




## Türkiye’de Kadın Yöneticiler Üzerine Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi

### *Bibliometric Analysis of Postgraduate Theses on Women Managers in Turkey*

Doç. Dr. Bahar SUVACI <sup>1</sup>

#### Öz

Bu çalışmanın amacı lisansüstü tezlerde, kadın yöneticiler ile ilgili konuların ne sıklıkla ele alındığını belirlemeye çalışmaktır. Bu amaçla, Türkiye’de yayınlanan tezlerin yer aldığı Ulusal Tez Merkezinin web sayfasındaki tezler Türkçe ve İngilizce olarak “Kadın Yöneticiler” kelimeleri ile taranmıştır. Tarama sonucunda erişime açık 1997-2022 yılları arasında kadın yöneticiler konusunda yazılmış 81 teze ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen 81 tez bibliyometrik analiz yöntemiyle değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sınırlı sayıda kadın yöneticiler konusunda yazılmış lisansüstü tez olduğu tespit edilmiştir. Erciyes Üniversitesi, 6 tez ile bu konuda en fazla tez yazılmış üniversitedir. Tezler öğretim elemanlarının unvanlarına göre yaklaşık olarak eşit dağılmış olmakla birlikte, Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip öğretim elemanlarının danışmanlığında bu konu üzerine yazılmış hiç Doktora tezi bulunmamaktadır. Tezlerin büyük kısmında (%62) nicel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Tezlerin %89’unun yazarı kadın iken, tez danışmanlarının %67’si erkektir. Tezlerin 15’inde anahtar kelime bulunmamaktadır. Anahtar kelime bulunan 66 tezin 64’ünde anahtar kelime olarak “Kadın Yöneticiler” kullanılmıştır. Tezlerin yazıldıkları anabilim dallarına bakıldığında İşletme ABD ile Eğitim Bilimleri ABD’de eşit sayıda (24) tez yazıldığı belirlenmiştir. Yazılan tezler sayfa aralıkları açısından değerlendirildiğinde YL ve D tezlerinin %75’ini 100-199 sayfa aralığında yazıldığı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, kadın yöneticiler konusunda yeterli sayıda tez çalışması yapılmadığı ve bu konuya daha fazla ilgi gösterilmesi gerektiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Yöneticiler, Lisansüstü Tezler, Bibliyometrik Analiz, Cam Tavan, Cam Uçurum

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

The aim of this study is to determine how often the issues related to women managers are discussed in postgraduate theses. For this purpose, the theses on the website of the National Thesis Center, where the theses published in Turkey are located, were scanned with the words "Women Managers" in Turkish and English. As a result of the scanning, 81 theses written on women managers between the years 1997-2022 were reached. 81 theses included in the research were tried to be evaluated with the bibliometric analysis method. According to the results of the research, it has been determined that there are a limited number of postgraduate thesis written on female managers. Erciyes University is the university with the highest number of theses written on this subject with 6 theses. These are approximately equally distributed according to the titles of the lecturers. However, there is no doctoral thesis written on this subject under the advisor of faculty members with the title of assistant professor. Quantitative research methods were preferred in most of the theses (62%). While the authors of 89% of the theses are female, 67% of the thesis advisors are male. There are no keywords in 15 of the theses. "Women Managers" was used as a keyword in 64 of the 66 theses with keywords. Looking at the departments in which the theses were written, it was determined that an equal number of (24) theses were written in the Department of Business Administration and the Department of Educational Sciences. When the written theses were evaluated in terms of page ranges, it was seen that 75% of the MS and D theses were written between 100 and 199. As a result of the

<sup>1</sup>Anadolu Üniversitesi, Eskişehir MYO, bsuvaci@anadolu.edu.tr

**Atf için (to cite):** Suvacı, B. (2024). Türkiye’de Kadın Yöneticiler Üzerine Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(3), 1163-1180.

study, it was determined that there were not enough thesis studies on women managers and that more attention should be paid to this issue.

**Keywords:** Women Managers, Graduate Theses, Bibliometric Analysis, Glass Ceiling, Glass Cliff

**Paper Type:** Research

## Giriş

Günümüzde kadınlara sağlanan haklar, ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin bir göstergesi olarak görülmektedir. Sürdürülebilir kalkınma için kadınların işgücüne katılımı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir. Toplumların pek çoğunda kadına yüzyıllarca eş, anne ve ev kadını rolleri yüklenerek çalışma hayatına girmesi ve meslek edinmesi kısıtlanmıştır. Bu nedenle kadınlar yıllarca üretimden uzak kalarak eşlerine bağımlı olmuşlardır. Toplum tarafından ise ev içerisinde yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığı düşünülerek kadın değersizleştirilmiştir. Kadın istihdamının artırılması, hem hane halkının gelirinin artmasına ve böylece refah seviyesinin yükselmesine hem de toplumun kadına olan bakış açısının olumlu yönde değişmesine neden olmaktadır. Kadın işgücünün yok sayıldığı toplumlarda ise büyük bir ekonomik kayıp göz ardı edilmektedir.

Kadının eğitim seviyesindeki artış ve yaşam koşullarının her geçen gün biraz daha zorlanması nedeniyle günümüzde artık kadının çalışma hayatında yer alması olağan karşılanmaktadır. Ancak halen kadınların dikey olarak yükselmeleri, yönetici pozisyonlarında yer almaları konusunda cinsiyetçi bir bakış açısı hakimdir. Bu durum ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumun kadına verdiği önem, görev ve sorumluluklar, beklentiler, toplumun kadına olan bakış açısı ile ilgili konuları içermektedir. Toplumun kültürel özelliklerinden etkilenen toplumsal cinsiyet, kendi toplumunda geçerli olan ve yöneticilerin beklentilerini şekillendiren davranış kalıplarının geliştirilmesinde ve buna uygun davranılmasında önemli olmaktadır. Örgütlerin kültürleri de içinde buldukları toplumların cinsiyetçi yaklaşımlarından doğal olarak etkilenmektedir. Türkiye’de her ne kadar son yıllarda kadın yönetici sayısı artış gösterse de halen yeterli sayıda değildir. TÜİK verilerine göre 2021 yılında tüm Türkiye’de kadın yönetici sayısı 308 bin iken, erkek yönetici sayısı 1 milyon 258 bindir. Erkek yönetici sayısı kadın yöneticilerin yaklaşık dört katıdır. Bu büyük farkın en aza indirilebilmesi hatta kaldırılabilmesi için kadın yöneticilere ilişkin akademik çalışmaların olabildiğince artması ve bu konuda ki duyarlılığın oluşturulması gerekmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın amacı, kadın yöneticiler üzerine yazılmış Yüksek Lisans (YL) ve Doktora (D) tezlerinin sayısını ve bu tezlerde kadın yöneticiler ile ilgili hangi konuların ele alındığını ortaya koymaya çalışmaktır. Bu amaçla çalışmada öncelikle kadın yöneticilerin iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklardan bahsedilecektir. Sonrasında kadınlara yönelik olarak yapılmış çalışmalarla ilgili olarak gerçekleştirilmiş bibliyometrik analiz çalışmalarına yer verilmiştir. Son olarak çalışmanın yöntemi, bulguları ve çalışmada elde edilen sonuçlar verilmiştir.

## 1. Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

Bu bölümde öncelikle kadın yöneticilerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın konusu özellikle kadın yöneticiler olduğu için genel olarak kadınlar yerine kadın yöneticiler ile ilgili çalışmalara yer verilmek istenmiştir. Çalışmada ayrıca kadınlar ile ilgili yapılmış bibliyometrik analizlere de yer verilmektedir. Bunun nedeni kadınlar ile ilgili yapılmış çalışmalara genel bir bakış açısı sunmaya çalışmaktır.

### 1.1. Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Zorluklar

Kadınların belirli bir ücret karşılığında başkası adına çalışması, sanayi devrimi ile başlamıştır. İkinci dünya savaşının neden olduğu işgücü açığı, çalışma yaşamında daha fazla kadının yer almasına katkı sağlamıştır. Savaş sonrasında kadınların eğitim düzeylerinin artması, doğum oranlarının azalması, daha statülü işlerde çalışmaya başlamaları kadınların yöneticilik de

yapabilmelerine olanak tanımıştır. Ancak günümüzde bile halen ne yazık ki örgütlerin pek çoğunun erkekler tarafından yönetildiği görülmektedir. TÜİK Mart 2022 verilerine göre Türkiye’de yönetici pozisyonunda yer alan kadın oranı sadece %19,3’dür. Bunun yanında kadınların yöneticilik dışında üst düzey görevlerde yer alma oranları da erkeklere göre oldukça düşüktür. Örneğin kadın büyükelçi oranı %26,5, kadın milletvekili oranı %17,4 ve yükseköğrenimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı ise sadece %32,4’dür (TÜİK Mart 2022). Türkiye genelinde 5 Ekim 2022 itibarıyla 203 üniversite bulunmaktadır ve bunlardan sadece 17’sinin rektörü kadındır (YÖK 2021). Bu oranlar kadınların iş yaşamında bazı engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu engeller arasında kadın yöneticiler için en çok bilinen ve üzerinde tartışılan engel *cam tavan* sendromudur.

Cam tavan sendromu, örgütlerde kadın çalışanların üst düzey yönetim kademelerine yükselmeleri sırasında karşılaştıkları görünmeyen engelleri ifade etmektedir (Yıldız, 2014, s.73). Cam tavan engellerinin temelini cinsiyetçi yaklaşımlar oluşturmaktadır. İş yaşamına bakıldığında genellikle kadınların erkeklere oranla daha alt pozisyonlarda çalıştıkları, yönetici pozisyonlarında ise daha çok erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Kadınların erkekler ile aynı eğitim ve deneyime sahip olmalarına rağmen, erkekler kadar yüksek pozisyonlarda çalışamamalarının nedeni, örgütlerde kadınların yükselmek istediklerinde karşılaştıkları engellemeleri ve ayrımcı davranışları ifade eden ve görünmez bir bariyer olan cam tavan sendromudur. Cam tavan sendromunun görünmez bir engel olarak nitelendirilmesinin sebebi, hedeflerin ya da yüksek pozisyonların görünür olmasına rağmen, kadınların bu hedeflere ya da pozisyonlara yükselmelerinin önündeki engellerin görünmez olmasıdır. Pek çok örgütte cinsiyet ayrımcılığını engellemek üzere konulmuş kuralların bulunmasına rağmen görünmeyen bu engeller kadınların yükselmesini engellemektedir. Cam tavanın varlığı nedeniyle örgütlerde kadınlar genellikle alt ya da orta düzeydeki pozisyonlarda çalıştırılmakta, üst düzey pozisyonlara ulaşmaları engellenmektedir.

Cam tavan engelleri görünmez oldukları için kanıtlanmaları da oldukça zor olmaktadır. Toplumların bazılarında cinsiyet ayrımcılığının doğal olarak kabullenilmesi, örgütlerde cam tavan engellerinin ortaya çıkarılmasını daha da zorlaştırabilmektedir. Cam tavan sendromuna neden olan faktörler bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir (Dreher, 2003, s.542). Bu faktörlere (Özkan Pir ve Yılmaz, 2018, s.952-953) ilişkin genel bilgilere alt başlıklarda yer verilmektedir:

**Bireysel Faktörler:** Bireysel faktörler, bireyin üst pozisyonlara yükselmeye kendi kendine koymuş olduğu engellerdir. Örneğin bireyin “Kadının yeri neresi” sorusunun cevabını tam olarak verememiş olması gibi. Birey bu durumda kadına karşı toplumsal değer yargılarını sorgulamadan kabullenmektedir. Toplumdaki kadına karşı oluşmuş negatif önyargıları kabul etmektedir, benimsemektedir, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamaktadır. Bireyin özgüven eksikliğinin olması, ne istediğini bilmemesi, kendini geliştirme ve koşulları değiştirme isteğinin ya da inancının olmaması, sistemin değişeceğini düşünmemesi, kariyerde yükselmeyi tercih etmemesi ya da gerekli olduğunu düşünmemesi üst düzey yönetici olabilmesi konusunda kendisinin koymuş olduğu engellerdir (Örücü, Kılıç, ve Kılıç, 2007, s.119-120).

**Örgütsel Faktörler:** Örgütsel faktörler arasında örgütün sahip olduğu kültür, örgütte kadın yöneticilere rehberlik edebilecek bir mentorun bulunmaması, kadın çalışanların informal iletişim ağlarına katılmaması gibi faktörler sayılabilir (Hoşgör, Hoşgör ve Memiş, 2016, s. 348). Örgütün tepe yönetiminde kadınlardan ziyade erkeklerin yer almasını destekleyen bir örgüt kültürü, doğal olarak kadın çalışanların yönetici olma şanslarını azaltabilecektir. Örgütte üst pozisyonlarda kadınların bulunmaması, yaptığı işlerde uzmanlaşmış kişilerin yönlendirilmeye ihtiyacı olan çalışanlara yardımcı olması anlamına gelen mentorluk faaliyetinin yönetici olmak isteyen kadınlar için yerine getirilememesi anlamına gelmektedir. İnfomal iletişim ağları, çalışanların kariyer yolculuklarında amaçlarına ulaşabilmelerini sağlayacak her türlü bilginin elde edilebilmesinde kendilerine yararlı olabilecek ve örgütün tepe yönetim birimleri arasındaki haber akışına katkı sunabilecek iletişim ağlarıdır. Genellikle bu ağlarda erkek ağırlıklı bir yapı vardır

ve bu ağların işleyişi sırasında gerek iletişim stili gerekse kadınların bu ağlara dahil edilmemesi nedeniyle bu ağlar kadın yönetici adaylarının önünde bir engel olarak yer almaktadır (Hoşgör vd., 2016, s.349).

*Toplumsal Faktörler:* Kadınların yöneticilik yapmalarını engelleyen toplumsal faktörlerden en önemlisi, kadınların yaşadıkları toplumda cinsiyetçi bir bakış açısı ile yapabilecekleri meslekleri (yatay katmanlaşma) ve yükselebilecekleri pozisyonları (dikey katmanlaşma) sınırlandıran mesleki ayrımcılıktır. Pek çok toplumda mesleklerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak gruplandırılması mesleklerin yatay katmanlaşması anlamına gelmektedir. Kadın işi olarak nitelendirilen işler genellikle düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işler olmaktadır. Erkek işi ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli olan sürekli, güvenceli ve nitelik işler olmaktadır. Dikey katmanlaşma ise aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadın ve erkeğin aynı meslekte ancak farklı iş pozisyonlarında yer alması durumunda oluşmaktadır (Parlaktuna, 2010, s.1222). Günümüzde kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda üstlendikleri rolleri artmış olmasına rağmen, halen üst yönetim kademelerinde erkeklerin tercih ediliyor olması, dikey katmanlaşmanın Türk toplumunda halen var olduğunu göstermektedir.

Cam tavanı bir şekilde kırarak aşabilen kadın yöneticiler, bu sefer de kadın erkek ayrımcılığının farklı ve gizli bir türü olan *cam uçurum* ile karşı karşıya kalabilmektedir. Cam uçurum, başarısızlık riski yüksek olan örgütlere ya da pozisyonlara özellikle kadınların atanmak istendiğini ifade etmektedir (Ryan ve Haslam, 2005, s.83). Cam uçurum tezine göre başarılı olan ve yükselişte bulunan örgütlerde yönetici adayı olarak genellikle erkekler tercih edilirken, başarısızlık ihtimali yüksek olan ve düşüşe geçen örgütlerde yönetici olarak genellikle kadınlar seçilmektedir. Başka bir deyişle cam uçurum, örgütte koşullar normal seyrettiğinde ya da örgüt yükselişe geçtiğinde yöneticilik pozisyonları için erkekler değerlendirilirken, örgüt performansında düşme olması ya da başarısızlık ihtimalinin artması durumunda, kadınların yöneticilik pozisyonu için daha uygun görülmesi anlamına gelmektedir (Korkmaz ve Akbaş, 2017,s.76). Bu konuyla ilgili olarak Haslam ve Ryan (2008) bir dizi deneysel çalışmalar yapmışlardır. Haslam ve Ryan’ın lise öğrencileri ile yürüttüğü çalışmada, katılımcılardan gerçekleştirilecek olan büyük bir yerel müzik festivalinde gençlik temsilcisi pozisyonu için bir aday belirlemeleri istenmiştir. Katılımcılardan bir gruba festivalin son yıllarda istikrarlı bir düşüş yaşadığını belirten bir broşür dağıtılırken, diğer grup katılımcılara festivalin giderek güçlendiğini belirten broşürler dağıtılmıştır. Çalışma sonucunda tahmin edildiği gibi festivalin popüleritesinin azaldığına düşünmeye yönlendirilen katılımcıların temsilci olarak kadınları tercih etme oranlarının festivalin popüleritesinin arttığına inandırılan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (s.536-537). Cam uçurum ile ilgili yapılan bir diğer deneysel çalışma ise bir grup hukuk fakültesi öğrencisi üzerinden yürütülmüştür. Bu çalışmada da bir grup hukuk fakültesi öğrencisine eleştiriye açık olan ve olumsuz sonuçlanması muhtemel olan bir dava için avukatların bulunduğu bir havuzdan bir avukat seçmeleri istenirken diğer bir grup hukuk öğrencisinden sorunsuz olan ve olumlu sonuçlanması muhtemel olan bir dava için havuzdan bir avukat seçmeleri istenmiştir. Katılımcıların seçimleri yine şaşırtmamıştır ve cam uçurum teorisine uygun olarak sorunlu dava için kadın bir avukat tercih edilirken, olumlu sonuçlanması muhtemel olan dava için bir erkek avukat tercih edilmiştir (Ryan ve Haslam, 2007, s.554).

Sonuç olarak cam uçurum, cam tavanı aşan pek çok kadının başarısızlık riski yüksek olan pozisyonlara atanması fenomenini tanımlamak üzere ortaya atılmış bir kavramdır. Kadınların statüsünü iyileştirmek üzere yapılan bu atamalar, kadının statüsünü iyileştirmediği gibi yönetimdeki kadınlar hakkındaki önyargıları da ortadan kaldırmamakta aksine arttırmaktadır (Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016, s.1130). Buradan yola çıkarak, kadınların yönetici olarak atandıkları örgütler başarısız mı olmaktadır, yoksa kadınlar özellikle başarısızlık ihtimali yüksek olan örgütlere mi yönetici olarak atanmaktadır sorusunun yanıtlanması gerekmektedir.

Kadınların üst pozisyonlara yükselirken yaşadıkları bu sorunların mümkün olduğunca gündemde tutulması ve gerek akademide gerekse de diğer çevrelerde farkındalık yaratılmaya

çalışılması sorunların çözüme ulaşması için oldukça önemlidir. Bu çalışmada akademik camiada kadın yöneticilerin sorunlarına ilişkin yapılan çalışmaları belirlemek ve bu sayede akademinin konuya vermiş olduğu önem vurgulanmaya çalışılmak istenmiştir.

## 1.2. Kadınlara Yönelik Yapılmış Çeşitli Bibliyometrik Analiz Çalışmaları

Bibliyometri belirli bir alandaki çalışmaların özelliklerini sayılarla ortaya koymaya çalışan ve sosyal bilimler alanında her geçen gün kullanımı artan bir nitel araştırma yöntemidir. Bibliyometri terimi ilk olarak P. Otlet tarafından 1934 yılında yayınlanan “Traite de documentation le livre sur le livre theorie et pratique” isimli çalışmada geçmiştir. Alan Pritchard, Aralık 1969 yılında Journal of Documentation dergisinde “İstatiksel Bibliyografya mı Yoksa Bibliyometri mi?” başlıklı makalesinde kütüphane ve bilgi bilimi alan yazınında bu terimi ilk kez kullanmıştır (Pritchard, 1969, s.348). Özinönü tarafından 1970 yılında gerçekleştirilen ve Türkiye’nin temel bilimlerdeki durumunun incelendiği ve belirli alanlardaki (astronomi, biyoloji, fiziki kimya, matematik ve yer bilimleri) bilimsel verimliliğin ölçülmeye çalışıldığı çalışma, Türkiye’nin ilk bibliyometrik olarak adlandırılabilir çalışması olarak kabul edilmektedir (Denktaş Şakar ve Cerit, 2013, s.40).

Özellikle kadınlara yönelik olarak yapılmış bibliyometrik analizler araştırıldığında alan yazında çok fazla çalışmanın olmadığı ve yapılan çalışmaların da özellikle son yıllarda gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Ayrıca kadınlarla ilgili yapılmış bibliyometrik çalışmaların çoğunlukla turizm alanında gerçekleştirildiği de belirlenmiştir. Örneğin Boyacıoğlu ve Elmas (2019) “Turizm ve Kadın” olgusuna bibliyometrik yaklaşımla incelemek üzere yaptıkları çalışmalarında, turizm sektöründe önemli bir yere sahip olan kadınlar için ulusal düzeyde “turizm ve kadın” konularını birlikte ele alan bilimsel çalışmaların çok fazla olmadığını tespit etmişlerdir (s.45). Bayram (2019), Türk turizm alan yazınında kadınlar üzerine yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini yapmış olduğu çalışma sonucunda kadın anahtar kelimesi ile hazırlanan çalışmaların çoğunlukla girişimcilik ve iş yaşamı konuları üzerine yoğunlaştığını tespit etmiştir (s.56). Turizm alanında kadınlara yönelik olarak bir diğer bibliyometrik analiz çalışması ise Sarı ve Akıncı tarafından 2020 yılında gerçekleştirilmiştir. Kadın ve turizm konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini yapan araştırmacılar kadın ve turizm konulu lisansüstü tez sayısının az olduğunu ancak yıllara göre kadın ve turizm konulu tezlerin genel anlamda bir artış gösterdiğini belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, kadın ve turizm üzerine yazılmış olan tezlerde daha çok turizm sektöründe kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır ve özellikle cam tavan sendromu ile sektördeki kadın istihdamı ve girişimciliği konuları ağırlıklı olarak irdelenmektedir (Sarı ve Akıncı, 2020, s.557). Turizm alanında kadınlara yönelik yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini yapan bir diğer çalışma Elmas ve Boyacıoğlu tarafından 2021 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Elmas ve Boyacıoğlu kadın ve turizm konulu çalışmaların görsel haritalama tekniğine göre bibliyometrik analizini yapmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre turizm alanında yapılan akademik çalışmalarda genellikle kadınların karşılaştıkları cam tavan engelleri, ücret ayrımcılığı, çalıştıkları bölümler ve yönetim kademelerindeki rollerine ilişkin konular ele alınmaktadır (Elmas ve Boyacıoğlu, 2021, s.1051).

Alan yazında kadınlara yönelik yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizi taramasında, turizm alanı dışında gerçekleştirilmiş birkaç çalışmaya rastlanılmıştır. Bunlardan biri Koç (2020) tarafından gerçekleştirilen Web of Science üzerinde indekslenen dergilerde kadına yönelik şiddet araştırmalarına bibliyometrik bir bakış açısı ile yaklaşan çalışmadır. Bu çalışma sonuçlarına göre Web of Science üzerinde kadına yönelik şiddet konulu ilk çalışmanın 1975 yılında yapılmış olduğu ancak Türkiye’de ki ilk yayının 2003 yılında yapıldığı ve Türkiye’de konuyla ilgili çalışmaların oldukça geç başladığı tespit edilmiştir (s.33). Karabal ve Çakı (2021) ise kadınların karşılaştıkları görünmez zorlukları ifade eden cam tavan ve kraliçe arı sendromunu ele alan tez çalışmaları üzerine bir bibliyometrik analiz gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda cam tavan sendromuna son on yıl içerisinde ilginin oldukça arttığı ancak kraliçe arı (yönetici kadınların kraliçe arı gibi iktidarda kalma mücadelesi vermesi) sendromu ile ilgili son yirmi yıl içerisinde yalnızca tek bir çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir (s.47). Kızıoğlu (2022) ise özellikle kadın

akademisyenler üzerine yapılmış olan çalışmalar üzerinden bir bibliyometrik analiz gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda kadın akademisyenler konusunda son yıllarda en fazla çalışılan trend konular ayrımcılık, cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve terfi gibi konular olduğu belirlenmiştir (s.458). Kadın çalışmaları üzerinden gerçekleştirilen bibliyometrik analizlere bakıldığında hem yeterli olmadığı hem de kadın yöneticiler ile ilgili yazılmış tezler üzerinden yapılmış bir bibliyometrik analiz çalışmasının olmadığı gözlemlenmiştir. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın alan yazındaki bir eksiği kapatacağı ve özellikle kadın çalışmaları yapan akademisyenlere ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Yöntem

Bu çalışmada Ulusal Tez Merkezinin web sayfasında yer alan tezler arasından “Kadın Yöneticiler” konusunda yazılmış lisansüstü tezler üzerinden bir araştırma yürütülmeye çalışılmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın amacı, Yüksek Öğretim Kurulunun internet sayfasında yer alan Ulusal Tez Merkezinde geçmişten günümüze kadın yöneticiler ile ilgili olarak yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemi ile değerlendirilerek konu ile ilgili eksikleri ortaya koymak ve konuya olan ilgiyi arttırmaya çalışmaktır. Çalışmanın özellikle tezler üzerinde gerçekleştirilmek istenmesinin nedeni, tezlerin diğer akademik çalışmalara (makale, bildiri gibi) göre daha detaylı bilgi içermesi ve mutlaka bir nitel ve/veya nicel araştırma yöntemi kullanılarak yazılmış olması nedeniyle araştırmacılar tarafından çok fazla başvurulmuş bir bilgi kaynağı olmasıdır. Çalışmanın, ülkemizde kadın yöneticiler konusunda yapılan çalışmaların sıklıklarını, eğilimlerini, öncelikli araştırma konularını, eksikliklerini belirlemesi ve bu sayede bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol göstermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın en büyük sınırlılığı, sadece Ulusal Tez Merkezinin web sayfasında yer alan lisansüstü tezler üzerinden yürütülmüş olmasıdır.

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Ulusal Tez Merkezinin web sayfasında yer alan Türkiye’deki tüm üniversitelerde kadın yöneticiler üzerine yazılmış olan ve tez başlığında kadın yöneticiler ibaresi yer alan yüksek lisans ve doktora tezlerinin tümü oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş tam sayım yapılmıştır. Buradan yola çıkarak Ulusal Tez Merkezinde Mayıs 2022 tarihine kadar yer alan tüm tezler kadın yöneticiler konu başlığı ile taranmıştır. Tarama sonucunda “Kadın Yöneticiler” konusunda ilk tezin 1994 yılında yazıldığı belirlenmiştir. Bu nedenle tarama 1994 yılından itibaren başlatılmıştır. 1994-2022 yıllarını kapsayan bu tarama sonucunda toplamda 94 Yüksek Lisans ve Doktora tezine ulaşılmıştır. Ancak 94 tezden 13 tezin erişime açık olmamasından dolayı tam metinlerine ulaşılabilmiş ve özetlerinden yeterli bilgi elde edilemeyeceği düşünülerek örneklemden çıkarılarak araştırma tam metinlerine erişilebilen 81 tez üzerinden yürütülmüştür. Erişim izni olmayan tezlerin listesi aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 1.** Erişim izni olmadığı için örneklemden çıkarılan tezler

Yıllar	Yüksek Lisans Tezi	Doktora Tezi	Üniversite	Tez Başlığı
1994	1	-	ODTÜ	Türk Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Kariyer ve Rol Özellikleri
1996	-	1	Gazi Üniversitesi	Konaklama Sektöründe Kadın Yöneticilerin Davranışları ile Etkinlik Algılamaları İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

1999	1	-	Marmara Üniversitesi	İş Tatmini Açısından Çalışanların Kadın Yöneticilere Karşı Tutumları
2000	1	-	Dokuz Eylül Üniversitesi	Belediyelerde Görevli Kadın Yöneticilerin Sorunları
2001	1	-	Pamukkale Üniversitesi	Kadın Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Bir Uygulama
2002	1	-	Dumlupınar Üniversitesi	Kadın Yöneticilerin Liderlik Konsepti ve Bir Araştırma
2002	1	-	Hacettepe Üniversitesi	Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma
2002	1	-	Gazi Üniversitesi	Kamu Çalışanlarının Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarını Algılamaları ve Bir Anket Çalışması
2002	1	-	Dumlupınar Üniversitesi	Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimine Etki Eden Faktörler (Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama)
2002	1	-	İnönü Üniversitesi	Yönetimsel Tarzlar, Kadın Yöneticiler ve Malatya Banka Şubelerinde Uygulama
2004	1	-	Sakarya Üniversitesi	Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler: Sakarya İli Örneği
2005	1	-	Marmara Üniversitesi	Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Astlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi
2010	1	-	Çukurova Üniversitesi	Stretching egzersizlerinin kamuda çalışan kadın yöneticilerin stres algılama düzeylerine etkisi

Erişim izni olmayan tezlerin 1'i doktora 12'si Yüksek Lisans tezidir. Tezlerin 5'i 2002 yılında yazılmıştır. En eski tarihli tez 1994 iken en yeni tarihli tez 2010'dur. Tezlerden 3'ü Dumlupınar Üniversitesinde yazılmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada kadın yöneticilerle ilgili olarak Türkiye'de yazılmış lisansüstü tezler bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmeye çalışılmıştır. Bibliyometrik analiz yöntemi, belirli bir alandaki alan yazının mevcut durumunu, değişimini ve gelişimini incelemek için başvurulan nitel bir analiz yöntemidir (Karabul ve Çakı, 2021, s.50). Bibliyometrik analiz yöntemi ile bir çalışmada çok farklı çözümlenmeler yapmak mümkün olmaktadır. Bu amaçla çalışmada Ulusal Tez Merkezinin web sayfasında bulunan tezler üzerinden kapsamlı bir tarama çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler birincil kaynak olarak YÖK Tez Merkezi'nin internet sayfasından elde edilmiştir. Veriler Mayıs 2022 tarihinde toplanmıştır. Tezlere ilişkin verilerin elde edilebilmesi için [tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/](http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/) adresinden tarama terimi butonuna "Kadın Yöneticiler", "Yönetici Kadınlar" ve "Women Executives" başlıkları yazılarak tezler aranmıştır. Tarama sonucunda Ulusal Tez Merkezinin web sayfasında yer alan 1994-2022 yılları arasında yazılmış toplamda 94 teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 13'ünün açık erişimi bulunmamaktadır. Erişim izni olmayan tezlerin tam pdf'lerine ulaşılamadığı ve bu nedenle yeterli ve gerekli bilgilere ulaşılamayacağı düşüncesiyle bu 13 tez örneklemden çıkarılmış ve çalışma erişim izni olan 81 tez üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmanın amacını uygun olarak örnekleme yer alan 81 tez yıllarına, yazıldıkları üniversitelere, üniversitenin devlet ya da vakıf olmasına, tez danışmanının akademik unvanına,

anahtar kelimelerine, yazarların cinsiyetlerine ve yazdıkları ana bilim dallarına ve/veya bölümlerine göre incelenmiştir. Çalışmada yanıtlanmaya çalışılan araştırma soruları aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Kadın yöneticileri konu alan tez sayısı nedir ve en çok hangi yıllarda yazılmıştır?
- Kadın yöneticiler konusunda en çok tez yazılan üniversiteler hangileridir?
- Tezlerin kaç Yüksek Lisans kaç Doktora tezidir?
- Tezlerin tez danışmanlarının akademik unvanlarına göre dağılımları nedir?
- Tezlerde kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımları nedir?
- Tezlerde kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Tez yazarlarının ve tez danışmanlarının cinsiyete göre dağılımları nedir?
- Tezlerin yazdıkları ana bilim dalı ve/veya bölümü nedir?
- Tezlerin sayfa aralıkları nedir?

### 3. Bulgular ve Tartışma

Çalışmada ulusal tez merkezinin web sayfasında “Kadın Yöneticiler”, “Yönetici Kadınlar” ve “Women Executives” kelimeleri ile yapılan tarama sonucunda Türkiye’de 1994-2022 yılları arasında kadın yöneticiler ile ilgili olarak yazılmış toplam 94 lisansüstü tez belirlenmiştir. Bu sayılara bakıldığında Türkiye’de çeşitli üniversitelerde 28 yıllık dönem boyunca toplamda 119.349 Yüksek Lisans ve Doktora tezi yazılmıştır. Ancak yıldan yıla yazılan tez sayısı farklılık göstermekle birlikte kadın yöneticiler üzerine 28 yılda yıllık ortalama yaklaşık 3 tezin yazıldığı belirlenmiştir. Bu sayının yetersiz olduğu çok aşikardır.

Kadın yöneticiler üzerine yazılmış 94 tez içerisinde erişim izni olmayan 13 tez örneklemden çıkarıldıktan sonra 1997-2022 yılları arasında yazılmış 81 tez, yazdıkları yıllara ve tez türüne (Yüksek Lisans ve Doktora) göre listelenmiştir. Tezlerin yılları ve tez türleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 2.** Yıllara ve tez türüne göre tez sayıları

Yıllar	Yüksel Lisans Tez Sayısı	Doktora Tez Sayısı	Toplam
1997		1	1
1998	1		1
2002	2		2
2004	2		2
2005	1		1
2006	4		4
2007	2		2
2008	2		2
2009	2		2
2010	1		1
2011	4		4
2012	2		2
2013	5	1	6
2014	3	1	4
2015	7		7
2016	6	1	7
2017	4	1	5
2018	3		3
2019	8	1	9
2020	7	1	8



2021	5	3	8
Toplam	71	10	81

Erişime açık olan ve araştırma yapmayı mümkün kılan toplam 81 tez vardır ve bu sayı oldukça yetersizdir. Erişime açık olan tezlerin Yüksek Lisans (YL) ya da Doktora (D) tezi olmasına göre değerlendirildiğinde 81 tezdten sadece 10 tezin (%12,3) doktora tezi olduğu belirlenmiştir. Doktora tezlerinin belirli bir alanda derinlemesine araştırma yapılmasını gerektirmesi ve tezlerden yalnızca %12,3'ünün doktora tezi olması, kadın yöneticilerle ilgili çok fazla detaylı inceleme yapılmadığını göstermektedir. Teceren (2019) tarafından Türkiye'de 2008-2018 yılları arasında kadın konusu üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin araştırıldığı çalışmada da, bu çalışmadaki bulgulara benzer bulgulara ulaşılmıştır. Teceren 2008-2018 yılları arasında Türkçe ve İngilizce kadın konusu üzerine yazılmış toplam 738 tez tespit etmiş olmakla birlikte bunlardan 633'ü YL iken sadece 105'inin D tezi (%14,2) olduğunu belirlemiştir (Teceren, 2019, s.506)).

En fazla tez 8 YL 1 D tezi olmak üzere 2019 yılında yazılmış olmakla birlikte, 2020 (7 YL ve 1 D) ve 2021'de (5YL ve 3 D) 8 ve 2015 ve 2016 yıllarında ise 7'şer tez yazıldığı belirlenmiştir. Kadın yöneticilerle ilgili çalışmalar özellikle 2013 yılından sonra artış göstermiştir. Kadınlara ilgili çalışmalara olan ilginin artışı kadın yöneticileri konu alan çalışmalara da yansımıştır. Nitekim kadın akademisyenler konu alan makalelerin bibliyometrik analizinin yapıldığı bir çalışmanın sonuçlarına göre de 1990 yılında kadın akademisyenlerle ilgili toplam 8 makale yayınlanmış iken 2000 yılında bu makale sayısı 19'a 2010 yılında 26 ve 2020 ile 2021 yıllarında 96 makaleye kadar yükselmiştir (Kızıloğlu, 2022, s.461). 2022 yılında hiçbir tezin olmaması araştırma verilerinin 2022 yılının Mayıs ayında toplanmış olmasından kaynaklanabilir.

Tezlerin yazıldıkları üniversitelere göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 3.** Tezlerin yazıldıkları üniversitelere göre dağılımı

Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Adnan Menderes Üniversitesi	1		1
Akdeniz Üniversitesi	2		2
Anadolu Üniversitesi	2	1	3
Ankara Üniversitesi	2		2
Bahçeşehir Üniversitesi	2		2
Balıkesir Üniversitesi	1		1
Beykent Üniversitesi	1		1
Çağ Üniversitesi	1		1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	3		3
Çukurova Üniversitesi	1		1
Dumlupınar Üniversitesi	1		1
Düzce Üniversitesi	1		1
Fatih Üniversitesi	1		1
Erciyes Üniversitesi	5	1	6
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi		1	1
Fırat Üniversitesi	1		1
Gazi Üniversitesi	4	1	5
Gaziantep Üniversitesi	2		2
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1		1
Hacettepe Üniversitesi		1	1
İstanbul Üniversitesi		1	1
İstanbul Arel Üniversitesi	1		1
İstanbul Aydın Üniversitesi	3		3
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1		1

İstanbul Kültür Üniversitesi		1	1
İstanbul Okan Üniversitesi	2		2
İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi	3		3
Kadir Has Üniversitesi	1		1
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1		1
Kırıkkale Üniversitesi	4		4
Kocaeli Üniversitesi	1		1
Koç Üniversitesi	1		1
Maltepe Üniversitesi	1		1
Marmara Üniversitesi	3		3
Mersin Üniversitesi	1		1
Muğla Üniversitesi	1		1
Necmettin Erbakan Üniversitesi		1	1
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi		1	1
ODTÜ	1		1
Pamukkale Üniversitesi	1		1
Sakarya Üniversitesi	2		2
Selçuk Üniversitesi	1	1	2
Siirt Üniversitesi	1		1
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1		1
Süleyman Demirel Üniversitesi	3		3
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1		1
Trakya Üniversitesi	1		1
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1		1
Yeditepe Üniversitesi	2		2
Toplam	71	10	81

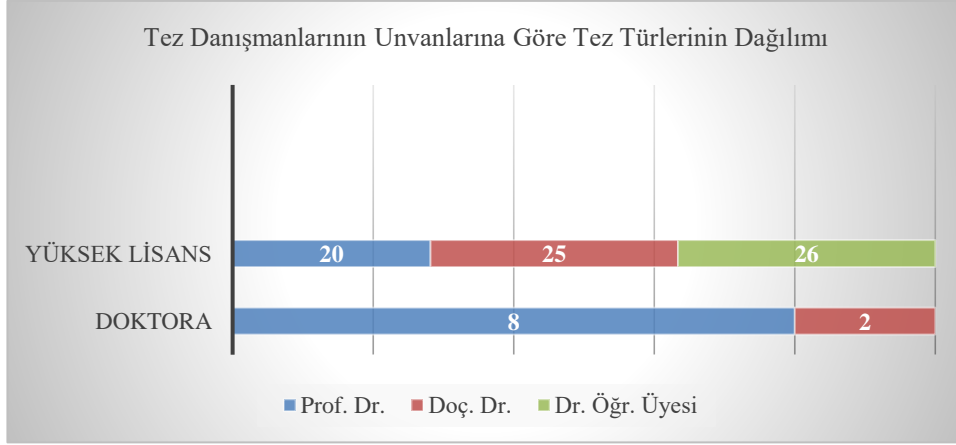
Türkiye’de yükseköğretime bağlı olarak eğitim-öğretim faaliyeti göstermekte olan toplam 129 devlet 74 vakıf üniversitesi olmak üzere toplamda 203 üniversite bulunmaktadır<sup>2</sup>. Toplam 203 üniversiteden 49’unda kadın yöneticiler üzerine tez yazıldığı görülmüştür. Geriye kalan 154 üniversitede kadın yöneticiler lisansüstü tezlerde araştırılma konusu olarak ele alınmamıştır. Yayımlanan tezlerin 60’ı devlet üniversitesinde yazılmış iken 21’i vakıf üniversitesinde yazılmıştır. Kadın yöneticiler konusunda yazılan tezlerin üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde en çok lisansüstü tez yazılan üniversitenin 5’i YL ve 1’i D olmak üzere toplam 6 adet tez ile Erciyes Üniversitesi olduğu belirlenmiştir. Gazi Üniversitesi ise 4 YL 1 D olmak üzere toplamda 5 tez ile ikinci sırada yer almaktadır. Nitekim Gazi üniversitesi, kadınların sorunlarından biri olan Cam Tavan Sendromu üzerine yazılmış tezleri inceleyen bir çalışmada da yine en çok tez yazılan ikinci sıradaki üniversitelerden (4 adet) biri olmuştur (Karabal ve Çakı, 2021, s.52). Üçüncü sırada 4 YL tezi ile Kırıkkale Üniversitesi yer almaktadır. Bunun dışında 32’si 32 üniversitede yazılırken 17 üniversitede toplam 49 tezin yazılmış olması, üniversiteler arasında dengeli bir dağılımın olmadığını göstermektedir.

Ayrıca Fatih Üniversitesi, Koç Üniversitesi, ODTÜ’de birer tane İngilizce YL tezi yazıldığı belirlenmiştir. Adnan Menderes Üniversitesinde yazılmış olan 1 adet YL tezi ise örnekleme yer alan 81 tez içerisinde tek iki danışman (1’i Prof. Dr. 1’i Dr. Öğr. Üyesi) yürütücülüğünde yazılmış olan tezdır.

Araştırmaya konu olan tezlerin danışmanlıklarını yapan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre dağılımı aşağıdaki Grafikte gösterilmektedir.

**Grafik 1.** Tez danışmanlarının unvanlarına göre tezlerin dağılımı

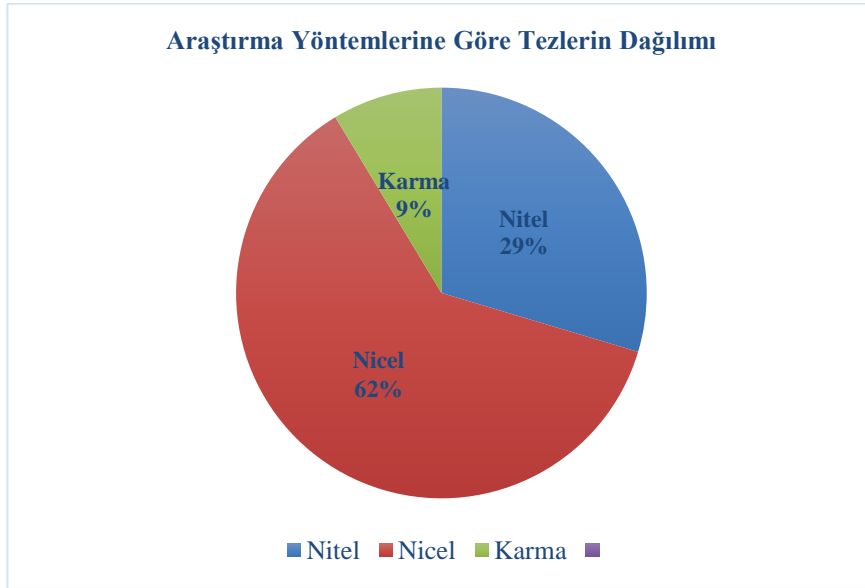
<sup>2</sup> <https://istatistik.yok.gov.tr/>



Kadın yöneticiler konusunda yazılan 81 lisansüstü tezin, tez danışmanlarının unvanlarına ve tezlerin türlerine göre dağılımına bakıldığında en fazla tezin (28) Prof. Dr. unvanına sahip öğretim elemanları tarafından yazıldığı belirlenmiştir. Yazılan tezlerden 27'si ise Doç. Dr. unvanına sahip öğretim elemanlarının danışmanlığında yazılmıştır. Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip öğretim elemanlarının danışmanlığında ise 26 tez yazılmıştır. Tezler, öğretim elemanlarının unvanlarına göre eşit dağılıma yakın bir dağılım göstermektedir. Ancak YL ya da D olmasına göre tezlere bakıldığında Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip olan öğretim elemanlarının hiçbirinin doktora tez danışmanlığı yapmadığı belirlenmiştir. Toplam 10 doktora tezinin 8'i Prof. Dr. unvanındaki öğretim elemanları tarafından yönetilmiştir. Doktora tezleri daha kapsamlı çalışmalar oldukları için doktora tez danışmanlığı konusunda genellikle alan bilgisinin ve tez yönetim tecrübesinin daha çok olduğu düşünülen Profesörler tercih edilebilmektedir. Gümrah (2020) tarafından Yönetim Muhasebesi tezlerine ilişkin gerçekleştirilen bibliyometrik analiz çalışmasında da aynı şekilde 47 doktora tezinin 34'ün Prof. Dr. unvanına sahip öğretim elemanları tarafından yürütüldüğü belirlenmiştir (s.251).

Araştırma örneğinde yer alan 81 tezde araştırma yöntemlerine göre tezlerin dağılımları aşağıdaki grafikte gösterilmektedir.

**Grafik 2.** Araştırma yöntemlerine göre tezlerin dağılımı



Kadın yöneticileri konu alan 81 lisansüstü tez kullandıkları araştırma yöntemlerine göre de incelenmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda genellikle nitel ve nicel olmak

üzere iki temel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Nicel yöntemlerde genellikle veri toplama tekniği olarak anket tercih edilmektedir. Sayısal analize dayalı nicel araştırma yöntemleri bize, kaç kişinin nasıl davrandığını gösterirken, nitel araştırma yöntemleri “niçin” böyle davranıldığı sorusunu cevaplamaya çalışmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinin en büyük üstünlüğü geliştirilebilir sonuçlar üretilebilmesidir. Bunun yanında nicel araştırma yöntemlerinde genellikle yeterli sayıda veri toplamak zor olabilmektedir. Nitel araştırma yöntemlerinde ise araştırma sonuçlarının uygulanabilirliği yüksek olmakla birlikte en büyük sıkıntı verilerin analizinde bireylerin sahip oldukları önyargıların etkili olmasıdır. Bu çalışmada 81 lisansüstü tezin büyük bir kısmında (50 tez) nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Tezlerin 24’ünde nitel araştırma yöntemi tercih edilirken 7 tezde hem nitel hem de nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Tezlerin araştırma konusuna bağlı olarak seçilen araştırma yöntemlerinde nicel yöntemlerde kullanılan bir veri toplama aracı olan anketin uygulanması, nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan veri toplama tekniklerine (mülakat, içerik analizi gibi) göre daha kolay ve ucuz bir yöntem olması, tezlerde çoğunlukla nicel araştırma yönteminin seçilmesinde etkili olmuş olabilir. Bunun yanı sıra çalışmaların araştırma konuları da araştırma yönteminin seçiminde etkili olabilmektedir.

Araştırma örnekleminde yer alan 81 lisansüstü tezde genellikle kullanılan anahtar kelimeler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 4.** Kadın yöneticileri konu alan tezlerde kullanılan anahtar kelimeler

Anahtar Kelime	Kullanım Sayısı
Kadın Yöneticiler	64
Cam Tavan Sendromu	15
Kariyer Engelleri	10
Liderlik	8
Tutum	7
Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	7
Toplumsal Cinsiyet	6
Lider	5
Kadın Lider	5
Kadın Çalışanlar	5
Yönetici	5
Kariyer	5
Cinsiyet Farklılıkları	4
Dönüşümcü Lider	3
Motivasyon	3
Psikolojik Sermaye	2
Örgütsel Bağlılık	2
Örgütsel Stres	2
Otantik Liderlik	2
Performans	2
Engeller	1
İnşaat Sektörü	1
Yeterlilik	1
Yönetici Yeterlilikleri	1
Etkileşimci Lider	1
Liderlik Özellikleri	1
Tükenmişlik	1
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	1
Duygusal Bitkinlik	1
Duygusal Zeka	1
Duyarsızlaşma	1
Kişisel Başarı Hissi	1

Kadın Yönetici Sorunları	1
Cinsiyet Ayrımcılığı	1
Yönetici Olarak Kadınlar Ölçeği	1
Toplumda Kadın	1
Algı	1
Çatışma Yönetimi	1
Spor Yönetimi	1
Çalışan Kadınlar	1
Yöneticilik Hayatı	1
İletişim Becerileri	1
Duygusal Destek	1
Örgütsel Sapma	1
Mobbing	1
Tükenmişlik Sendromu	1
Stereotip	1
Ataerkil	1
İş tatmini	1
Kalıp Yargılar	1
Özyeterlilik	1
Rol Çatışması	1

Kadın yöneticileri konu alan 81 tezdten 15'inde anahtar kelime kullanılmadığı belirlenmiştir. Örnekleme yer alan tezlerin %18,5'inin anahtar kelimesinin olmaması şaşırtıcıdır. Anahtar kelime kullanılan 66 tezdte toplamda 52 farklı anahtar kelime kullanıldığı belirlenmiştir. Çalışma örnekleminde yer alan 81 tezdten 15'inde anahtar kelime bulunmadığı için tablo toplam 66 tezdte yer alan anahtar kelimelerden oluşturulmuştur. Anahtar kelime kullanılan 66 tezdten 64'ünde "Kadın Yöneticiler" anahtar kelime olarak kullanılmıştır. Bu sonuç araştırma konusuna uygun tezlerin tespit edildiğini göstermektedir. En sık kullanılan diğer anahtar kelime olarak "Cam Tavan" (15 tez) ikinci sırada ve "Kariyer Engelleri" (10 tez) üçüncü sırada yer almıştır. Tezlerde en çok kullanılan ikinci ve üçüncü anahtar kelimelere bakıldığında tezlerde daha çok kadın yöneticilerin sorunlarının ele alınmaya çalışıldığı söylenebilir. Ayrıca "Cinsiyet Farklılıkları", "Engeller", "Tükenmişlik", "Duygusal Bitkinlik", "Duyarsızlaşma", "Kadın Yönetici Sorunları", "Cinsiyet Ayrımcılığı", "Çatışma Yönetimi", "Tükenmişlik Sendromu", "Stereotip", "Ataerkil", "Rol Çatışması" anahtar kelimeleri de tezlerde genellikle yine kadın yöneticilerin yaşadıkları problemlerin ele alındığını göstermektedir.

Ancak anahtar kelimeler arasında cam tavanı aşan pek çok kadının başarısızlık riski yüksek olan pozisyonlara atanmasını ifade eden "Cam Uçurum" un olmaması, yönetici kadınların karşılaştığı önemli bir sorun ile ilgili bir çalışmanın yapılmadığını göstermektedir. Aynı şekilde anahtar kelimeler arasında yine yönetici kadınlar ile ilişkili bir konu olan kraliçe arı (yönetici kadınların kraliçe arı gibi iktidarda kalma mücadelesi vermesi) sendromuna ilişkin bir anahtar kelimeye de rastlanılmamıştır. Bu sonuç kadın yöneticilerin en belirgin problemlerinden olan Cam Uçurum ile Kraliçe Arı Sendromunun tezlerde hiç çalışılmadığını göstermektedir.

Kadın yöneticiler konusunda yazılan tezlerin tez danışmanlarının ve tez yazarlarının cinsiyetlerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Tezlerin tez danışmanlarının ve tez yazarlarının cinsiyetlerine göre dağılımları

Cinsiyet	Danışman		Tez Yazarı	
	Doktora	Yüksek Lisans	Doktora	Yüksek Lisans
Kadın	4	23	10	62
Erkek	6	48	-	9
Toplam	10	71	10	71

Kadın yöneticiler konusunda yazılmış tezlerin yazarlarının ve tez danışmanlarının cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, doktora tez yazarlarının tümünün kadın yüksek lisans tez yazarlarının ise %87’sinin (62) kadın olduğu belirlenmiştir. Tezlerin tümüne bakıldığında ise 81 tezin tez yazarlarının %89’u kadındır. Bu sonuç konunun kadınlarla ilgili olmasından dolayı beklenen bir sonuçtur. Doktora ve yüksek lisans tezlerinin toplamında tez danışmanlarının cinsiyetine bakıldığında ise danışmanların %67’sinin (54) erkek olduğu belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak kadın tez yazarlarının tezlerinde kadın yöneticileri araştırmak isteme konusunda daha istekli oldukları ancak tez danışmanı olarak erkeklerin kadın yöneticileri tezlerde irdelemeyi daha çok tercih ettiği söylenebilir.

Kadın yöneticileri konu alan lisansüstü tezler, araştırma konusu olarak ele alındığı Ana Bilim Dallarına (ABD) göre de incelenmiştir. Lisansüstü tezlerin yazıldıkları ABD’lerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 6.** Kadın yöneticileri konu alan tezlerin yazıldıkları ABD’lerine göre dağılımı

Ana Bilim Dalı	Doktora Tezi	Yüksek Lisans Tezi	Toplam
Eğitim Bilimleri ABD	3	21	24
İşletme ABD	2	22	24
Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD	1	3	4
Psikoloji Bölümü		3	3
Turizm İşletmeciliği ABD	2	1	3
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD		2	2
Sosyoloji ABD		2	2
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD		2	2
İşletme Yönetimi ABD		1	1
Eğitim Yönetimi ABD		1	1
Temel Eğitim ABD		1	1
Antrenörlük ABD		1	1
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi	1		1
Yerel Yönetimler ABD		1	1
Kadın Çalışmaları ABD		1	1
Sağlık Yönetimi ABD		1	1
Sağlık Kurumları Yönetimi ABD		1	1
Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet ABD		1	1
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik ABD		1	1
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bölümü		1	1
Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Bölümü		1	1
Halkla İlişkiler ve Tanıtım ABD	1		1
İktisat ABD		1	1
Beden Eğitimi ve Spor ABD		1	1
Siyaset ve Sosyal Bilimler ABD		1	1
Toplam	10	71	81

Kadın yöneticiler konusunda yazılmış lisansüstü tezlerin ana bilim dallarına bakıldığında 25 ABD’de yazıldığı belirlenmiştir. Bu ABD’lerin bir kısmı birbirine çok yakın ABD’ler olmakla birlikte, bir kısmı oldukça farklıdır. Örneğin Eğitim Bilimleri ABD ile “Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD”, “Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD”, “Eğitim Yönetimi ABD” birbirlerine yakın bilim dallarıdır. Bunun yanı sıra listede “Antrenörlük”, “Yerel Yönetimler”, “Sağlık Yönetimi”, “İktisat”, “Halkla İlişkiler ve Tanıtım”, “Psikoloji” gibi

birbirinden oldukça farklı bilim dalları da bulunmaktadır. Kadın Yöneticiler konusunun bu kadar farklı bilim dalı tarafından çalışılan bir konu olması, konunun aslında pek çok bilim dalını ilgilendiren yönünün bulunduğunu göstermektedir. Kadın yöneticiler konusunda en fazla lisansüstü teze sahip ABD 24 tez ile Eğitim Bilimleri ve İşletme ABD'dir. Eğitim Bilimleri ABD deki 24 tezin 3'ü doktora 21'i yüksek lisans tezi iken işletme ABD'deki 24 tezin 2'si doktora 22'si yüksek lisans tezidir. Eğitim Bilimleri ABD'ne yakın bilim dalları da birlikte değerlendirecek olunursa bu alanda yazılmış lisansüstü tez sayısı 31 olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde İşletme ABD ile İşletme Yönetimi ABD'de birbirine yakın ABD'ler olarak değerlendirildiğinde bu alanda yazılan tez sayısı toplamı 25 olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan ele alınacak olunursa "Yönetici Kadınlar" konusunun işletme bilimiyle daha çok ilgili olduğu ve bu nedenle de İşletme ABD'de daha çok ele alınması beklenirken, Eğitim Bilimlerinin ana konusu olmadığı halde Eğitim Bilimleri ABD'de daha fazla ele alınmış olması şaşırtıcı bir sonuçtur. İşletme ve yönetim ve organizasyon bilim dallarında çalışan öğretim elemanlarının bu konuya yeteri kadar ilgi göstermedikleri söylenebilir.

Çalışmanın örnekleminde yer alan 81 tez, tez türlerinin sayfa aralıklarına göre de sınıflandırılmıştır. Tezlerin tez türleri ve sayfa aralıklarına göre sınıflandırmaları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 7.** Kadın yöneticileri konu alan tezlerin sayfa aralıklarına göre dağılımı

Sayfa Aralığı	Yüksek Lisans	%	Doktora	%
0-99	12	16,9	1	10
100-199	55	77,4	6	60
200-299	3	4,2	2	20
300-399	1	1,4	1	10
Toplam	71	100	10	100

Kadın yöneticileri konu alan lisansüstü tezlerin sayfa dağılımları incelendiğinde tezlerin %75'inin 100-199 sayfa aralığında yazıldığı belirlenmiştir. Yüksek lisans tezlerinin %77,4'ünün (55), Doktora tezlerinin ise %60'ının (6) 100-199 sayfa aralığında yazıldığı belirlenmiştir. Doktora tezlerinin Yüksek Lisans tezlerine göre daha detaylı araştırma ve akademik bilgi içermesi gerektiği düşünüldüğünde, YL tezleri ile D tezlerinin ortalama olarak neredeyse aynı sayfa aralığına sahip olması düşündürücü bulunmuştur. Nitekim kamu yönetimi alanında stratejik yönetim konusunu içeren tezler üzerine yapılmış bir çalışmada, YL tezlerinin büyük kısmının (%72,7) sayfa aralığı 100-199 iken D tezlerinin yarısının sayfa aralığı 200-299 olarak belirlenmiştir (Darıcı, 2021). Araştırma sonuçlarına göre sadece 1 YL ve 1 D tezi 300-399 sayfa aralığında yazılmıştır.

## Sonuç ve Öneriler

Kadın yöneticilerin sayısı Türkiye'de her ne kadar son yıllarda artış gösterse de, halen yeterli sayıda değildir. Akademik çalışmalarda önemli bir yer tutan lisansüstü tezlerde kadın yöneticiler konusunun ne kadar ele alındığını belirleyebilmek adına bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda 1994-2022 yılları arasında 28 yıllık süreçte kadın yöneticileri konu alan toplam 94 teze ulaşılmıştır. Her ne kadar yıl bazında yazılan tez sayısı farklılık gösterse de yıllık yaklaşık sadece 3 tezin konu olarak kadın yöneticileri ele alması oldukça yetersizdir. Ayrıca Türkiye'de eğitim-öğretim faaliyeti gösteren 203 devlet ve vakıf üniversitesinden sadece 49'unda kadın yöneticiler konusunda tez yazılmış olması da oldukça yetersiz bir sayıdır. Kadın yöneticiler konusunda yazılan tezlerin üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde ise en çok lisansüstü tez yazılan üniversitenin 5'i YL (Yüksek Lisans) ve 1'i D (Doktora) olmak üzere toplam 6 adet tez ile Erciyes Üniversitesi olduğu belirlenmiştir.

Kadın yöneticiler konusunda yazılan 81 lisansüstü tezin, tez danışmanlarının unvanlarına ve tezlerin türlerine göre dağılımına bakıldığında Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanlarına sahip öğretim elemanları içerisinde en fazla tezin (28) Prof. Dr. unvanına sahip

öğretim elemanları tarafından yazıldığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra Dr. Öğr. Üyelerinin 26 YL tezi yürüttüğü ancak hiç D tezi yürütmedikleri belirlenmiştir. Doktora tezlerinin %80’i Prof. Dr. unvanına sahip öğretim elemanları tarafından yürütülmüştür. Tezlerde araştırma yöntemi olarak genellikle nicel (% 62) araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinde veri toplama tekniği olarak sosyal bilimlerdeki çalışmalarda genellikle anket kullanılmaktadır. Veri toplama yönteminin ucuz olması, kolay uygulanabilmesi, katılımcıların nitel araştırma yöntemlerine göre çok zamanlarını almaması, anketlerin istenildiği zaman doldurabilmesi, sonuçlarının genellenebiliyor olması gibi nedenler bu yöntemin tercih edilmesini arttırmış olabilir.

Yazılan tezlerde en sık kullanılan anahtar kelime doğal olarak “Kadın Yöneticiler” olmuştur. Bunun dışında en sık kullanılan kelimelerin genellikle kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar ile ilgili olmakla birlikte “Cam Uçurum” ve “Kraliçe Arı sendromu” anahtar kelimeler arasında bulunmamaktadır. Cam Uçurum ve Kraliçe Arı Sendromunun anahtar kelimeler arasında olmaması bu konular ile ilgili bir tez çalışmasının olmadığını göstermektedir. Cam tavanı aşan pek çok kadının başarısızlık riski yüksek olan pozisyonlara atanması ile ilgili olan Cam Uçurumun tezlerde ele alınmamış olmaması bir eksiklik olarak nitelendirilebilir. Aynı şekilde yönetici kadınların kraliçe arı gibi iktidarda kalma mücadelesi vermesini içeren Kraliçe Arı Sendromunun da tezlerde ele alınmaması bir eksiklik olarak görülmektedir. Çalışmalarında gerek yazar gerekse danışman olarak kadınların problemlerini en çok kadınların irdeleyeceği düşünülmüştür. Ancak çalışma sonucunda D tez yazarlarının tamamı YL tez yazarlarının ise büyük bir kısmı (%87) kadın iken YL ve D tez danışmanlarının büyük bir kısmının (%67) erkek olduğu belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak erkeklerin kadınların yönetici olması ile ilgili konuları araştırmayı kadınlara göre daha çok tercih ettiği söylenebilir.

Kadın yöneticiler konusunun daha çok İşletme ABD’ni ilgilendirdiği için en çok tezin bu ABD’de yazılmış olması beklenirken, Eğitim Bilimleri ABD ile İşletme ABD’de eşit sayıda (24) tezin yazıldığı belirlenmiştir. İşletme ABD’de akademik çalışmalar yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticiler konusunu daha fazla ele almaları gerekmektedir. Yazılan tezler sayfa aralıkları açısından değerlendirildiğinde ise YL ve D tezlerinin %75’inin 100-199 sayfa aralığında olduğu belirlenmiştir. Özellikle D tezlerinin %60’ının YL tezleri ile aynı sayfa aralığına sahip olması, D tezlerinin daha detaylı bir araştırma gerektirmesi açısından yetersiz bulunmuştur.

Sonuç olarak “Kadın Yöneticiler” konusunda yazılan tez sayısı yetersizdir. Özellikle 28 yılda sadece 10 D tezinin yazılmış olması oldukça yetersizdir. Bu tezlerin de toplamda 204 üniversiteden sadece 49’unda yazılmış olması da üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer konudur. İşletme ABD Kadın Yöneticileri konu alan tez sayısının artırılması gerekmektedir. Doktora tezlerinde daha detaylı araştırmaların yapılması ve bu nedenle de sayfa sayılarının artırılması gerekmektedir. Erkek öğretim elemanları kadar kadın öğretim elemanlarının da kadın yöneticiler konusunu araştırma konusu olarak belirlemeleri, hem konu üzerinde yapılacak çalışma sayısının artması hem de kadın akademisyenlerin kadın yöneticilere verdikleri desteği göstermeleri açısından önemli olacaktır.

## Kaynakça

- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2017). Kadın yöneticiler: Görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86.
- Bayram, A.T. (2019). Türk turizm alan yazınında kadınlar üzerine yapılan çalışmaların bibliyometrik analizi. *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 8(2), 56-77.
- Boyacıoğlu, E.Z. ve Elmas, Ç. (2019). “Turizm ve Kadın” olgusunun bibliyometrik yaklaşımla incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 32-52.
- Darıcı, M. (2021). Kamu yönetimi alanında stratejik yönetim temalı tezlerin bibliyometrik analizi: Ulusal tez merkezi örneği. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 21-39.



- Denktaş Şakar, G. ve Cerit, A.G. (2013). Uluslararası alan indekslerinde Türkiye pazarlama yazını: Bibliyometrik analizler ve nitel bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(4), 37-62.
- Dreher, F.G. (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Elmas, Ç. ve Boyacıoğlu, E.Z. (2021). “Kadın ve Turizm” konulu çalışmaların görsel haritalama tekniğine göre bibliyometrik analizi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1051-1069.
- Gümrah, A. (2020). Türkiye’de yönetim muhasebesiyle ilgili hazırlanan tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Journal of Academic Value Studies (JAVS)*, 6(3), 244-253.
- Haslam, S.A., ve Ryan, M.K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *The Leadership Quarterly*, 19, 530-546.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G. ve Memiş, K. (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- Karabul, M.A. ve Çakı, N. (2021). Çalışma yaşamında kadınların karşısına çıkan sosyal ve psikolojik engeller: Cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromuna ilişkin tezlerin incelenmesi. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 1(1), 47-64.
- Kızıloğlu, E. (2022). Kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışmaların sistematik bir analizi: Scopus veri tabanı örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 458-476.
- Koç, O. (2020). Web of science üzerinde indekslenen kadına yönelik şiddet araştırmalarına bibliyometrik bir bakış. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 21, 19-35.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: *Balıkesir ili örneği*. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özinönü, A.K. (1970). *Growth in Turkish Positive Basic Sciences, 1933- 1966*. Ankara: Middle East Technical University.
- Özkan Pir, E. ve Yılmaz, F. (2018). Glass ceiling syndrome in women. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(12), 951-955.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation* 25 (4), 348-349.
- Ryan, M.K. ve Haslam, S.A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81-90.
- Ryan, M.K. ve Haslam, S.A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Sarı, D.B. ve Akıncı, Z. (2020). Kadın ve turizm konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 557-566.
- Teceren, E. (2019). Türkiye’de kadın konusu üzerine yazılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik incelemesi (2008-2018). *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 7(2), 499-530.
- Yıldız, S. (2014). Türkiye’de cam tavan sendromunun varlığı üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1),72-90.

Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). Cam uçurum: Kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar?. *Ankara Üniversitesi SBE Dergisi*, 71(4), 1119-1146.

TÜİK 2022 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Y%C3%B6netici%20pozisyonundaki%20kad%C4%B1n%20oran%C4%B1%20%19,y%C4%B1%C4%B1nda%20%19%2C3%20oldu>. (Erişim Tarihi: 19.07.2022).

YÖK 2021 <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesor-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx> (Erişim Tarihi: 19.07.2022).

<https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22.09.2022).

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %100