyazında eğilimleri ve eksik bırakılan kısımları belirlemek ve yeni sonuçlara ulaşabilmek amacıyla cam tavan konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin meta-değerlendirmeye analizini yapmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

2004-2020 yılları arasında cam tavan konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin;

1. Yıllara göre dağılımları nasıldır?
2. Alanlara göre dağılımları nasıldır?
3. Araştırma türlerine göre dağılımları nasıldır?
4. Araştırmacının cinsiyetine göre dağılımları nasıldır?
5. Danışmanın cinsiyetine göre dağılımları nasıldır?
6. Örneklem/çalışma birimi nitelikleri nasıldır?
7. Örneklem/çalışma birimi niteliğinin cinsiyete göre dağılımları nasıldır?
8. Örneklem alınıldığı illere göre dağılımları nasıldır?
9. Kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımları nasıldır?
10. Bu tezlerde ne gibi sonuçlara ulaşılmıştır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel araştırma modellerinden içerik analizi ile yürütülmüştür Nitel içerik analizinde kategoriler tümevarım yoluyla materyaller incelenerek geliştirilir veya tündengelim yöntemi ile bireysel olarak oluşturulur (Mayring, 2004). Bu çalışmada ele alınan lisansüstü tezler meta değerlendirme yöntemi uygulanarak analiz edilmiştir. Stufflebeam (1978)’e göre meta değerlendirme, değerlendirmelerin değerlendirmesini ifade eder. Scriven (2009) ise meta değerlendirmenin meta analizle karıştırılmaması gerektiğini meta analizin nicel bir değerlendirme olmasına karşın meta değerlendirmenin nitel bir yapısı olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre bu çalışmada, cam tavan üzerine yapılmış lisansüstü tezler betimsel analiz yoluyla incelenerek meta değerlendirmeye tabii tutulmuş ve kategoriler tümevarım yöntemiyle elde edilmiştir.

Evren- Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de cam tavan üzerine yapılmış lisansüstü tezler oluşturmaktadır. İlgili alanda yapılmış çalışmaların azlığından ötürü örneklem seçimine ve yıl sınır-lamasına gidilmemiş, çalışmaların tamamı araştırmaya dâhil edilmiştir. Alanyazın çalışmaları 12 Mart 2019 tarihinde ‘cam tavan sendromu’ ve ‘cam tavan’ anahtar kelimeleriyle Yükseköğre-tim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından ilgili lisansüstü tezler taranarak gerçekleştiril-miştir. Erişim kısıntısından ötürü 2’si yüksek lisans 2’si doktora tezi olan 4 çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamda 2004- 2020 yılları arasında yapılmış 93 yüksek lisans, 5 doktora tezi toplam 98 çalışma bu araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. İncelenen tezler Ek.1’de verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Veri Analizi

Bu çalışmada Türkiye’de 2004-2020 yılları arasında cam tavan konusunda yapılmış lisan-süstü tezlerin meta değerlendirme yöntemi ile analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Bu sebep-le Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanından ilgili alanda yapılan çalışmalara ulaşılmış, ardından Büyüköztürk (2017)’ün 4n1k modeli örnek alınıp uzman görüşüne baş- vurularak bir inceleme formu oluşturulmuştur.

Scriven (2009) tam bir meta analiz, verilerin toplanmasının kontrol edilmesini, değerle-rin doğrulanmasını (örneğin ihtiyaç analizinin tekrar yapılmasını), [araştırma] tasarımını, veri analizini ve sonuçların değerlendirilmesini içereceğini belirtmektedir. Ancak bunların hepsinin yerine bir kısmının bile yapılmasını kıymetli bulmaktadır. Bu meta değerlendirme çalışmasında da amaçlarda da ifade edildiği gibi ele alınan araştırmaların meta değerlendirilmesi birçok bo-yutta yapılmıştır. Bu kapsamda elde edilen form kullanılarak ulaşılan tezlerin künyesi, araştır-manın yılı, araştırmacı ve danışman cinsiyeti, araştırmanın alanı, araştırmanın türü, örnekleme, örneklemin alındığı şehir, veri toplama araçları ve sonuçlara göre tablolaştırılmış ve her bir çalışma numaralandırılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerliği sağlamak ve araştırılan olgu ve olay hakkında bütüncül bir resim oluşturulabilmek için araştırmacının elde ettiği verileri ve ulaştığı sonuçları teyit etmesine yardımcı olacak ek yöntemler kullanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 269). Bu bağlamda araştırmanın geçerliğini sağlayabilmek açısından verilerin analizi ve yorumlanması sürecinde uzman teyidi alınmıştır. Güvenirliği arttırmak için ise araştırmanın tüm aşamaları hakkında ayrıntılı bilgi verilmesi gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çerçevede veri toplaması ve analizi kısmında araştırma basamakları detaylıca açıklanmaya çalışılmıştır.

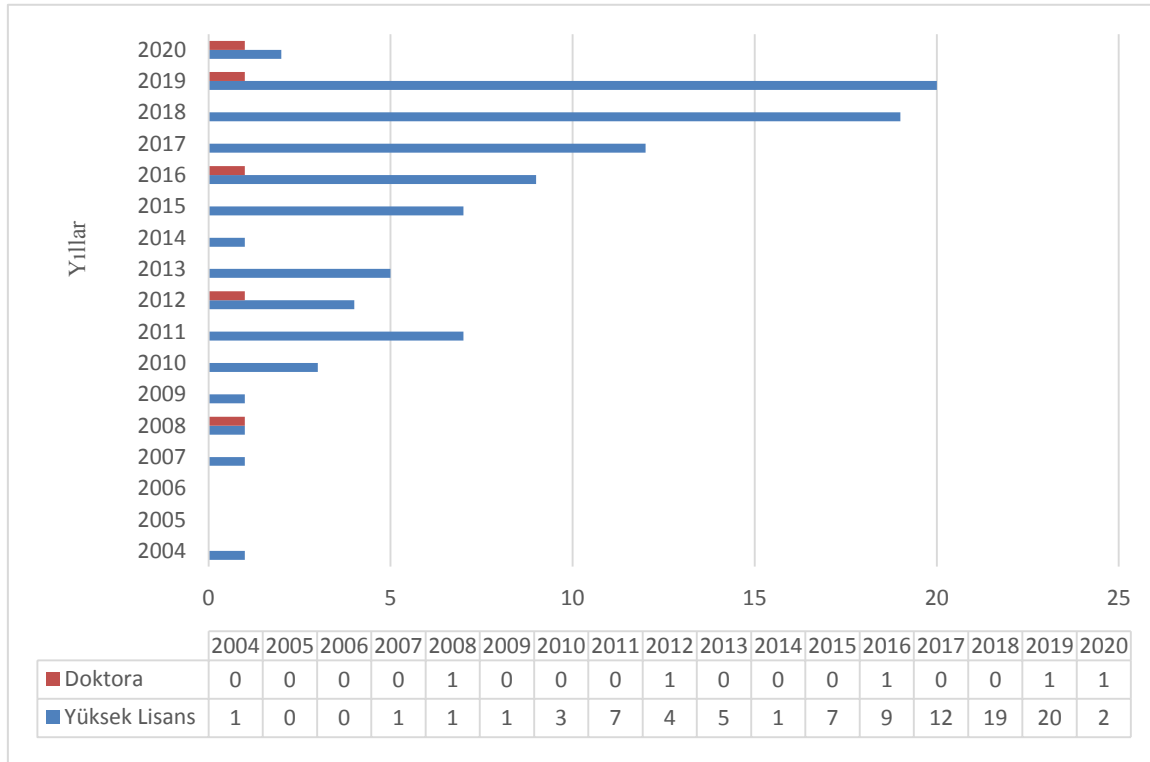
Bulgular

Bu bölümde cam tavan konusunda yapılmış lisansüstü çalışmaların incelenmesi amacıyla toplanan verilerin betimsel analizine ait bulgular tablolar ve grafikler yoluyla sunulmuştur.

Tablo 1. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin türlere göre dağılımlarına ait bulgular

| Çalışma Türü | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|--------------------|----------------|--------------|
| Yüksek Lisans Tezi | 93 | 94,8 |
| Doktora Tezi | 5 | 5,1 |
| Toplam | 98 | 100 |

Tablo 1’e göre araştırmaların türlere göre dağılımı incelendiğinde, çalışmaların doktora düzeyinde %5,1, yüksek lisans düzeyinde ise %94,9 oranında olduğu görülmektedir.

Grafik 1. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımlarına ait bulgular

Tablo 2 incelendiğinde cam tavan üzerine Türkiye’de yapılmış ilk tezin 2004 yılında yapıldığı ve bu çalışmanın bir yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir. 2005 ve 2006 yılları arasında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmaların 2010 (f=3) yılında daha fazla yapıldığı, 2011 (f=7)- 2012 (f=4) ve 2013 (f=5)-2014 (f=1) yılları arasında yapılan tezlerin sayısında bir azalma olduğu fakat 2015 (f=7) yılından sonra çalışmaların tekrar yoğunlaşmaya başladığı görülmektedir. 2015 yılından itibaren yüksek lisans tezi çalışmalarının artış gösterdiği ve 2019 yılında önceki yıllara oranla en fazla yüksek lisans tezi çalışmasının (%20,4) yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. 2008, 2012, 2016, 2019 ve 2020 yıllarında 1 doktora tez çalışmasının yapıldığı ve doktora tezlerinin (%5,1) yüksek lisans tezlerine (%94,8) oranla çok daha az çalışıldığı görülmektedir.

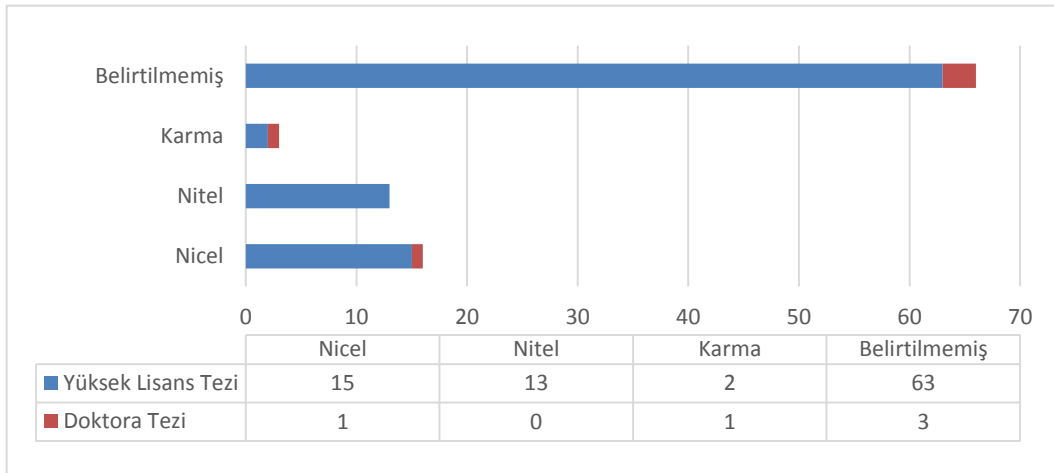
Tablo 2. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin alanlara göre dağılımlarına ait bulgular

| Çalışmanın Alanı | Yüksek Lisans Tezi (f) | Yüksek Lisans Tezi Toplam (%) | Doktora Tezi (f) | Doktora Tezi Toplam (%) |
|--|------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------|
| İşletme | 58* | 54,7 | 3* | 50 |
| Eğitim- Öğretim | 15 | 14,1 | 1 | 16,6 |
| Turizm | 10* | 9,4 | - | - |
| Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 4* | 3,7 | - | - |
| Bankacılık | 3* | 2,8 | 1* | 16,6 |
| Halkla İlişkiler | 3* | 2,8 | - | - |
| Sağlık Kurumları Yönetimi | 3* | 2,8 | - | - |
| Psikoloji | 2* | 1,8 | 1 | 16,6 |
| Ekonomi | 2* | 1,8 | - | - |
| Spor | 2 | 1,8 | - | - |
| Gazetecilik | 1 | 0,9 | - | - |
| İletişim Birimleri | 1* | 0,9 | - | - |
| Kamu Yönetimi | 1* | 0,9 | - | - |
| Siyasal Bilimler | 1 | 0,9 | - | - |
| Toplam* | 106 | 100 | 6 | 100 |

*14 çalışma birden fazla alanı kapsamaktadır.

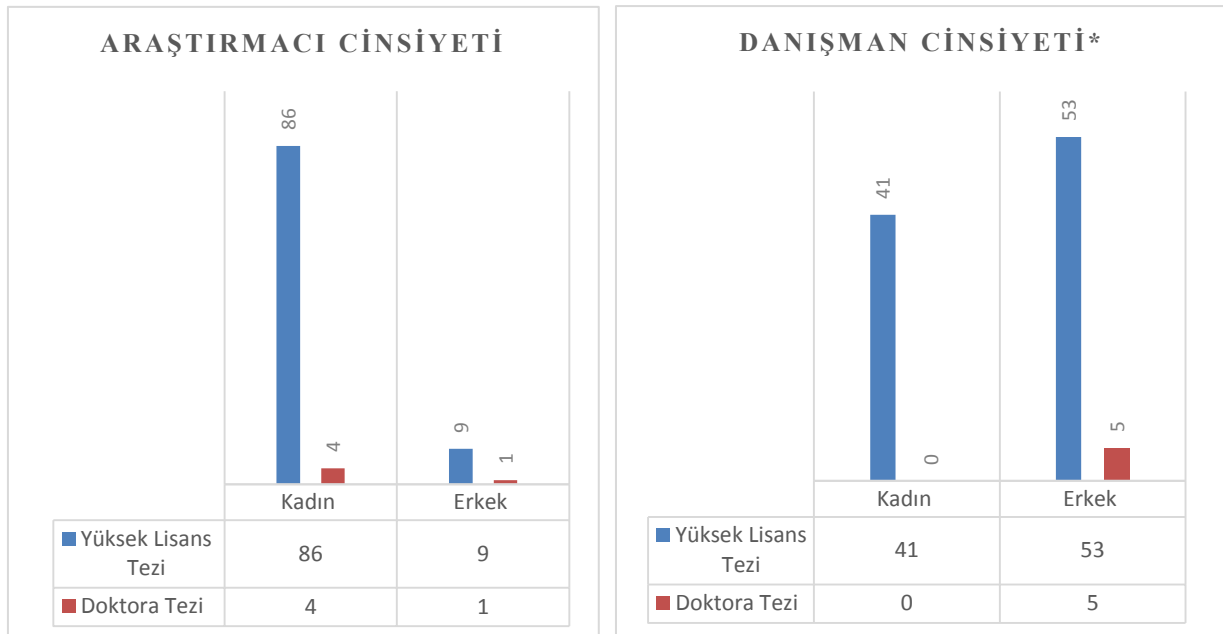
Tablo 3’e göre yüksek lisans tezi çalışmaları (f=93) en fazla işletme (f=58) alanında yoğunlaşmış ve ardından sırayla eğitim- öğretim (f=15) ve turizm (f=10) alanlarında çalışmalar yapılmıştır. Yüksek lisans düzeyinde işletme alanı ile en fazla çalışılmış ikinci alan olan eğitim- öğretim alanında çalışmaların oransal olarak birbirine yakın olmadığı görülmektedir. Bankacılık, halkla ilişkiler, sağlık kurumları yönetimi alanında 3; psikoloji, ekonomi, spor alanında 2; gazetecilik, iletişim birimleri, kamu yönetimi, siyasa bilimler alanında 1 çalışma yapıldığı görülmektedir. Doktora düzeyinde ise çalışmalar (f=5), işletme (f=3), eğitim- öğretim (f=1), bankacılık (f=1), psikoloji (f=1) alanlarında yapılmıştır ve diğer alanlarda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna göre doktora düzeyinde en fazla çalışılmış alanın yine işletme (f=3) olduğu görülmektedir. Birden fazla alanda yapılmış çalışmalar (f=14) ise; bankacılık-ekonomi-işletme (f=1), kamu yönetimi- işletme (f=1), turizm-işletme (f=6), banka- işletme (f=2), çalışma ekonomisi- işletme (f=1), psikoloji- işletme (f=1), halkla ilişkiler- iletişim birimleri- işletme (f=1) alanlarıdır.

Grafik 2. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin araştırma yöntemi-ne göre dağılımlarına ait bulgular



Tablo 4’e bakıldığında 63 yüksek lisans tezi ve 3 doktora tezi çalışmasının araştırma türlerinin belirtilmemiş olduğu görülmektedir. Araştırma türü belirtilmemiş 57 yüksek lisans tezi ve 3 doktora tezinin nicel yöntemle, 4 yüksek lisans tezinin karma yöntemle çalışılmış olduğu araştırmacı tarafından gözlemlenmiştir. Araştırma türü belirtilmiş tezler arasında en fazla çalışılan araştırma türü ise hem yüksek lisans tezi çalışmalarında hem doktora tezi çalışmalarında nicel araştırma yöntemi olmuştur.

Grafik 3. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin araştırmacı ve danışman cinsiyetine göre dağılımlarına ait bulgular



*1 çalışmaya birden fazla danışman atanmıştır.

Tablo 5’e bakıldığında cam tavan konusunda yapılan yüksek lisans tezlerinde kadın araş-

tirmacıların (f=86), erkek araştırmacılara (f=9) oranla ilgili konuyu çok daha fazla çalıştığı, doktora tezlerinde de durumun paralellik gösterdiği; kadın araştırmacıların (f=4), erkek araştırmacılara (f=1) kıyasla daha fazla çalışma yaptığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile kadın araştırmacıların ilgili konuya hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde erkek araştırmacılardan daha fazla ilgi gösterdiği gözlemlenmiştir. Tablo 4'e göre yüksek lisans tezi çalışmalarında (f=93) erkek danışman sayısının artarak kadın danışman sayısını geçtiği görülmektedir. Doktora tezi çalışmalarında (f=5) danışmanların tamamı erkektir.

Tablo 3. Cam tavan konusunda Türkiye'de yapılmış lisansüstü tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliklerine göre dağılımlarına ait bulgular

| Örneklem/Çalışma Birimi Niteliği | Yüksek Lisans Tezi Örneklem Birimi (f) | Doktora Tezi Örneklem Birimi (f) | Toplam Örneklem Birimleri (f) |
|---|--|----------------------------------|-------------------------------|
| Yalnızca Öğretmenler | 4 | 1 | 5 |
| Yalnızca Okul İdari Personeli | 7 | - | 7 |
| Öğretmen ve İdari Personel | 4 | - | 4 |
| Yalnızca Akademisyenler | 9 | 1 | 10 |
| Akademisyenler ve İdari Personel | 1 | - | 1 |
| Üniversite Öğrencileri | 1 | - | 1 |
| Siyasetçiler | 1 | - | 1 |
| Yalnızca Özel Sektör Çalışanları | 5 | - | 5 |
| Yalnızca Kamu Çalışanları | 6 | - | 6 |
| Yalnızca Özel Sektör Yöneticileri | 6 | 1 | 7 |
| Yalnızca Kamu Yöneticileri | 3 | - | 3 |
| Kamu ve Özel Sektör Çalışanları | 2 | 1 | 3 |
| Kamu Çalışan ve Yöneticileri | 9 | - | 9 |
| Özel Sektör Çalışan ve Yöneticileri | 20 | 1 | 21 |
| Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri | 3 | - | 3 |
| Kamu ve Özel Sektör Çalışan ve Yöneticileri | 14 | 1 | 15 |
| Belirtilmemiş* | 2 | - | 2 |
| Toplam | 97** | 6** | 103 |

* Kavramsal çalışmalardır.

** 4 yüksek lisans ve 1 doktora çalışmasında örneklem/çalışma birimi birden fazla niteliğe sahiptir.

Tablo 6'ya bakıldığında yüksek lisans tezlerinde en fazla çalışılan grubun özel sektör çalışan ve yöneticileri (f=20) olduğu ve ardından sırayla kamu ve özel sektör çalışan ve yöneticileri (f=14), yalnızca akademisyenler (f=9), kamu çalışan ve yöneticileri (f=9), yalnızca okul idari personeli (f=7) ile çalışıldığı görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde en az çalışılan gruplar üniversite öğrencileri (f=1) ve siyasi çalışanlar (f=1) olmuştur. Doktora tezlerinde ise yalnızca öğretmenler, yalnızca akademisyenler, yalnızca özel sektör yöneticileri, özel sektör çalışan ve yöneticileri

çileri, kamu ve özel sektör çalışan ve yöneticileri 1’er kez çalışılmıştır. 4 yüksek lisans tezinde ise birden fazla niteliğe sahip örneklem/çalışma birimi ele alınarak, öğretmen ve idari personel-kamu ve özel sektör çalışan ve yöneticileri (f=1), kamu çalışanları- akademisyenler (f=2), kamu ve özel sektör yönetici ve çalışanları- öğretmen ve idari personel (f=1) ile 1 doktora tezinde kamu özel sektör çalışanları- akademisyenler (f=1) üzerinde çalışılmıştır.

Tablo 4. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliğinin cinsiyete göre dağılımlarına ait bulgular

| Örneklem/Çalışma Birimi Niteliği | Yüksek Lisans Tezi (f) | Yüksek Lisans Tezi (%) | Doktora Tezi (f) | Doktora Tezi (%) | Toplam (f) | Toplam (%) |
|----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------|------------|
| Yalnızca Kadın | 47 | 50 | 4 | 80 | 51 | 52 |
| Kadın ve Erkek | 44 | 47 | 1 | 20 | 45 | 45 |
| Belirtilmemiş* | 2 | 2,1 | - | - | 2 | 2 |
| Toplam | 93 | 100 | 5 | 100 | 98 | 100 |

*Kavramsal çalışmalardır.

Tablo 7’ ye göre lisansüstü tezlerinde ele alınan kadın (%50) ile kadın ve erkek (%47) cinsiyet nitelikleri oranları birbirine yakındır.

Tablo 5. Cam tavan konusunda Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin örneklemin alındığı ile göre dağılımlarına ait bulgular

| Örneklemin Alındığı İl | Yüksek Lisans Tezi (f) | Doktora Tezi (f) | Örneklemin Alındığı İl | Yüksek Lisans Tezi (f) | Doktora Tezi (f) |
|------------------------|------------------------|------------------|-----------------------------|------------------------|------------------|
| İstanbul | 34* | 1* | Kuşadası (Antalya) | 1 | - |
| Ankara | 15 | 1 | Kundu (Antalya) | 1 | - |
| İzmir | 5* | 1 | Kocaeli | 1 | - |
| Bursa | 3 | - | Niğde | 1 | - |
| Kahramanmaraş | 3 | - | Muğla | 1 | - |
| Afyonkarahisar | 2 | - | Tokat | 1 | - |
| Isparta | 2 | - | Nevşehir | 1 | - |
| Konya | 2 | - | Malkara (Tekirdağ) | 1 | - |
| Manisa | 2 | - | Mardin | 1 | - |
| Tekirdağ | 2 | - | Mersin | 1 | - |
| Adana | 1* | - | Samsun | 1 | - |
| Antalya | 1 | - | Bingöl | 1* | - |
| Aydın | 1 | - | Elazığ | - | 1 |
| Bilecik | 1 | - | Tunceli | - | 1 |
| Diyarbakır | 1 | - | Malatya | - | 1* |
| Eskişehir | 1 | - | Duhok (Irak) | 1 | - |
| Hatay | 1 | - | Finlandiya | 1*** | - |
| Kars | 1 | - | Kırgızistan | 1*** | - |
| Kütahya | 1 | - | Örneklem bir şehir değildir | 2** | - |
| | | | Belirtilmemiş | 3 | 1 |

*7 adet çalışmada örneklem birden fazla şehirden alınmıştır.

**2 adet çalışma doküman incelemesidir, örneklem olarak şehir seçilmemiştir.

***Çalışmaların evreni belirtilmiş ancak örneklemi belirtilmemiştir.

Tablo 8'e bakıldığında yüksek lisans tezlerinde (f=93) örneklemelerin en fazla İstanbul (f=35), Ankara (f=15) ve İzmir (f=5) illerinden seçildiği görülmektedir. 5 yüksek lisans tezinde ise örneklem birden fazla ilden alınarak; İstanbul- Ankara, Adana- Hatay, Afyon- Manisa- İzmir illerinde çalışmalar yapılmıştır. Doktora tezlerinde ise (f=5) ise dağılımlar birbirine yakındır; İstanbul ve Ankara illerinde 1'er çalışma yapılmıştır. 2 doktora tezinde örneklem birden fazla ilden seçilerek, 1 doktora tezinde Ankara- İzmir- İstanbul ve 1 doktora tezinde Malatya- Elazığ- Bingöl- Tunceli illeri çalışılmıştır. 1 doktora tezinde ise örneklemin alındığı şehir belirtilmemiştir.

Tablo 6. Cam tavan konusunda Türkiye'de yapılmış lisansüstü tezlerin kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımlarına ait bulgular

| Kullanılan Veri Toplama Aracı | Yüksek Lisans Tezi (f) | Yüksek Lisans Tezi Toplam (%) | Doktora Tezi (f) | Doktora Tezi Toplam (%) |
|---------------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------|
| Ölçek | 74 | 79,5 | 3 | 60 |
| Yarı Yapılandırılmış Görüşme ve Ölçek | 4 | 4,3 | 2 | 40 |
| Yarı Yapılandırılmış Görüşme | 13 | 13,97 | - | - |
| Döküman İnceleme | 2 | 2,1 | - | - |
| Toplam | 93 | 100 | 5 | 100 |

Tablo 9 incelendiğinde lisansüstü tezlerinde en fazla kullanılan veri toplama aracının ölçek (%79) olduğu görülmektedir. İlgili konuda en fazla kullanılan ikinci veri toplama aracı ise yüksek lisans tezlerinde yarı yapılandırılmış görüşme (f=13), doktora tezlerinde ise yarı yapılandırılmış görüşme ve ölçek (f=2) olmuştur. Araştırmacının gözlemlerine göre ilgili alanda çoğunlukla Karaca (2007)'nin "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan (Sendromu) Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma" çalışmasında geliştirdiği, 7 alt boyutu ölçen (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım, stereotipler), 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır.

Lisansüstü Tezlerin Sonuçlarına Ait Bulgular

İncelenen lisansüstü tezlerin sonuçlarına göre cam tavanın nedenleri ve sonuçları bireysel ve çevresel etmenler olarak iki ana kategoride ifade edilebilir. Çevresel etmenler; organizasyonel faktörler, kültürel faktörler, erkek çalışanlar olarak ifade edilirken, bireysel etmenler; kişisel faktörler ve eğitim seviyesi olarak ifade edilmiştir. Bu bölümde, ayrıca, incelenen tezlerin bulgularından yola çıkılarak cam tavanın kişiler ve örgütler açısından bazı sonuçlarına ve cam tavanı aşmak için neler yapabiliriz sorusunun cevabına yer verilmiştir.

Son üç yılda yapılmış lisansüstü tezlerin sonuçlarına göre cam tavanın, akademik kadrolarda (Özkan, 2020), eğitim kurumlarında (Mert, 2019; Kızıldeli, 2018; Bodur, 2017) eğitim yöneticileri arasında (Kirişçi, 2018), özel sektör çalışanlarında (Yaldız, 2019; Ceran, 2018; Güner, 2018), kamu kurumlarında (Yaratım, 2019; Güner, 2018), özel ve kamu spor kulüplerinde (Yılmaz, 2018), turizm sektöründe (Sarioğlu, 2018), sağlık sektöründe (Zeybek, 2018), bankacılık sektöründe (Pamuk, 2017; Kaloğlu, 2017) hala devam ettiği görülmektedir.

Cam Tavan Üzerine Karşılaştırmalı Çalışmalar

Karşılaştırmalı çalışmalarda özel okuldaki öğretmenlerin kariyerlerine yönetici olarak devam etme motivasyonlarının devlet okullarında çalışan kadın öğretmenlere oranla oldukça yüksek olduğu (Mert, 2019) ulaşılan bulgular arasındadır. Bankacılık sektörü için ise özel bankada çalışanların cam tavan algılarının, kamu bankasında çalışanlarından yüksek olduğu (Altay, 2018) fakat özel bankada çalışan personelin, kamu bankasında çalışan personele nazaran informal iletişim ağlarına girebilme düzeyinin daha yüksek olduğu ulaşılan veriler arasındadır (Kaloğlu, 2017). Buna göre eğitim sektörü için özel okullarda görev yapan kadınların içsel motivasyonlarının yüksek olmasına rağmen, cam tavan hem özel hem kamu kuruluşlarında kadınlar tarafından aşılmanın engeldir. Bankacılık sektöründe ise özel kurumlarda kadın çalışanlar erkek çalışanlarla iletişim içerisinde bulunabiliyor ve sosyal gruplarda yer alabiliyor olmasına rağmen (informal iletişim ağları), üst kademelere yükselmeye kadınların cam tavan engellerine takılıyor olduğu söylenebilir. Bahsi geçen iki sektör kıyaslanacak olursa eğitim sektörünün, cam tavan algısının bankacılık sektörüne göre daha geç yaşlarda ortaya çıktığı ulaşılan bulgular arasındadır (Atan, 2011). Akademik camiada yapılan bir çalışmaya göre ise kadın öğretim elemanları diğer meslek gruplarına kıyasla çok fazla cam tavan engeli ile karşı karşıya kalmamaktadır (Öztürk, 2011). Bu durum erkeklerin kadın meslektaşlarının çalışma yaşamlarına bakış açılarının diğer kurumlara oranla görece daha pozitif olması ve kadın öğretim elemanlarının cam tavanı görece daha az yaşıyor olması ile açıklanabilecek olsa da, akademide kadın akademisyenlerin mesleğin daha ilk yıllarında cam tavan engeliyle karşılaşmaya başladıkları (Yenici, 2018) fakat yine de kariyer engelleri karşısında güçlü olduklarını ve isterlerse bu engelleri aşabileceklerini düşündükleri (Yılmaz, 2019) ulaşılan bulgular arasındadır. Sektörel dağılıma göre değerlendirildiğinde, eğitim, sağlık ve diğer sektörlerde çalışanların cam tavan algılarının anlamlı olarak bankacılık ve perakende sektöründe çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir (Dökmeçi, 2019).

Cam Tavan: Nedenleri ve Sonuçları

İncelenen lisansüstü tezlerin sonuçlarına göre cam tavanın nedenleri ve sonuçları çevresel ve bireysel etmenler olarak iki ana kategoride ele alınabilir.

Çevresel Etmenler

Organizasyonel Faktörler

İncelenen lisansüstü tez sonuçları; organizasyonel boyutta kadınların, kurum içi kadın çalışanlar arası rekabet, biçimsel olmayan iletişim ağlarına girememe ve bir kadın olarak kurum çalışanları tarafından yeterince kabul görmeme (Düz, 2015), siyasi kayırmacılık, baskı, sendikal ayırım yapma politikaları gibi daha çok kurumsal nitelikli cam tavan engellerine maruz kaldık-

larını göstermektedir (Tanrısevdi, 2015). Örgütlerin eril tabanlı olması diğer bir ifade ile üst kademelerde yönetici cinsiyetlerinin çoğunlukla erkek olması ve bu yöneticilerin öncelikle erkek çalışanları tercih etmeleri kadın yöneticilerin kurum içinde kabul görmeme ve iletişim ağlarına girememe nedenlerinden biri olarak gösterilebilir. Kadınlar arası rekabet ise psikolojik bir olgu olan Kraliçe Arı Sendromu kapsamında ele alınabilir. Organizasyonel boyutta bahsi geçen bu engelleri mesleki çekememezlik ve siyasi engeller takip etmektedir (Erot, 2016).

Mentorluk hizmetinden faydalanamamak ve kadın çalışanlar için örnek teşkil edebilecek çoklukta kadın yöneticinin bulunmuyor oluşu kadın çalışanlar tarafından ifade edilen diğer organizasyonel etmenlerdendir (Öztürk, 2011). Akademisyenler üzerinde yapılmış bir çalışmada ise (Kurtaiş, 2019) cam tavanın mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu da ulaşılan bulgular arasındadır. Kamu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma (Yaratım, 2019) benzer şekilde mentorlüğün ve diğer örgütsel etmenlerin en az bir cam tavan algısı boyutuna etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında kadın çalışanların, yönetici pozisyonlarında çalışan ve kendilerine emsal oluşturabilecek kadın rol modeller görmeye ihtiyaçları oldukları yorumu yapılabilir. Alanyazında cam tavan engellerini aşarak yönetici pozisyonlarında yer alan kadınlar üzerinde daha fazla araştırma yapılması bu konuda kadın çalışanların yöneticilik pozisyonları için olumlu bir algı geliştirmelerinde yardımcı olabilir.

Öçalır (2017) tarafından yapılan araştırmada üst yönetimin örgüt politikalarının cam tavan algısını aşmakta etkili olabileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede incelenen lisansüstü tezlerin sonuçlarına göre, örgüt düzeyinde cam tavanı kırmaya yönelik iyileşme sağlayan uygulamalar ise; hak ve özgürlüklerin eşit olarak gözetilmesi (Dökmeçi, 2019), örgütsel desteğin bulunması (Demirer, 2018) örgütlerdeki otorite ve astlar arasındaki ilişkiyi ifade eden güç mesafesinin kadın çalışanlar tarafından erkek çalışanlara göre daha yoğun algılanmasından (Jahangirov, 2012) ötürü güç mesafesinin düşük olması (Halo, 2015) fakat örgütsel adalet algısını yüksek olmasıdır (Özden, 2018; Dzholoev, 2018). Buna karşılık organizasyon kültürünün cam tavan algısında bir etkisinin olmadığı (Karahana, 2018) bulgusuna ulaşılmış bir çalışma da mevcuttur.

Kültürel Faktörler

İncelenen tezlerin sonuçlarına göre kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki engellerden bir tanesi de kültürel etmenlerdir. Hofstede (1984)'e göre kültürel bir etmen olan güç mesafesi algısı kişilerin örgütleri nasıl kurdukları konusunda bariz bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmaya göre (Jahangirov, 2012) kadın çalışanlar kültürel bir etmen olan güç mesafesini erkek çalışanlara göre daha yoğun algılamaktadırlar. Diğer bir ifade ile kadın çalışanlar örgüt içi gücün eşit bir şekilde dağıtılmadığını daha yoğun hissetmektedirler. Bu durumun bir nedeni olarak örgütlerde erkek egemenliğinin bulunması gösterilebilir. Karahana (2018)'ın Fin ve Türk kültüründeki kadın akademisyenlerin cam tavan algılarını karşılaştırmalı olarak analiz ettiği çalışmasında kültürün cam tavan gibi işle ilgili tutum ve davranışları belirlemede ana etken olduğu açıkça ortaya konulmaktadır. Buna göre güç mesafesi algısı düşük olan Fin akademisyenlerin cam tavan engellerinin farkında oldukları, Türk akademisyenler bu terime aşina olmadıkları ulaşılan bulgular arasındadır. Bu durumu literatürde cam tavan konusunda yapılmış çalışmaların azlığı (f=98) doğrulamaktadır ve bu alanda daha fazla çalışma ya-

pılmasının cam tavan farkındalığını arttıracacağı söylenebilir.

Kadınların cam tavan algılarını etkileyen kültürel boyutlardan diğerleri ise stereotipler, mesleki ayırım, çoklu rol üstlenme gibi etmenlerdir. Öğretmenler üzerinde yürütülmüş bir çalışmaya göre (Gezer, 2019) öğretmenlerin cam tavana yönelik algı düzeylerinin stereotipler alt boyutunda en yüksek olduğu ulaşılan bulgular arasındadır. Diğer bir ifade ile kadın öğretmenler kadın yönetici konusunda ön yargılara sahiptir. Çoğunluğu kadın çalışanlardan oluşan eğitim sektöründe, yönetici kadrolarında erkek çalışanların baskın olması ise bu durumu doğrular niteliktedir.

Bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada (Kaloğlu, 2017) ise kadınların; çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, stereotipler puan ortalaması, erkeklerin çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar ve stereotipler puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Mesleki ayırım ve stereotip yargılar gibi toplumsal faktörler seyahat acentalarında çalışan kadınlar için de önlerindeki en önemli kariyer engeli olarak görünmektedir (Üçyıldız, 2017). Öte yandan sağlık sektöründe çalışan kadınların iş tatminlerini olumsuz etkileyen kalıplaşmış önyargılar (yöneticilik mesleğine uygun görülmemesi) ve mesleki ayırım arttıkça bireyin iş yaşamında kendi kendini engellemesine yönelik algı ve tercihleri de artmaktadır (Yaşar,2019). Tüm bu veriler ışığında kültürel faktörlerin birçok sektörde kadın çalışanların cam tavan algılarında önemli bir etmen olduğu yorumu yapılabilir. Kadınlara toplum tarafından annelik ve ev emekçisi rollerinin mesleki rollerinden daha önde geldiğinin hissettirilmesi, yönetme işinin erkeklere özgü olduğu düşüncesi, cinsiyet temelli meslek ayırımı yapılması ve medya, yayınlar, kaynaklar tarafından reklam, afişlerler, yazılı ve basılı diğer materyaller aracılığıyla bu ayırımın pekiştirilmesi, kadınlar için rol model eksikliği ya da rol modellerin yeteri kadar ön plana çıkamayışı ve bu konuda geniş çaplı bir pozitif algı çalışmasının olmayışı, kadınların kültürel etmenleri aşamayaarak cam tavan yaşamlarına neden olabilir.

Erkek Çalışanlar

Kadınların cam tavan algılarına yönelik ulaşılan bulgulara göre kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki engeller bir takım dışsal motivasyon kaynakları (ücret, arkadaşlık ortamı gibi) (Yanmaz, 2019) ve diğer erkek çalışanlardır. Yapılan araştırmalara göre erkek yöneticiler erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmekte (Köksal, 2016) ve kadının rolünün ev ve aile ile sınırlı olduğu görüşüne daha çok katılım göstererek (Aydağ, 2012), kadınların yöneticilik ve liderlik özelliklerine sahip olmadıklarını, çalışan kadınların çalışmayanlara göre iyi birer eş ve anne olamayacaklarını, evli ve çocuklu olmanın ve doğum gibi nedenlerle işe ara vermelerinin kadınların iş yaşamına olumsuz etki edeceğini ve başarılı olabilmek için kadın çalışanların ailevi sorumluluklarından taviz vermesi gerektiğini öne sürmüşlerdir (Doğru, 2010). Bir başka çalışmada ise Türkiye’de kadının eşinden daha yüksek statüde veya meslekte olmasının toplum tarafından uygun görülmediğini ve eşler üzerinde toplumsal baskı yarattığını belirten katılımcıların çoğunluğunun erkek yöneticilerden oluştuğu görülmektedir buna göre ataerkil yapıya dayanan toplumsal değerlerin ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek çalışanlar tarafından içselleştirilmiş olduğu (Kara, 2015) yorumu yapılabilir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen dikkat çekici bir sonuç ise erkek çalışanların olumsuz görüş ve önyargılarına karşın kadın katılımcıların tam tersi görüş bildirmeleridir (Doğru,

2010) Bir araştırmada ise kadınlar, “kadınlar üst düzey yöneticilik yapamazlar” ifadesini kesinlikle reddetmişlerdir (Irmak, 2010). Diğer bir araştırmada kadın ve erkeklerin, kadınlara yönelik cam tavan algısının farklılaşmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır nitekim kadınlar, erkeklerin kadınlar için gördükleri engelleri (annelik, eş rolleri, kişisel algıları gibi), kendilerinin yönetici olmaları önünde birer engel olarak görmediklerini ifade etmişlerdir (Ersoy, 2019). Burada sektörlere bağlı olarak kadın çalışanların rollerine ilişkin bakış açılarının farklılaştığını söylemek de mümkündür: örneğin, muhasebecilik mesleğinde kadınların kariyer sahibi olmalarında kendilerine yönelik algıları, erkeklerin kadınların kariyer sahibi olmalarına yönelik algılarına göre daha olumlu bulunmuş (Güler, 2019) buna karşın erkek egemen işler olan havacılık mesleklerinde erkeklerin, kadınların çoklu rollerine ilişkin algılarının kadınların bu sektörlerde çalışmalarını açısından engel teşkil edici olmadığı diğer bir ifade ile olumlu yönde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Özenç, 2019). Buradan erkek egemenliğinde olan kimi sektörlerde, erkek çalışanların kadının kariyer sahibi olmasına yönelik algılarının farklılaştığı görülmektedir, bu durumun bir nedeninin de organizasyonel boyutta politikadaki farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür.

Kamu ve özel sektör çalışanları ile yapılan diğer bir araştırmada (Değer, 2016) çalışma yaşamında kadınlara yönelik olumsuz önyargılarla ilgili anket sorularına verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların genel olarak kadınlara yönelik olumsuz önyargıda bulunmadıkları anlaşılmıştır. Bu konuda diğer bir durum ise erkek çalışanların kadınların önünde engellerin var olmadığını savunmalarıdır (Duman, 2017), diğer bir ifade ile erkek çalışanlar, kadınların önündeki engellerin farkında değildir ve/veya bu engelleri kabul etmemektedir. Kara (2015)'nın çalışmasında ise katılımcılar eşinden veya ailesinden destek görememenin kadınların üst yönetimsel pozisyonlara gelmelerini engellediğini ifade etmektedirler. Kadın çalışanların ihtiyacı olan desteği erkek çalışanlardan göremeyecek olmaları, kadın çalışanların üst kademelerde yer almayışının olağan karşılanarak benimseneceği ve bu durumun kadınların cam tavan algılarını güçlendirebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Bireysel Etmenler

Kişisel Faktörler

İncelenen tezlerin sonuçlarına göre; kadınların cam tavan algılarına neden olan diğer büyük etmenin kişisel faktörler olduğu tespit edilmiştir (Şen, 2017; Doğru, 2010; Sezen, 2008). Kadınlar çeşitli sebeplerden ötürü öğrenilmiş çaresizlik sendromu yaşamaktadırlar (Mert, 2019; Özenç, 2019; Kızıldeli, 2018) bu durum ise önlerine çıkan birtakım engellerle mücadele etme davranışı göstermemelerine ve cam tavan algılarının pekiştirilmesine yol açmakta olabilir. Bir başka bulguya göre ise kadınlar, bireysel anlamda kendilerine atfedilmiş olan geleneksel rollerini aksatmaktan korktukları için kendilerini engellemekte ve yönetici olmaktan vazgeçmektedirler (Kirişçi, 2018). Buna göre kadınların yönetici olmalarının önündeki engelleri yine kendileri yaratıyormuş gibi görünse de arka planda toplumsal rollerin sorumluluğundan gelen bir isteksizlik söz konusu olabilir diğer bir ifade ile kadınlar çoklu rollerinin üzerine fazladan bir rol eklemekte isteksiz davranabilir. Nitekim diğer bir araştırmada kadın öğretmenler; mesai saatleri, artan sorumluluklar, maddi getirisinin az oluşundan ötürü yöneticiliğe olumsuz bir bakış açısına sahip olduklarını belirtmektedir (Kara, 2015).

Eğitim Seviyesi

İncelenen tezlerin sonuçlarına göre cam tavan algısını etkileyen bireysel diğer bir faktör ise eğitim seviyesidir (Hacalioğlu, 2019). Yapılan bir araştırmada (Güner, 2018) üniversite, yüksek lisans ve diğer mezuniyetlere sahip kadın çalışanların cam tavan algı düzeyinin doktora mezunu kadın çalışanlardan daha fazla olduğu saptanmıştır. Yine bir başka çalışmaya göre (Yaratım, 2019) eğitim seviyesi arttıkça cam tavanın kabul seviyesinin azaldığı görülmektedir. Yegengil (2018)’in çalışmasının sonucu ise eğitim seviyesinin kadının çalışma hayatında bulunmasına yardımcı olduğunu ve yönetim kadrolarında kendine daha fazla yer bulmasına katkı sağladığını göstermektedir. Tüm bu bulgular ışığında, eğitimin cam tavanı aşmada önemli bir etmen olmasından yola çıkılarak kadına ait görev ve sorumluluk algısında arzu edilen değişiminin sağlanabilmesi ve bu değişimin daha köklü olabilmesi açısından ilgili konuda erken yaşlardaki eğitimin önemine vurgu yapılabilir.

Cam Tavanın Kişiler ve Örgütler Açısından Bazı Sonuçları

İncelenen tezlerin sonuçlarına göre cam tavan kişiler üzerinde ve örgütler açısından bazı olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bulgular, cam tavan algılarındaki artışın, stres düzeylerini artırmakta olduğunu göstermektedir (Erkan, 2016). Buna ek olarak örgüt ve çalışan arasındaki, çalışan tarafından algılanan ve yazılı olmayan kuralları ifade eden psikolojik sözleşme ihlalinin de cam tavan algısını arttırdığı (Ayaz, 2018), yine psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanlarda duygusal tükenme, insanlara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşüşü sonuçlarını doğurmada olduğu belirtilmektedir (Gedik, 2019). Bu duruma paralel olarak cam tavanın kadınlarda tükenmişliğe yol açtığı (Güner, 2011), tükenmişliğin yaşa bağlı olarak artış gösterdiği (Çelik, 2018) ve cam tavan sendromunun yarattığı tükenmişliğin örgütsel bağlılığı azalttığı (Sönmez, 2017) ulaşılan bulgular arasındadır. Diğer bir ifade ile cam tavan algısı fazla olan kadın çalışanların örgütlerine bağlılık seviyeleri düşüktür (Kurtaiş, 2019) ve bu durum kamu-özel sektör ayrımı gözetmeksizin yaşanmaktadır (Altay, 2018). Cam tavan yol açtığı diğer sonuçlar ise iş motivasyonunun (Bilkay, 2017), iş tatminini azalması (Yaşar, 2019) ve çalışanların fikir ve görüşlerini yöneticilerden saklama eğilimlerini ifade eden örgütsel sessizliğe neden olmasıdır (Gezer, 2019). Bahsedilen bu sonuçların ise örgütlerde verimliliğin düşmesine neden olacağını söylemek mümkündür.

Cam Tavan Algısını Aşmak İçin Neler Yapılabilir?

Güner (2011)’in çalışmasına göre kadınlar aşamadıkları cam bir tavanın altında çalışmaktadırlar. Kadın çalışanların maruz kaldıkları bu cam tavanı kırabilmek için ise öncelikle bu engellerin farkında olmak gerekmektedir. Araştırmalar kadın yöneticilerin cam tavan algılarının, cam tavanı aşma stratejileri ile ilişkili olduğunu (Çetin, 2011) buna karşın kadınların cam tavan kavramı hakkında yüzeysel bilgilere sahip olduğunu (Öçalır, 2017) göstermektedir. Cam tavan engelleri ile karşılaşmayan veya atlatmayı başaran üst düzey kadın yöneticiler hakkındaki bulgu ise bu kadın yöneticilerin tamamının dönüşümcü liderlik özelliklerini tüm boyutlarıyla sergiledikleridir (Ünal, 2015). Diğer bir ifade ile dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olan kadınlar cam tavan engellerini aşabilmektedirler. Buna göre kadın çalışanların dönüşümcü liderlik özelliklerini keşfetmeleri ve geliştirebilmeleri maksadıyla çeşitli liderlik eğitimi olanakları sunulabilir kadın çalışanlar desteklenebilir.

Diğer yandan kadın çalışanlarda cam tavana etkisi olduğu sonucuna ulaşılan (Başar,2018) temel benlik algısı, hizmetiçi eğitimlerle ve kişisel gelişim seminerleri ile geliştirilebilir. Ancak kadınlardaki özbenlik algısı düşüklüğü yalnızca kadınların kendi başına aşması gereken bireysel bir engelden ziyade toplumsal cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığı gibi dışsal etmenlerin oluşturduğu bir sendrom olabilir. Bu durum göz önünde bulundurularak erkek çalışanlar için de kadın çalışanlara ve yöneticilere yönelik olumlu algı geliştirebilmeleri amacıyla eğitimler düzenlenebilir.

Kişisel gelişim, mesleki gelişim ve kariyer gelişiminin olmazsa olmazı (Mertz, 2004) mentorluk hizmetinin, mentor, menteler, organizasyonlar ve en nihayetinde toplum için büyük faydalar getirebileceği çalışmalarla ortaya konmuştur (Clutterbuck, 2014). Cam tavan üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kadın çalışanlar; kamu sektörü çalışanları (Yaratım, 2019; Karaoğlan, 2016), akademi (Kurtaiş, 2019; Öztürk, 2011), bankacılık (Erçen, 2008; Pamuk, 2017), eğitim sektörü (Ersoy, 2019), turizm (Demirer, 2018), sağlık (Karaman,2018), havacılık ve güvenlik (Özenç, 2019) sektörlerinde mentör desteğine ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgulara paralel olarak bir başka çalışmada çoğu kadın yönetici, mentorluk hizmeti aldığını ve bu sayede cam tavan engellerine dayanabildiğini ve başarılı olduğunu ifade etmiştir (Mert, 2019). Bu durumda örgütsel bir faktör olan mentorluk hizmeti günümüz koşullarında bilgisayar aracılı iletişim biçimleri (CMC) yoluyla e-mentorluk olarak (Bierema & Merriam,2002) önceliklendirilebilir bu sayede kadınların yöneticilik pozisyonlarına geçebilmek için ihtiyaç duydukları manevi destek kendilerine sağlanabilir.

İncelenen bir başka tez çalışmasında örgütlerdeki cam tavan algılarının kadın çalışanların özgüveni ve üst yönetimin objektif bakış açısı ile ayrımcılığın ortadan kalkacağı belirtilmiştir (İneş, 2013). Cam tavan sendromunu aşmak için konu ile ilgili yasa ve politikalar geliştirilmesi (Doğan, 2020; Baş,2019), kadın çalışanlar için destek programları, yetkinlik ve güven artırıcı eğitimler (Yılmaz, 2019), özellikle yöneticilerin kadın çalışanlarını desteklemesi ve cesaretlendirmesi, mentordan yardım alma (Erçen, 2008), üst kademe yöneticilerinin kadınları mentor olma konusunda yüreklendirmesi ve kadınların örgüt içi mesleki eğitimlerle desteklenip gelişimlerini sağlaması (Yenici, 2018), örgütsel anlamda çalışanlara eşit iş ve eğitim imkânı verilmesi (Şen, 2017), toplumsal cinsiyet rollerinin kırılması için, çağdaş bir aile yapısının oturtulacağı zemin hazırlanması (Kaloğlu, 2017), okullarda cinsiyet ayrımcılığına karşı verilecek eğitimler (Aksu,2019), kadın çalışanlar için örgütlerde kota uygulamalarının yapılması (Kara, 2015), örgütsel destek (Demirer,2018), başarılı kadın çalışanlara destek ve ödül (Düz, 2015) bu konuda atılabilecek bazı önemli adımlardır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de cam tavan üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin araştırma türüne, yıllara, alanlara, araştırma yöntemine, araştırmacı cinsiyetine, danışman cinsiyetine, örneklem/çalışma birimi niteliklerine, örneklem/çalışma biriminin cinsiyetine, örneklem alındığı illere, kullanılan veri toplama araçlarına, ulaşılan sonuçlara göre dağılımlarını betimsel bir analizle ve meta değerlendirme yoluyla ortaya koymayı amaçlanmaktadır.

Cam tavan ile ilgili ulaşılan 98 lisansüstü tezin türe göre dağılımları incelendiğinde, 93 yüksek lisans ve 5 doktora tezi çalışmasının yapıldığı ve doktora tezlerinin kritik seviyede kal-

diği görülmektedir. Buradan yola çıkarak bilimsel problemleri, verileri geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapmayı analiz edebilmeyi ve yeni sentezlere ulaşabilmeyi sağlayacak doktora tezlerinin varlığına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Kadınların üst seviyelere yükselmelerini engelleyen görünmez yapay engelleri simgeleyen ‘cam tavan’ kavramı ilk kez 1970’lerde Amerika’da kullanılmış olup (Wirth, 2001), alanyazında bu terimin kullanıldığı ilk çalışmalardan biri 1986 yılına aittir (Hymowitz & Schelhardt, 1986). Ülkemizde ise 2004 yılında ilgili konuda 1 yüksek lisans çalışması yapıldığı görülmektedir. 2000’li yıllarda yapılan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin revize edilmesi, kadına yönelik şiddet konulu panellerin düzenlenmesi, özellikle 2002 yılında yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu ile kadın- erkek eşitliği konusunun gündeme gelmesinin bahsedilen yıllarda cam tavan konusunun akademik camiada ele alınmasını etkilemiş olabileceği söylenebilir. Çalışmaların 2004-2014 yılları arasında yoğunlaşmasının ise, 2011 yılı için kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda yaptırım gücü olan ilk sözleşme niteliği taşıyan ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul’da imzaya açılan “Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşme’nin (Moroğlu, 2012) etkisiyle kadın figürünün tekrar gündeme gelmesinin etkisinden bahsedilebilir.

Tezlerin alanlara göre dağılımları incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin en fazla işletme (f=58, %=54,7) alanında yoğunlaştığı ve ardından sırayla eğitim- öğretim (f=15, %=14,1) ve turizm (f=10, %=9,4) alanlarında çalışmalar yapıldığı; doktora tezlerinde ise yine en fazla çalışılmış alanın işletme (f=3) olduğu görülmektedir. Lisansüstü tezlerin en fazla işletme alanında yapılmış olmasında yabancı literatürde yapılan ilk çalışmaların (Davidson & Cooper, 1992; Bass & Avolio, 1994) özel şirketler üzerinde yapılmış olması ve bu alanlara yoğunlaşmış olmasından kaynaklandığı söz edilebilir.

İşgücü Piyasası Araştırmaları raporlarının 2019 verilerine göre en fazla kadın çalışanın bulunduğu sektörlerin imalat (%25,4) ticaret (%24,2) ve konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (%8,6), idari ve destek hizmet faaliyetleri (%6,3), insan sağlığı ve sosyal hizmetler (%6,2) ve eğitim (%6,1) olduğu belirtilmektedir. Ayrıca insan sağlığı -sosyal hizmet faaliyetleri ve eğitim sektörlerinde kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından fazla olduğu da ifade edilmiştir. Bu bilgiler ışığında kadın istihdamı oranlarının yüksek olduğu sağlık, turizm ve eğitim- öğretim alanlarında daha fazla yüksek lisans ve doktora tezi çalışmalarının yapılmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Tezlerin araştırma yöntemine göre dağılımları incelendiğine hem yüksek lisans hem doktora tezlerinde en fazla nicel yöntemle çalışıldığı görülmektedir. Kadınların üst kademe yönetimde yer almalarını engelleyen görünmez bariyerlerin altında yatan derin anlamları ve çoklu bakış açılarını zengin bir biçimde açığa çıkarabilmek açısından daha fazla nitel yöntem ve karma yöntemli çalışmaların yapılması önemli görülmektedir. Psikolojik, sosyolojik ve/veya kişisel problem kaynaklı cam tavan sendromunun altında yatan etmenleri ortaya çıkarabilmek için nicel yöntemler yetersiz kalabilir. Gözlem ve görüşme gibi yöntemlerden bu bağlamda faydalanılabilir. Araştırmacıların bu türleri tercih etmeme nedenleri arasında bahsedilen türlerin nicel araştırma türüne göre fazla zaman alıcı olması, başka araştırmacılar tarafından tekrar edilebilir-

liğinin zor olması ve karmaşık görünmesi gösterilebilir.

Tezlerin araştırmacı ve danışman cinsiyetine göre dağılımları incelendiğinde hem yüksek lisans hem doktora düzeyinde kadın araştırmacıların ilgili konuyu daha fazla çalıştığı görülmektedir fakat bu durum danışman cinsiyeti için geçerli değildir zira yüksek lisans tezlerinde erkek danışmanlar ilgili konuyu daha fazla çalışmıştır, doktora tezlerinde danışmanların tamamının erkek olması ise dikkat çekici bir bulgudur. YÖK 2019-2020 istatistiklerine göre kadın akademik eleman oranının (%45,1) erkek akademik elemanı oranına (%54,9) yakın olmasına rağmen akademik kariyer ilerledikçe oranlar arasındaki farkın açıldığı, profesörlerin %31,9'unun kadın olduğu, yönetim kademesinde ise kadın oranının daha da azalarak, dekanların %21,3'ü, rektörlerin ise %9,1'inin kadın olduğu belirtilmektedir. İncelenen çalışma sonuçlarına göre denilebilir ki; erkek danışmanlar cam tavan konusunda kadın danışmanlara göre daha fazla çalışmakta, bu alana ilgili duymakta ve böyle bir engelin varlığını kabul etmektedirler. Buradan hareketle ortaya çıkan bu tablonun nedenlerinin anlaşılabilmesi için erkek ve kadın danışmanların ilgili konu hakkındaki çalışma veya çalışmama tercihleri araştırılabilir.

Tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliklerine göre dağılımları incelendiğinde lisansüstü tezlerinde özel sektör ve kamu çalışan-yöneticilerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bahsedilen bu çalışma grupları arasında banka çalışanları ve doktorların yer aldığı araştırmacı tarafından gözlemlenmiştir. Öte yandan en az çalışılan örneklem grupları ise; yüksek lisans tezlerinde üniversite öğrencileri ve siyasi çalışanlar olmuştur. Doktora tezlerinde ise yalnızca öğretmenler, yalnızca akademisyenler, yalnızca özel sektör yöneticileri, özel sektör çalışan ve yöneticileri, kamu ve özel sektör çalışan ve yöneticileri 1'er kez çalışılmıştır. Öte yandan cam tavanı aşarak yönetici pozisyonlarında görev alan kadınların cam tavanı aşma stratejileri hakkında yapılan çalışmaların, diğer kadınlara model olması açısından önem arz ettiği de söylenebilir. Yabancı literatürde örneklerine rastlanan müfettişler üzerine yürütülmüş çalışmaların (Pruitt, 2015; Benson, 2013; Styles, 2010; Wickham, 2007) Türkiye'de 1 yüksek lisans tezinde (Düz, 2015) yer aldığı araştırmacı tarafından gözlemlenmiştir. Bu bağlamda ilgili konuda daha fazla çalışma yapılmasının cam tavanı aşma stratejilerini belirleyebilmek açısından önem taşıdığı söylenebilir.

Tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliklerine göre dağılımları incelendiğinde ulaşılan diğer bulgu ise çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu eğitim sektörü için öğretmen (f=4) örneklem grubu üzerinde sık çalışılmadığı, doktora tezlerinde ise okul idari personeline, üniversite öğrencilerine, siyasi çalışanlara hiç yer verilmediğidir. Bu durumun nedeni ilgili konuda yapılan doktora çalışmalarının azlığı (f=5) dolayısıyla örneklemde çeşitliliğinin yakalanamaması olabilir. Yüksek lisans tezlerinde özel sektör çalışan ve yöneticilerinin (f=20) kamu çalışan ve yöneticilerine (f=9) göre daha fazla çalışıldığı da görülmektedir. Özel sektörde üst pozisyonlara yükselme sıklığının kamu sektörüne göre daha fazla olabilmesi özel sektör örneklem grubunun daha fazla tercih edilmesinin nedeni olabilir. Diğer bir taraftan kadın çalışanların kamu sektöründe özel sektöre nazaran daha çok yasal hakka sahip olmalarına rağmen yönetsel pozisyonlarda daha az yer alıyor olmaları ise kamu çalışan ve yöneticileri üzerinde yapılacak çalışmaları önemli kılmaktadır. Kamu ve özel sektör çalışan ve yöneticileri niteliğinin (f=14) en fazla çalışılan gruplardan biri olmasına rağmen alanda kamu-özel sektör karşılaştırması sınırlı sayıda yüksek lisans (Altay, 2018; Kaloğlu, 2017) ve doktora tezinde (Mert, 2019; Erkan, 2016; Aksoy, 2012) ele alınmıştır. Buna göre kurumlar ve sektörler arası cam tavan algısındaki farklılıkların

belirlenebilmesi amacıyla alanda yapılacak daha fazla karşılaştırma çalışmasına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliklerine göre dağılımları incelendiğinde ulaşılan diğer bir bulgu ise üniversite öğrencileri ve siyasetçiler örneklem grupları üzerinde yapılmış 1’er yüksek lisans çalışması olduğudur. Cam tavanın içsel ve dışsal nedenlerinin ne kadar erken kademelerde başlıyor olduğunu tespit edebilmek açısından öğrenciler ile çalışmalar yapmak önem arz edebilir; bu bağlamda daha erken kademelerde bu algının gelişebileceği göz önünde bulundurularak özellikle mesleki tercih sürecinde olmaları sebebiyle lise kademesinde yapılacak çalışmaların önem arz ettiği söylenebilir. Diğer bir yandan kadınların siyasi karar alma mekanizmalarında temsil edilememelerinin (Uygur ve Özdemir, 2019) önündeki engellerin aşılabilmesi ve farkındalığın yaratılması açısından siyasetçiler ile ilgili daha fazla araştırmaların yapılması yararlı olabilir.

Tezlerin örneklem/çalışma birimi niteliğinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde ise ele alınan kadın ile kadın ve erkek cinsiyet nitelikleri oranları birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu durumun beklenen bir sonuç olduğunu söylemek mümkündür.

Tezlerin örneklemin alındığı illere göre dağılımları incelendiğinde yüksek lisans tezlerinde örneklem en fazla İstanbul, Ankara ve İzmir illerinden seçilmiştir diğer bir ifade ile çalışmalar en fazla büyükşehirlerde yapılmıştır ve bu durum büyükşehirlerdeki üniversite sayılarının fazlalığı ile açıklanabilir. Doktora tezlerinde ise dağılımın birbirine yakın olduğu görülmektedir bu durum doktora tez çalışmalarının azlığı ile açıklanabilir. Öte yandan büyükşehir haricindeki illerde daha fazla çalışma yapılması cam tavanın daha gerçekçi bir biçimde ortaya konulmasına yardımcı olabilir.

Tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı incelendiğinde lisansüstü tezlerde en fazla kullanılan veri toplama aracının ölçek olduğu ve sıklıkla Karaca (2007)’nin geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun nedenlerine ölçek kullanımının zaman ve maliyet açısından daha pratik olması ve bireylere ulaşmanın görüşmeye nazaran daha kolay olması gösterilebilir. Fakat alanda aynı ölçeğin uzun süre kullanılıyor olması ölçme aracının güvenilirliğini etkileyebilmektedir. Bu çerçevede ilgili alanda yeni ölçme araçlarına ihtiyaç duyduğu yorumu yapılabilir. Diğer yandan cam tavan hakkında derinlemesine bilgi edinebilmek açısından veri toplama aracı olarak görüşme yönteminin daha fazla kullanılmasına ihtiyaç bulunduğu söylenebilir. İncelenen çalışmalarda Mert (2019)’in ölçek geliştirme çalışması ve Sarioğlu (2018)’nin ölçek uyarılama çalışması alanda yeni sayılabilecek ölçeklerdendir. Son yıllarda bu çalışmaların yapılmış olmasının alana önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir.

Bu araştırmada 2004-2020 yılları arasında Türkiye’de cam tavan üzerine yapılmış toplam 98 lisansüstü tez içerik analizine tabi tutularak meta-değerlendirme yoluyla ele alınmıştır. “Meta değerlendirme” bazı sınırlılıkları (Stufflebeam, 1974) olmasına karşın yapılan bu araştırmanın alandaki çalışmaları toplu olarak bir anlama çabası olduğunu ve daha ileride yapılacak çalışmalara gerek metodolojik gerekse yeni araştırma problemleri açısından ışık tutacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Akdöl, B. (2009). Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ararat, M., Alkan, S., & AYTEKİN, B. (2019). 7th Annual Report, Women on Board Turkey. Erişim adresi: <http://research.sabanciuniv.edu/39456/> (28 Ağustos 2020)
- Bierema, L. L., & Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative Higher Education*, 26(3), 211-227.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Clerkin, C. (2017). What Women Want--And Why You Want Women--In the Workplace. Research Report. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=ED582896> (20 Ağustos 2020).
- Clutterbuck, D. (2014). *Everyone needs a mentor*. London: The Chartered Institute of Personnel and Development.
- Coscieme, L., Fioramonti, L., Mortensen, L. F., Pickett, K. E., Kubiszewski, I., Lovins, H., vd. (2020). Women in power: Female leadership and public health outcomes during the COVID-19 pandemic. Erişim adresi: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.07.13.20152397v2.full.pdf> (21 Ağustos 2020).
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. England: Paul Chapman Publishing.
- Devillard, S., Hunt, V., & Yee, L. (2018). Still looking for room at the top: Ten years of research on women in the workplace. *McKinsey Quarterly*, 2, 106-115.
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic management journal*, 33(9), 1072-1089.
- Emelianova, O., Milhomem; C. (2019). *Women on boards 2019 Progress Report*. Erişim adresi: <https://www.msci.com/documents/10199/29f5bf79-cf87-71a5-ac26-b435d3b6fc08> (31 Ağustos 2020)
- Güven, S., Uçar, M. (2019). "Kariyer Engelleri: Cam Tavan"" Konusuna İlişkin 2009-2019 Yılları Arasında Yapılan Tezlerin İncelenmesi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı* (s. 100-108).
- Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific Journal of Management*, 1(2), 81-99. doi:10.1007/bf01733682
- Huang, J., Krivkovich, A., Starikova, I., Yee, L., & Zanoschi, D. (2019). *Women in the Workplace 2019*. Erişim adresi: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/Women%20in%20the%20Workplace%202019/Women-in-the-workplace-2019.pdf> (25 Ağustos 2020).

- ILO (2019). *Women in Business and Management: A global survey of enterprises*. Erişim adresi: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_702196.pdf (02 Ekim 2020)
- Kafes, M. (2019). Türkiye’de Kadınların Maruz Kaldığı Cam Tavan Davranışı Üzerine Sağlık Kurumlarında Yapılmış Çalışmaların Bir İncelemesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 25-30.
- Lyngsie, J., & Foss, N. J. (2016). The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms. *Strategic Management Journal*, 38(3), 487–505.
- Mayring, P. (2004). Qualitative content analysis. *A companion to qualitative research*, 1(2), 159-176.
- Mertz, N. T. (2004). What’s a Mentor, Anyway? *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 541–560.
- O’Grady, S. (2019). “The G-20 talks about ways to empower women. But only two member countries are run by women.”. *Washingtonpost*. Erişim adresi: <https://www.washingtonpost.com/world/2019/06/29/g-talks-about-ways-empower-women-only-two-member-countries-are-run-by-women/> (1 Eylül 2020).
- Osuoha, R. (2010). A Study of African American Women: The Impact of the Glass Ceiling Syndrome on Advancement Opportunities in Organizations. *Dissertation Abstracts International*, 71(04).
- Öztürk, İ., Şimşek, A. H. Systematic Review of Glass Ceiling Effect in Academia: The Case of Turkey. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1-1.
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender Gap in the Executive Suite: Ceos and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 28–42.
- Scriven, M. (2009). Meta-evaluation revisited. *Journal of multidisciplinary evaluation*, 6(11), 3-8.
- Sneider, K.& Yee, L. (2019). One is the loneliest number. *McKinsey Quarterly*. Erişim adresi: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/one-is-the-loneliest-number#> (28 Ağustos 2020).
- Stufflebeam, D. L. (1974). Meta- Evaluation. *Journal Of Multidisciplinary Evolution*. (7)15, 99-158.
- Stufflebeam, D. L. (1978). Meta Evaluation: An Overview. *Evaluation & the Health Professions*, 1(1), 17–43.
- Üçyıldız, H. U. (2017). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Veale, C., Gold, J. (1998). Smashing into the glass ceiling for women managers. *Journal of Management Development*, (17)1, 17-26.
- Yavuz, E., Uzun, A. (2019). Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı ile İlgili Çalışmaların İncelenmesi ve Yorumlanması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*

si, 7(16), 697-718.

Yıldırım, A., Şimsek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Ekler

Ek.1.

- *Abacı, C. (2019). Etik iklimin işten ayrılma niyeti ve iş tatminine etkisinde cam tavanın aracılık rolü: Beyaz yakalı kadınlar üzerine bir çalışma (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Acet, M. (2017). Kariyer planlama ve geliştirme sürecine cam tavan sendromunun etkisi: Çalışan kadınlar üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Akçamete, C. (2004). Kadın ve erkek yöneticilerin kadınların üst düzey yönetici olmalarına yönelik tutumlarının ve cam tavan sorununun incelenmesi: Bankalarda bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Akdöl, B. (2009). Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Aksoy, N. (2012). Koşul bağımlılıklar çerçevesinde örgütlerin cam tavan düzeyinin sınıflandırılması: Eğitim ve sağlık sektörü karşılaştırmalı örneği (Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Aksu, A. (2019). Okul yöneticisi olma sürecinde kadınların karşılaştığı cam tavan sendromu ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Alhas, F. (2016). Cam tavan ve cam uçurum olgusunun incelenmesi: öğrenciler üzerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- *Altay, Ü. (2018). Kadın çalışanların cam tavan alguları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- *Aslan, Z. (2018). Kadın yöneticilerin kariyer engelleri: Cam tavan sendromuna ilişkin okul yöneticisi görüşlerinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Atan, E. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin "cam Tavan'a ilişkin algılarının incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Ayaz, E. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalinin cam tavan sendromuna etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Aydağ, P. (2012). Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5

- yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- *Baş, Ö. (2019). Kadın sağlık çalışanlarının cam tavan sendromu algısı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki; üniversite hastanesinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- *Başar, H. R. (2018). Temel benlik değerlendirmesi ve cam tavan sendromu ilişkisi: Kadın iş görenler üzerine görgül bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Bilkay, T. A. (2017). Çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algularının iş motivasyonlarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Bodur, E. (2017). İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- *Büyükyaprak, F. (2015). Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi engellerinden cam tavan sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Ceran, T. (2018). Gıda sektöründe cam tavan sendromu: Konya ili örneği (Yüksek Lisans Tezi) KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- *Çalışkan, A. (2012). Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu algılamalarına ilişkin bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Çelik, N. E. (2018). Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromunun tükenmişlik düzeylerine etkilerinin incelenmesi: Kamu sektörü ve özel sektör İstanbul il örneği (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Çetin, A. (2011). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- *Değer, A. C. (2016). Cam tavan bağlamında Türkiye’de kadın çalışanların sorunları: Mardin İli örneği (Yüksek Lisans Tezi) Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- *Demirer, F. S. (2018). Örgüt kültürü ve örgütsel destek algısının cam tavan engeli ile ilişkisi: İstanbul turizm sektörü kadın çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Doğan, İ. (2014). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromu üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Doğan, S. (2020). Kadın yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve cam tavan algı-

- larının liderlik tarzları bağlamında incelenmesi (Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- *Doğru, A. (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği (yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- *Dökmeci, N. D. (2019). Güç mesafesi algısı ve cam tavan ilişkisi: Kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Duman, N. N. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan kadın personelin maruz kaldığı cam tavan sendromunun incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- *Düz, E. H. (2015). Kadın maarif müfettişlerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Dzholoev, A. (2018). Cam-tavan sendromun ortaya çıkmasında rolbelirsizliği ve örgütsel adaletin etkisi: Ulus kültürün şartlı değişken rolü (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- *Erçen, Y. E. A. (2008). Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme (Doktora). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- *Erkan, G. (2016). Cam tavan algısının stres düzeyine etkisi: TRB1 bölgesindeki banka şubelerinde çalışan kadın iş görenler üzerine bir araştırma (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- *ERkılıç, N. (2011). Kadınların kariyer gelişiminde cam tavanı aşma stratejilerinin rolü (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Erot, B. (2016). Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerin cam tavan sendromu hakkında görüşlerine ilişkin nitel bir araştırma (Yüksek Lisans). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- *Ersoy, G. (2019). Devlet liselerindeki okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna yönelik algıları (İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği) (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- *Fındık, E. (2016). İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- *Gazioğlu, a. (2017). Çalışan kadınların cam tavan sendromu ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin algılanmasına yönelik bir araştırma: Kocaeli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- *Gedik, E. (2019). Gayrimenkul sektörü çalışanı kadınlarda cam tavan engelleri, psikolojik söz-

- leşme ihlali ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Gezer, S. (2019). Öğretmenlerin cam tavan sendromu algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- *Gökhan, M. (2020). Cam tavan algısının iş yeri davranışlarına etkileri: Hizmet sektörü çalışanları üzerine araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Gönül, F. A. (2013). Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde grup kuran 4 siyasi partinin Ankara’da yaşayan kadın üyeleri (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Gülbay, M. (2012). Kadın yöneticilerin kariyer sorunları: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Güleç, M. (2015). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- *Güler, E. (2019). Cam tavan sendromunun Bursa’daki kadın serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler üzerine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- *Günden, Y. (2011). Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- *Güner, E. (2011). Tükenmişlik sendromunda cam tavan olgusunun rolü (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- *Güner, Ö. S. E. (2018). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromu ve kariyer planlaması: İstanbul ili üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Güney, H. B. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- *Hacalioğlu, S. (2019). Kişiliğin alt boyutları ile cam tavan algısının ilişkisinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Halo, M. L. (2015). Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi: Akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Irmak, R. (2010). Cam tavan sendromu- bir hastane uygulaması (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- *İmamoğlu, D. (2016). Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *İnel, M. (2013). Kurum yapısının cam tavana etkisi: Türkiye'nin Ege bölgesi kurumları (Yüksek Lisans Tezi). Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- *Jahangirov, N. (2012). Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Kaloğlu, N. (2017). Banka çalışanlarının cam tavan sendromuna ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- *Kara, B. (2015). Kadınların üst düzey yönetici olmalarını engelleyen "cam tavan sendromuna ilişkin eğitim yöneticilerinin görüşleri (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma (Yüksek Lisans). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- *Karahan, M. (2018). Türkiye ve Finlandiya'daki akademisyenler arasında örgüt kültürü ve cam tavan sendromu üzerine karşılaştırmalı bir çalışma (Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Karaoğlu, R. (2016.) Kariyer engellerinden cam tavan sendromunun kadın yöneticiler açısından incelenmesi ve bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Keskin, E. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler: Antalya Kundu Bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- *Kızıldeli, B. Z. (2018). Kurum kültürü ve yapısının cam tavana etkisi: İstanbul ili eğitim kurumu örneği (Yüksek Lisans Tezi) Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Kirişçi, G. (2018). Eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Köksal, Y. (2016). Sağlık çalışanlarının cam tavan sendromuna ilişkin algılarının incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- *Kurtaiş, G. D. (2019). Örgütsel bağlılığı açıklamada algılanan cam tavan etkisinin rolü (Yüksek Lisans Tezi) Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Mayuk, A. (2013). Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul örneği (Yüksek Lisans

- Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- *Mert, P. (2019). Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında incelenmesi. (Doktora Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Orbay, İ. (2018). Ortaokul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunun incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Öçalır, M. (2017). Kurumsal iletişim açısından 'cam tavan sendromu': Orta ve üst düzey kadın yöneticilerin, cam tavan sendromu hakkındaki görüşlerinin yönetim ve iç iletişim açısından değerlendirilmesine yönelik İstanbul özelinde nitel bir çalışma (Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Özden, E. (2018). Örgütsel adalet ile cam tavan sendromu ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Özenç, Ç. M. (2019). Erkek egemen işlerde çalışan kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları güçlükler açısından cam tavan sendromu ve iş motivasyonları: Havacılık ve güvenlik iş kollarında bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Özkan, E. (2020). Kadın Yöneticilere Ait Cam Tavan Algıları: Bir Kamu Üniversitesinde Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- *Öztürk, A. (2011). Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Özünlü, D. (2013). Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- *Pamuk, Ş. G. (2017). Kadın çalışanların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma (Ankara örneği (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Sarioğlu, B. Z. (2018). Cam tavan sendromu: Ölçek uyarlama çalışması ve demografik değişkenler açısından bir analiz (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Sezen, B. (2008). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- *Sönmez, P. S. (2017). Cam tavan sendromunun tükenmişlik sendromu ile olan ilişkisinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin sonuçlar (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- *Şen, H. (2017). Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- *Şen, Ö. (2019). Medya çalışanı kadınlarda güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı açısından cam tavan engelleri (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Şerifoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında kadın yöneticilerin karşılaştığı sorunlara gelişim temelli bir bakış: "Cam Tavan Sendromu" algısını aşmaya yönelik bir müdahale örneği (Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Tanrısevdi, F. (2015). Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan sendromu (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- *Toraman, B. E. (2011). Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- *Tuna, E. S. (2019). Kadın işgörenlerde cam tavan sendromunun bilgi paylaşımına etkisi, kamu sektöründe bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Tunç, S. (2016). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki: Eskişehir bankacılık sektöründe bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- *Üçyıldız, H. U. (2017). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege Bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- *Ünal, A. (2015). Cam tavan etkisinin aşılmasında dönüşümcü liderliğin rolü- Bilişim sektöründe çalışan kadın liderler üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- *Yaldız, Ş. (2019) Cam tavan sendromu aşma stratejileri; Elektrik dağıtım firmasında bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Yanmaz, K. (2019). Lojistik işletmelerinde cam tavan sendromu ve iş motivasyonu: Mersin ili örneği (Yüksek Lisans Tezi). Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin.
- *Yaratım, I. (2019). Kamu çalışanlarının cam tavan algıları. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Yaşar, J. (2019). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- *Yegengil, E. (2018). Kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engeller ve cam tavan (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- *Yenici, H. (2018). Yöneticilik sendromları ve cam tavan sendromunun örgütlerde uygulanmasına (İstanbul vakıf üniversiteleri kadın akademik personeline) yönelik bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Gelişim Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Yılmaz, F. (2018). Kamu ve özel spor kurumlarında kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun analizi (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- *Yılmaz, N. (2019). Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısı ile ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- *Yılmaz, S. (2019). Kadınların iş hayatında karşılaştıkları cam tavan sendromu üzerine nitel bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Yılmaz, T. (2013). Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları İstanbul ili örneği (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Zeybek, E. (2010.). Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Zeybek, İ. (2018). Sağlık kurumlarında yöneticilikte kadınlarda görülen cam tavan sendromu (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.