



# Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar  
Year: 7 - Number: 24 p. 275-298, Summer 2023

## Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi\* *The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Career Development of Women Employees: An Analysis of Postgraduate Thesis on the Glass Ceiling Syndrome in Turkey by Bibliometric Analysis Method*

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1215280>

Araştırma Makalesi /  
Research Article

Makale Geliş Tarihi /  
Article Arrival Date  
**06.12.2022**

Makale Kabul Tarihi /  
Article Accepted Date  
**21.04.2023**

Makale Yayın Tarihi /  
Article Publication Date  
**30.06.2023**

**Asya Studies**

### Öz

Günümüz örgütlerinin rekabet avantajı sağlaması, dış çevre koşullarına ayak uydurabilmesi, teknolojik yeniliklere ve değişimlere adapte olabilmesi nitelikli iş gücünü organizasyonlara çekmekle mümkün kılınacaktır. Bu bağlamda ihtiyaç duyulan itelikli çalışanlar başarı ve performanslarına göre değerlendirilmelidir. Ancak yapılan çalışmalar özellikle kadınların iş yaşamında ayrımcılığa uğradığını yönetim kademelerine terfi etmelerinin önüne geçildiğini ortaya koymaktadır. İşte bu noktada yönetimde güncel bir kavram ve kariyer engeli olan cam tavan sendromu karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmayla, Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan 2007-2022 yılları arasında “cam tavan sendromu” konusu üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle farklı değişkenler açısından incelenerek bu inceleme bağlamında; tez çalışmalarının genel karakteristiğini ortaya koymak ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle cam tavan sendromu teorik olarak detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Daha sonra YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “cam tavan sendromu” üzerine yazılmış 83 lisansüstü tezi bibliyometrik analiz yöntemiyle üniversiteleri, yayın türleri, yayınlanma yılı, enstitüleri, anabilim dalları, odaklanılan konular, araştırma yöntemleri, hedef kitleleri, veri toplama araçları ve gelecek çalışmalar için öneriler başlıkları altında detaylı olarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda cam tavan sendromu üzerine yazılan tezlerin neredeyse tamamının yüksek lisans düzeyinde yazıldığı, en fazla çalışmanın 2018 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. Tezler en fazla İşletme Anabilim Dalında yazılmıştır. Ayrıca, tezlerde araştırmacılardan çok uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Cam Tavan Sendromu, Ayrımcılık, Kariyer Engeli, Bibliyometrik Analiz, Lisansüstü Tez

### Abstract

*It will be possible for today's organizations to gain competitive advantage, keep up with external environmental conditions, and adapt to technological innovations and changes by attracting qualified workforce to organizations. In this context, the qualified employees needed should be evaluated according to their success and performance. However, studies show that women are discriminated against especially in business life, and their promotion to management levels is prevented. At this point, we come across the glass ceiling syndrome, which is a contemporary concept and career barrier in management. In this study, postgraduate theses written on the subject of "glass ceiling syndrome" between 2007 and 2022 in the database of the Higher Education Institution National Thesis Center were examined in terms of different variables by bibliometric analysis method; It is aimed to reveal the general characteristics of the thesis studies and to guide future studies. In the study, first of all, the glass ceiling syndrome is explained in detail theoretically. Then, 83 postgraduate theses written on "glass ceiling syndrome" in the database of YÖK National Thesis Center were analyzed by bibliometric analysis method, including universities, publication types, publication year, institutes, departments, focus areas, research methods, target groups, data collection tools and suggestions for future studies analyzed in detail under the following headings. As a result of the research, it was determined that almost all of the theses written on the glass ceiling syndrome were written at the master's level, and the most studies were done in 2018. These are mostly written in the Department of Business Administration. In addition, it was determined that the theses made suggestions for practitioners rather than researchers.*

**Keywords:** Glass Ceiling Syndrome, Discrimination, Bibliometric Analysis, Career Barrier, Postgraduate Thesis

### Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Atacan, T. & Genç, K. Y. (2023). Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 7(24), 275-298.

\* “COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları: Bu makale için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu makale, İntihal.net tarafından taranmıştır. Bu makale, Creative Commons lisansı altındadır. Bu makale için etik kurul onayı gerekmemektedir.

## GİRİŞ

Piyasadaki rekabetin yapısının değiştiği günümüz iş dünyasında işletmeler için stratejik önemi olan, insan kaynakları yönetiminin alt basamaklarından birini oluşturan kariyer kavramı 1970’li yıllarda güncel bir konu olarak gündeme gelmiştir. İşletmeler için kritik bir role sahip, yönetim stratejisinin olmazsa olmazı olarak kabul edilen insan kaynağına yatırım yapılması gerekmektedir. Bireyin işini daha başarılı yapabilmesi ve kazandığı deneyimler sonucunda çalışanlara ilerleme imkanı tanınması kariyer kavramını gündeme getirmektedir.

Kariyer olgusu kadınlar ve erkekler için farklı olarak şekillenmektedir. Erkekler kariyer gelişimlerini üst seviyeye daha hızlı ve daha rahat bir biçimde taşıırken kadınlar için kariyer gelişimi aile ve iş yaşamı arasında denge kurmaya çalışmaları nedeniyle daha farklı seyretmektedir. Kariyer gelişimini sürdürmeye çalışan kadın aile ve iş yaşamındaki rolü ve cinsiyetinden dolayı çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramakta ve özellikle üst yönetim kademelerine ilerleme noktasında birtakım sorunlar yaşamaktadır. İş yaşamında kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmeleri önündeki bu engeller literatürde cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır. Kadınların maruz kaldığı bu engeller farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu engellerin en önemli sebeplerinden biri toplumsal cinsiyet rolleridir. Oakley (1972), toplumsal cinsiyeti; bir kültür meselesi, kadınlık ve erkekliliği toplumsal bir sınıflandırma olarak tanımlamıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği anlamları, değerleri ve özellikleri ifade eder ve her toplumun cinsiyete ilişkin inanç ve değerlerine bağlı olarak bireylerden farklı beklentilerine dayanmaktadır. (Blackstone, 2003). Ataerkil toplumlarda bu olgu kadınların ikinci plana atılarak çalışma hayatına katılımından ziyade evde anne-eş görevini üstlenmesi olarak tezahür etmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak kadınlar itaatkar, bağımlı, duygusal, güçsüz, çekingen, pasif gibi özelliklerle betimlenirken, erkekler dominant, bağımsız, güçlü, rekabetçi, katı ve kuralcı gibi özelliklerle karakterize edilmektedir (Taylor, 2003). Erkeklerle atfedilen bu özellikler ile erkekler yönetim kademeleri için daha uygun görülürken, kadınlar için bu durum engel teşkil etmektedir.

Bu çalışmayla Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan 2007-2022 yılları arasında “cam tavan sendromu” konusu üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle farklı değişkenler açısından incelenerek bu inceleme bağlamında; tez çalışmalarının genel karakteristiğini ortaya koymak ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ilk bölümünde cam tavan sendromu detaylı olarak açıklanmış ve literatürde cam tavan sendromu konusunda yapılan çalışmalara değinilmiştir. Daha sonra YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında “cam tavan sendromu” ve “glass ceiling syndrome” anahtar kelimeleri yazılarak gerçekleştirilen tarama sonucunda 84 lisansüstü tezine ulaşılmış, ancak 1 tez erişim izni olmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu nedenle araştırmada 83 tez bibliyometrik analiz yöntemiyle araştırmanın amacına uygun olarak üniversiteleri, yayın türleri, yayınlanma yılı, enstitüleri, anabilim dalları, odaklanılan konular, araştırma yöntemleri, hedef kitleleri, veri toplama araçları ve gelecek çalışmalar için öneriler başlıkları altında detaylı olarak incelenmiş, bulgular tablolar halinde sunulmuş ve gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur. Bu araştırma farklı değişkenleri ele alması (odaklanılan konular, gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik öneriler) ve değişkenleri detaylı bir şekilde incelemesi, yeni sonuçlara ulaşılması, bu alandaki eksikleri ortaya koyarak gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici olması nedeniyle literatürde bu konuyla ilgili yapılan çalışmaları Akyıldız (2021) ve Karabal ve Çakı (2022)’yi tamamlayıcı niteliktedir. Bu bağlamda araştırmanın Türk literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1970’li yıllarda gündeme gelen ve son yıllarda hızla popülerleşen kariyer kavramı etimolojik açıdan Fransızca “carriere” sözcüğünden türemiş ve dilimize geçmiştir. Fransa’nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde “araba yolu” anlamında kullanılmıştır. Sözcük Fransızcada “meslek, aşılması gereken mesleki bir pozisyon, diplomatik kariyer, yaşamda izlenen yol, araba yarışı için ayrılmış alan (Bingöl, 2014) gibi farklı anlamları da taşımaktadır. Geleneksel olarak kariyer, iş ile ilgili yıllar süren bir dizi anlamlı ilerlemeyi (White, 1995) ve daha yüksek bir konuma gelmeyi (Mavin, 2001) ifade etmektedir. Baruch’a (1996) göre kariyer, bir kişinin çalışma hayatı süresince bir veya daha fazla organizasyonda edindiği deneyim ve gelişim sürecidir. Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca kişisel ve örgütsel hedeflere yönelik kısmen kendi kısmen başkalarının kontrolü altında olan iş deneyimleri ve faaliyetler dizisidir (Orpen, 1994).

İş yaşamında başarı ve ilerleme sağlamak amacıyla çalışanların izlediği yol, süreç ve aşamaların tümü kariyer olarak tanımlanabilir. Çalışanlar kaliteli bir yaşam sürdürmek ve kendilerini gerçekleştirebilmek için kariyer planlaması yapmalıdır. Kariyer ile ilgili araştırmalar incelendiğinde cinsiyete dayalı farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Kadınlar ve erkekler meslek seçiminde psikolojik ve dış faktörlerin etkisi altında kalırken kadının kariyer seçiminde ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinin çok büyük bir yeri vardır (Özmete, 2002). Toplumda aile ve iş yaşamında olmak üzere iki önemli rolü olan kadın aile yaşamında ‘anne’ rolünü üstlenirken, çalışma hayatında aile ve ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Kadınlar iş yaşamı ve aile hayatı arasında denge kurmaya çalışarak kariyer seçimi yapmaktadır. Bu durum kadının tercihlerini güçleştirmektedir.

Greenhaus, Callanan ve Godshalk (2010) kariyer kavramını 2 temel yaklaşımla açıklamıştır. İlk yaklaşımda kariyer, bir mesleğin veya organizasyonun yapısal özelliği (nitelik-kalite) olarak görülmüştür. Örneğin pazarlamada satış temsilcisi, ürün müdürü, bölge müdürü, pazarlama genel müdür yardımcısı gibi çeşitli mevki ve pozisyonlar bulunduğunu ve her birinin farklı nitelik taşıdığını ifade etmiştir. İkinci yaklaşım ise organizasyondan ziyade bireysel nitelik ve kalite kavramlarına yoğunlaşılmasıdır. Her birey kendine özgü bir dizi iş, pozisyon ve deneyim sahibi olduğu için her insanın özgün bir kariyer yolculuğu izlediğini kabul eder. Zaman içinde şekillenen, gelişim ve değişim gösteren bireyin kariyeri keşif aşaması, kurma aşaması, kariyer ortası aşaması, kariyer sonu aşaması ve azalma ve emeklilik aşaması olmak üzere 5 evreden oluşmaktadır. Ancak bazı araştırmacılar (Super, 1957; White, Cox, Cooper, 1992, Gutek ve Larwood, 1987 ve Wirth, 2001) kadınların kariyer aşamalarını açıklarken farklı modelleme yöntemini benimsemiştir. White, Cox ve Cooper (1992) başarılı kadınların kariyer evrelerini yetişkinliğe erken geçiş, yetişkinler dünyasına girme, oluşturma, 30’lu yaşlar başı geçiş dönemi, yerleşme, 30’lu yaşlar sonu geçiş dönemi, başarıya ve koruma olarak sınıflandırmıştır (aktaran Karaca, 2007). Wirth (2001) ise kadınların kariyer dönemini iş yaşamına giriş, çocuk sahibi olmak işten ayrılma, yeniden iş arama ve emeklilik olmak üzere dört aşamalı bir süreç olarak açıklamıştır. Kadınların planları hedefleri doğrultusunda kariyer aşamalarını gerçekleştirirken birtakım sorunlarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bursorunlar; cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, çift kariyerli eşler, ay ışığı sorunu, çift kariyerlilik, stres ve tükenmişliktir.

Kadınların iş hayatında yer almasına rağmen özellikle üst yönetim pozisyonlara terfi etmelerinin önüne geçilmektedir. Cam tavan sendromu olarak açıklanan bu olgu ilk kez 1986 yılında Wall Street Journal’da C. Hymowitz ve T. D. Schellhardt tarafından kullanılmış, kadınların kurumsal hiyerarşinin tepesine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez engeller (Jackson, 2014) olarak tanımlanmıştır. Akademik dünyada ise ilk kez Morrison, White ve Velsor’un (1987) çalışmasında cam tavan kavramı için kadınların organizasyonlarda belli bir seviyenin üzerine çıkmasını engelleyen şeffaf bariyerler ifadesi kullanılmıştır. Cam tavan sendromu, organizasyonlarda nitelikli kadın çalışanların yönetim düzeyindeki pozisyonlara yükselmelerini engelleyen yapay engellerdir (Mattis, 2004; US Department of Labor, 1991; Babic ve Hansez, 2021; Macarthur ve Samblanet, 2010; Jackson ve O’Callaghan, 2009). Literatürde cam tavan ile ilgili kullanılan benzer terimler mevcuttur. Cam duvar (glass wall); kadınların belirli iş türlerine girmelerini veya organizasyonun bir bölümünde yer almalarını engelleyen istihdam engellerine atfedilen mesleki ayrımcılıktır (Miller, Kerr ve Reid, 1999). Cam uçurum (glass cliff); kadınların düşük performans gösteren organizasyonlarda güvencesiz liderlik pozisyonlarına terfi ettirilmesini ifade eder (Ryan ve Haslam, 2005). Bambu perde (bamboo curtain); erkek egemen toplum ve ailelerin etkisi nedeniyle kadınların sosyal ve ekonomik hayattan ayrı tutulmaları, ekonomik hayata katılım gösterecekleri dahi bir süre sonra cam tavana maruz kaldıklarını belirtmek için kullanılan bir kavramdır (Tan, 2007). Anneliğe özgü duvarlar (maternal walls): kadınlar çocuk sahibi olduğunda arzu edilen işlerin daha az verilmesi ve sınırlı kariyer fırsatı tanınmasıdır (Perrewe ve Nelson, 2004) ve son olarak kraliçe arı sendromu (queen bee syndrome); kadın yöneticilerin organizasyonlarda bir süre sonra tavır ve tutumlarını değiştirerek erkek yöneticilere benzer davranış kalıpları geliştirmesidir (Fettahlıoğlu ve Çelik, 2007).

Cam tavan olgusu birkaç varsayımına dayanmaktadır. Diğer ayrımcılık ve eşitsizlik biçimleri ile karşılaştırıldığında cam tavan çeşitli kriterler nedeniyle spesifik bir eşitsizlik biçimidir. Birincisi, cam tavan yönetiminde kadınlara yönelik bir ayrımcılıktır. Dolayısıyla eğitim, deneyim ve beceri düzeylerine rağmen kadınları etkilemektedir. İkincisi, mevcut fırsat eşitliği politikalarının kadınlara karşı açık ayrımcılığı yasakladığı düşünüldüğünde bu olguyu gözlemlemek zordur. Cam tavan doğrudan gözlemlenemeyen uygulamaları, eylemleri ve tutumlar yoluyla ortaya çıkan klişeleri içerir. Son olarak görünmez engellerin varlığı hiyerarşik yükselişi engellemektedir (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001; Babic ve Hansez, 2021). Kadın çalışanların üst yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen cam

tavan olgusu üç farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Birincisi cinsiyet temelli engellerdir. İkincisi, yöneticiler arasındaki farklılığın az olması ile ilgilidir. Çok fazla homojenlik yetersiz ve maliyetli kararlara yol açabilir. Üçüncüsü ise toplumsal cinsiyete dayalı engellerin ihtiyaç duyulan yetenek ve kaynakların arzını daha da azaltmasıdır (Dreher, 2003).

Karaca (2007), cam tavan sendromuna yol açan engelleri bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller, örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır. Kadınların çoklu rolün gerektirdiği sorumluluklar nedeniyle yoğun çaba göstermek zorunda kalması ve aile yaşamındaki ihtiyaçların eş zamanlı olarak ortaya çıkarak rol çatışması yaşaması (Akyüz, 2021) bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerdir. Çoklu rol üstlenmenin sonucu olarak aile hayatının zarar göreceğine yönelik kaygı, yükselmeme mümkün değil diyerek terfi etme ile ilgili yaşanan endişeler ve bu düşüncenin getirdiği özgüven eksikliği kadınların kendi kendine yarattığı bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerdir (Fettahlıoğlu ve Çelik, 2007). Kadınların kariyer ilerlemelerinde örgüt kültürünün ve politikalarının büyük bir etkisi vardır. Bazı örgütlerde eşit şartlar altında çalışan kadınlar bazı örgütlerde özellikle erkek egemen örgütlerde kendilerini kabul ettirmek için yoğun gayret göstermektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellerden bir diğeri mentor eksikliğidir. Kadın çalışanlar erkek mentordan ziyade kadın mentorları seçmenin kariyer geliştirmede daha etkili bir yol olduğunu öne sürmektedir. Ne yazık ki kadınların ilham verici rol model olmalarını sağlayacak pozisyonlar engellenmektedir. Bu nedenle kadınların mentor eksikliği sorunu devam etmektedir (Douse, 2009). Örgütlerde bir amacı gerçekleştirmek için çeşitli ilişkiler kurarak bir araya gelen gruplar informal iletişim ağlarını oluşturmaktadır (Doğru, 2010). Üst kademelere çıkabilmek için bilgi alışverişi, kariyer planlama ve strateji oluşturma, profesyonel destek ve teşvik, artan görünürlük gibi faydalar sağlaması informal iletişim ağlarının önemini ortaya koymaktadır (Jackson, 2001). Erkek çalışanlar kariyerlerinde ilerlemek için informal iletişim ağlarından sıklıkla yararlanırken kadın çalışanlar bu iletişim ağlarından uzak tutulmaktadır. Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller ise mesleki ayırım ve stereotiplerdir. Ülkemizdeki geleneksel değerler toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünü şekillendirmekte kadının hangi mesleği seçeceği ve hangi işlerde çalışabileceği kadına biçilen roller sonucunda önem arz etmektedir (Parlaktuna, 2010). Cinsiyet rollerine göre meslek ayırımında yöneticilik, genel müdürlük, müfettişlik ve mühendislik gibi işler erkek işleri olarak gruplandırılırken öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi işler kadınların yapacağı işler olarak görülmektedir (Karaca, 2007). Erkek egemen bir yapının hakim olduğu toplumlarda yöneticiliğin erkeklerin yapabileceği bir meslek olarak görülmesi kadınları yönetim pozisyonlarına yükselmekten alıkoymaktadır. Stereotip ise, bireylerin cinsiyetlerine ve davranışlarına göre atfedilen özellikler ile ilgili kategorik inançlardır. Tipik olarak kadınlara edilgen erkeklere ise etken stereotipler atfedilir. Buna göre kadınlar; şefkatli, nazik, duygusal, yardımsever ve cömert gibi daha çok diğer insanların refahı ile ilgili özellikleri taşımaktadır. Erkekler ise; saldırgan, hırslı, bağımsız ve kendine güvenen nitelikler ile iddialı, baskın ve kendinden emin olarak tasvir edilmektedir. Geleneksel olarak erkeklerin sahip olduğu özellikler yöneticilik rolleri ile daha uyumlu görülmekte (Duehr ve Bono, 2006) ve bu durum kadınların yükselmeleri için engel oluşturmaktadır.

Cam tavan sendromu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Lattimore (2014), Amerika Birleşik Devletleri'nin güneydoğu kesiminde bulunan Fortune 500 şirketlerinde çalışan 15 kadın ile görüşme yaptığı araştırmada kadınların yaşam deneyimleri ve mevcut şirketlerinde terfi etmelerinin önündeki engelleri saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda engeller, iş-yaşam dengesi sorunları, cinsiyet ayrımcılığı, mentorluk ve eğitim eksikliği, informal ağlara katılamama, ücret farkları ortak temaları ortaya çıkmıştır. Gregg (2010), kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ilerlemesini engelleyen unsurlarla ilgili algılanan endişelere yönelik yaptığı çalışma sonucunda 6 ana temayı ortaya koymuştur. Bunlar; kadınların mevcut fırsatlardan yararlanamaması, mesleki bilgi beceri ve yetenekler, kadınların işe alınması ve tutulması, cinsiyete karşı liderlik ve liderlik özellikleri, iletişim ve kişilerarası beceriler ve mentorluktur. Licea (2013), cam tavan algısını ve ilerlemesini incelediği, 12 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada, cam tavanın hala yaygın olduğu ve katılımcıların kişisel olarak görünmez engellerden etkilendiğini belirtmiştir. Katılımcılar ücret eşitsizliğinden, mesleki ayırımın hala yaygın olduğundan, çocukların ve evliliğin ilerleme önünde engel teşkil ettiğinden, kadınların eğitime erişimde erkekleri geçmesine rağmen tepe yönetimde eşitsizliğin devam ettiğinden söz etmiştir. İpçioğlu, Eğilmez ve Şen (2018), cam tavan sendromuna neden olan unsurları ve cam tavan sendromunu aşmaya yönelik stratejileri ortaya koymak için yaptığı araştırmada cam tavan sendromunun toplumsal faktörlere dayalı etkileri olsa da daha çok bireyin kendisinden kaynaklı bir engel olduğunu tespit etmiştir. Cam tavanı aşma

stratejileri ise kişisel gelişim, çalışanlara eşit iş ve eğitim imkanı tanınması olarak belirlenmiştir. Can, Kaptanoğlu ve Halo (2018), akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisine yönelik yaptıkları araştırmada cam tavan kapsamında algılanan engeller ile güç mesafesi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, cam tavan kapsamında karşılaşılan engeller ile güç mesafesine yönelik algının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Erer (2021), cam tavan sendromunu aşmış başarılı kadın yöneticilerin uyguladığı stratejileri belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada farklı stratejilerin benimsendiğini ortaya koymuş ve bu stratejileri bireysel ve örgütsel stratejiler olarak sınıflandırmıştır. Bireysel stratejiler; çok çalışmak, hırslı ve rekabetçi olmak, ev işlerinde ve çocuk bakımında yardım almak iken örgütsel stratejiler yüksek performans gösterme ve örgütsel iletişimidir.

## **YÖNTEM**

Bu çalışmayla Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan 2007-2022 yılları arasında “cam tavan sendromu” konusu üzerine yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analiz yöntemiyle farklı değişkenler açısından incelenerek bu inceleme bağlamında; tez çalışmalarının genel karakteristiğini ortaya koymak ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik edilmesi amaçlanmıştır.

Bibliyometri terimi ilk kez 1969 yılında Alan Pritchard tarafından kullanılmıştır. Pritchard’dan öncesinde terim “istatistiksel bibliyografya” adı altında 1923 yılında E. Wyndham Hulme ve 1962 yılında Miles L. Raisig tarafından kullanılmıştır. Raisig istatistiksel bibliyografyayı, kitaplar ve dergilerin tarihsel hareketlerini göstermek, ulusal ve uluslararası araştırma kullanımını tespit etmek ve kullanım alanlarını anlamak amacıyla kitap ve süreli yayınların istatistiksel olarak derlenmesi ve yorumlanması şeklinde tanımlamıştır. Pritchard ise bibliyometri teriminin kullanımının daha uygun olduğunu belirterek bibliyometriyi, kitapların ve diğer yazılı iletişim araçlarının gelişim seyrine ışık tutmak için istatistiksel ve matematiksel yöntemlerin uygulanması olarak tanımlamıştır (Lawani, 1981). Bu araştırmada bibliyometrik analiz yöntemiyle tezler; üniversiteleri, türleri, yayınlanma yılları, enstitüleri, anabilim dalları, odaklanılan konular, araştırma yöntemleri, hedef kitleleri, veri toplama araçları ve gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik öneriler değişkenleri dikkate alınarak detaylı bir şekilde incelenmiş ve bulgular tablolar halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Bu çalışma betimsel bir çalışma olduğu ve doküman incelemesine dayalı olarak hazırlandığı için etik kurul onayı gerekmemektedir.

Literatür incelendiğinde cam tavan sendromu konusuna ilişkin bibliyometrik analiz yöntemiyle yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Shing, Sharma, Bali, Sharma ve Shah (2023) cam tavan sendromunu bibliyometrik analiz yöntemiyle incelediği araştırmalarında Scopus veri tabanında 1988-2021 yılları arasında yayınlanmış olan çalışmaları değerlendirmiştir. Çalışmaların 920’si makale, 108’i kitap bölümü, 94’ü literatür taraması, 45’i bildiri, 26’sı kitap ve 6’sı kısa araştırmalardır. Araştırma sonucunda konunun en çok ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde çalışıldığı, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda bu alanda yapılan araştırmaların az sayıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yazar başına ortalama atıf sayısının 20’ye yakın olduğu tespit edilmiş ve bu sonucun alandaki araştırma makalelerinin genel üretkenliğinin düşük olduğu işaret etmişlerdir.

Fierro ve Sancho (2021) yaptıkları araştırmada Web of Science indeksinde 1987-2020 yılları arasında yayınlanan 823 makaleyi incelemiştir. Araştırma sonucunda makalelerin en çok Gender in Management ve Journal of Business Ethics dergilerinde yayınlandığı görülmüştür. En çok atıfta bulunan makale Stanford Üniversitesi Sosyal Bilimler Profesörü Ridgeway’in “Gender, Status and Leadership” başlıklı makalesidir. Yayınlanan makale sayısı bakımından en verimli üniversiteler ise Utrecht Üniversitesi, Duke Üniversitesi, Johns Hopkins Üniversitesi ve Kaliforniya Üniversiteleridir.

Akyıldız (2021) cam tavan sendromu ve cam tavan konulu yayınların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelediği tez çalışmada Web of Science veri tabanında 1975-2021 yılları arasında yer alan 1241 yayını değerlendirmiştir. Çalışmaların belge türü 869’u makale, 127’si bildiri, 87’si editöryal materyal, 58’i kitap bölümü, 52’si kitap incelemesidir. Türkiye adresli ise 16 yayına ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda en çok 399 yayınlı iş ve ekonomi alanında araştırma yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaların çoğunluğunun yayın dilinin İngilizce (1.156 yayın), İspanyolca (35 yayın) ve Fransızca (24 yayın) olduğu tespit edilmiştir. Türkçe yayınlarda da en çok iş ve ekonomi alanında araştırma yapıldığı görülmüştür.

Karabal ve Çakı (2022) yaptığı araştırmada 2000-2021 yılları arasında cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromuna ilişkin yazılan 72 lisansüstü tezini bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemiştir. Araştırma sonucunda en fazla çalışmanın 2018 yılında Bahçeşehir ve Sabahattin Zaim Üniversitelerinde

ve İşletme Bölümünde yapıldığı tespit edilmiştir. Bu araştırma farklı değişkenleri ele alması ve değişkenleri detaylı bir şekilde incelemesi, bu alandaki eksikleri ortaya koyarak gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici olması nedeniyle ilgili çalışmayı tamamlayıcı niteliktedir. Bu bağlamda araştırmanın Türk literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın kapsamını Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Tarama terimi alanına “cam tavan sendromu” ve “glass ceiling syndrome” anahtar kelimeleri yazılarak arama gerçekleştirilmiştir. Tarama sonucunda 84 teze ulaşılmıştır. 1 tez erişim izni olmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu nedenle araştırmada 83 tez farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Bu araştırma Yüksek Öğretim Kurulu veri tabanında “cam tavan sendromu ve “glass ceiling syndrome” kavramları ile 2007-2022 yılları arasında yayınlanan lisansüstü tezler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma kapsamında araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır. Lisansüstü tezlerin;

- Çalışma yapılan üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
- Türlerine göre dağılımı nasıldır?
- Yayınlanma yılına göre dağılımı nasıldır?
- Enstitülerine göre dağılımı nasıldır?
- Anabilim Dallarına göre dağılımı nasıldır?
- Odaklandığı konulara göre dağılımı nasıldır?
- Araştırma yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?
- Hedef kitlelere göre dağılımı nasıldır?
- Veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
- Gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik önerilere göre dağılımı nasıldır?

### BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde bibliyometrik analiz yöntemiyle, Ulusal Tez Merkezinde “cam tavan sendromu” konu başlığıyla yer alan lisansüstü tezlerden elde edilen bulgular çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen soruların yanıtlanması bağlamında ayrıntılı olarak incelenerek tablolar halinde gösterilmiştir. Tablo 1’de incelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 1:** Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	f	Yazarlar	%
Kadir Has Üniversitesi	1	Öçalır, 2017	1,2
Yaşar Üniversitesi	1	Ergül, 2021	1,2
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	Karahan, 2018	1,2
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	Büyükçayrak, 2015	1,2
Adnan Menderes Üniversitesi	2	Güleç, 2015; Tanrısevdi, 2015	2,4
Nişantaşı Üniversitesi	2	Jafarov, 2022; Özden, 2018	2,4
Beykent Üniversitesi	5	Yücel, 2022; Zeybek, 2018; Acet, 2017; Kurt, 2017; Karaoğlan, 2016	6,0
Selçuk Üniversitesi	2	Ünlü, 2022; Karaca, 2007	2,4
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	Özköse, 2022	1,2
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	Sürmeli, 2022	1,2
İstanbul Gelişim Üniversitesi	3	Akdaş, 2022; Güner, 2018; Yenici, 2018	3,6
Ardahan Üniversitesi	1	Atalay, 2022	1,2
Trakya Üniversitesi	1	Biner, 2022	1,2
Işık Üniversitesi	1	Dönmez, 2022	1,2
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	2	Atak, 2022; Şen, 2017	2,4
KTO Karatay Üniversitesi	2	Nakkazi, 2021; Ceran, 2018	2,4
Kocaeli Üniversitesi	2	Akyıldız, 2021; Yaşar, 2019	2,4
İstanbul Üniversitesi	2	İşbilir, 2021; Çalışkan, 2012	2,4
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	2	Mutlu, 2021; Köksal, 2016	2,4
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	5	Bahat, 2021; Mert, 2019; Yılmaz, 2019; Çelik, 2018; Düz, 2015	6,0

İstanbul Gedik Üniversitesi	1	Bayraktar, 2021	1,2
Kırklareli Üniversitesi	1	Yolcu, 2021	1,2
Bahçeşehir Üniversitesi	5	Yıldız, 2020; Salkım, 2020; Sarioğlu, 2018; Başar, 2018; Halo, 2015	6,0
İstanbul Aydın Üniversitesi	4	Yiğit, 2020; Özenç, 2019; Doğan, 2014; Gülbay, 2012	4,8
Harran Üniversitesi	1	Bozdoğan, 2020	1,2
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2	Gezer, 2019; Gazioğlu, 2017	2,4
Tarsus Üniversitesi	1	Yanmaz, 2019	1,2
İstanbul Kültür Üniversitesi	2	Ersoy, 2019; Orbay, 2018	2,4
Marmara Üniversitesi	1	Yaldız, 2019	1,2
Bursa Uludağ Üniversitesi	1	Güler, 2019	1,2
İstanbul Arel Üniversitesi	2	Tuna, 2019; İmamoğlu, 2016	2,4
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	Baş, 2019	1,2
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2	Yılmaz, 2018; Duman, 2017	2,4
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	3	Aksu, 2019; Kirişçi, 2018; Ayaz, 2018	3,6
Gazi Üniversitesi	4	Aslan, 2018; Pamuk, 2017; Bilkay, 2017; Öztürk, 2011	4,8
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	1	Dzholoev, 2018	1,2
İstanbul Ticaret Üniversitesi	1	Sönmez, 2017	1,2
Mersin Üniversitesi	1	Üçyıldız, 2017	1,2
Maltepe Üniversitesi	2	Şerifoğlu, 2017; Yılmaz, 2013	2,4
Ufuk Üniversitesi	1	Çetin, 2017	1,2
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	1	Kaloğlu, 2017	1,2
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	1	Fındık, 2016	1,2
Akdeniz Üniversitesi	1	Erot, 2016	1,2
Ankara Üniversitesi	1	Kara, 2015	1,2
Dumlupınar Üniversitesi	1	Özünü, 2013	1,2
Balıkesir Üniversitesi	1	Mayuk, 2013	1,2
Mustafa Kemal Üniversitesi	1	Aydağ, 2012	1,2
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	Irmak, 2010	1,2
<b>Toplam</b>	<b>83</b>		<b>100</b>

Tablo 1’e göre cam tavan sendromu konusunun lisansüstü (yüksek lisans+doktora) düzeyde toplam 83 tez ile 48 farklı üniversitede araştırıldığı görülmektedir. Konuya ilişkin tezler en çok Beykent Üniversitesi ( $f=5$ ), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ( $f=5$ ) ve Bahçeşehir Üniversitesi ( $f=5$ ) bünyesinde hazırlanmıştır. Bu tezler cam tavan sendromu anahtar kelimesi ile aranan çalışmaların %18’ini oluşturmaktadır. Bu üniversiteleri İstanbul Aydın Üniversitesi ( $f=4$ ) ve Gazi Üniversitesi ( $f=4$ ) takip etmektedir. Dikkat çeken bir bulgu, cam tavan sendromu konusunun en çok vakıf üniversitelerinin bünyesinde araştırıldığıdır. Üniversitelerin geneline bakıldığında ise devlet üniversitelerinde de konuya yönelik bir ilginin olduğu, vakıf ve devlet üniversitelerinin dengeli bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Tablo 2’de incelenen tezlerin yayın türlerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 2:** Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

Tezin Türü	$f$	Yazarlar	%
Doktora Tezleri	2	Akdaş, 2022; Mert, 2019	2,4
Yüksek Lisans Tezleri	81	Öçahır, 2017; Ergül, 2021; Karahan, 2018; Büyükyaprak, 2015; Güleç, 2015; Jafarov, 2022; Yücel, 2022; Ünlü, 2022; Özköse, 2022; Sürmeli, 2022; Atalay, 2022; Biner, 2022; Dönmez, 2022; Atak, 2022; Nakkazi, 2021; Akyıldız, 2021; İşbilir, 2021;	97,6

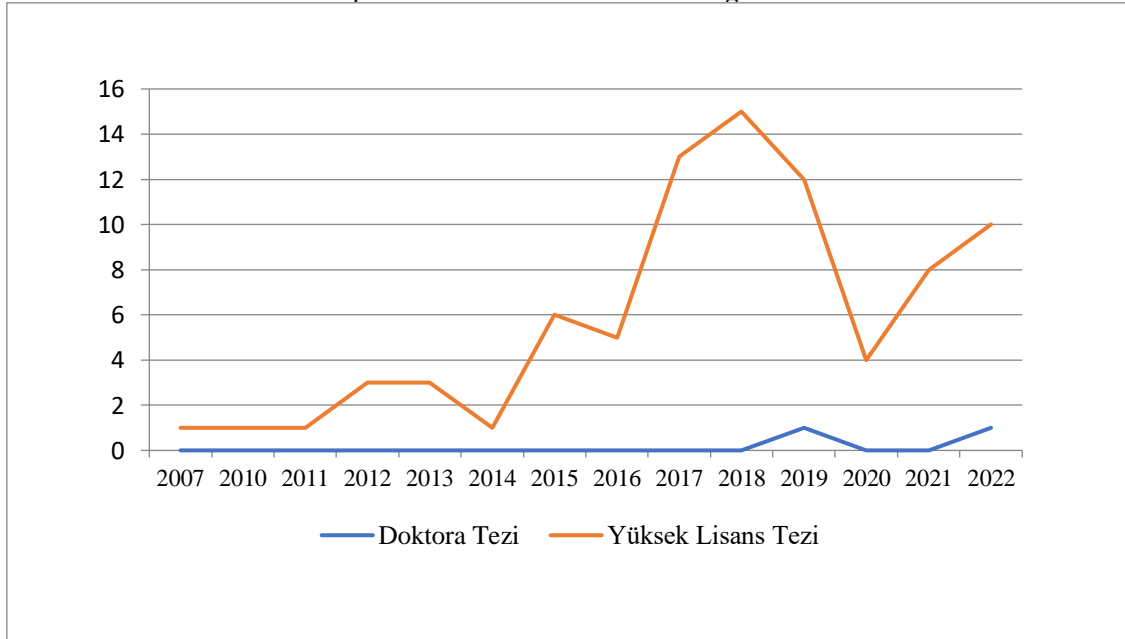
Mutlu, 2021; Bahat, 2021; Bayraktar, 2021; Yolcu, 2021; Yıldız, 2020; Yiğit, 2020; Salkım, 2020; Bozdoğan, 2020; Gezer, 2019; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019; Yaşar, 2019; Yıldız, 2019; Yılmaz, 2019; Güler, 2019; Tuna, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Aksu, 2019; Zeybek, 2018; Güner, 2018; Yılmaz, 2018; Aslan, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Kirişçi, 2018; Ayaz, 2018; Sarıoğlu, 2018; Ceran, 2018; Dzholoev, 2018; Özden, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Sönmez, 2017; Pamuk, 2017; Üçyıldız, 2017; Acet, 2017; Şerifoğlu, 2017; Çetin, 2017; Duman, 2017; Şen, 2017; Gazioğlu, 2017; Bilkay, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlu, 2016; Fındık, 2016; Erot, 2016; İmamoğlu, 2016, Tanrısevdi, 2015; Halo, 2015; Düz, 2015; Kara, 2015; Doğan, 2014; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012; Gülbay, 2012; Çalışkan, 2012; Öztürk, 2011; Irmak, 2010; Karaca, 2007

<b>Toplam</b>	<b>83</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

Tablo 2'ye göre lisansüstü düzeyde yapılan çalışmaların %2,4'ünü doktora tezleri oluştururken, %97,6'sını yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda yayınlarda yüksek lisans tezlerinin sayıca fazla olduğu ( $f=81$ ) hatta neredeyse tamamının bu düzeyde olduğu, doktora tezlerinin ise sayıca oldukça az olduğu ( $f=2$ ) görülmektedir.

Araştırmaya ilişkin bir diğer bulgu tezlerin yıllara göre dağılımıdır. Şekil 1'de incelenen tezlerin yıllara göre dağılımı yer almaktadır.

**Şekil 1: Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı**



Şekil 1 incelendiğinde Türkiye'de "cam tavan sendromu" konusu ile ilgili yapılan tez çalışmalarının 2007 yılında başladığı görülmektedir. 2008 ve 2009 yıllarında konu ile ilgili tez çalışması



yapılmamıştır. Tezlerin en üst düzeye ulaştığı sene ise 2018 ( $f=15$ ) yılıdır. 2017 yılında 13 tez çalışması yapılmış iken bu sayı 2019 yılında 12’dir. 2020 yılında azalma eğilimi gösteren çalışmalar bu yıldan sonra tekrar artmaya başlamış, 2022 yılında ise toplam 10 tez yayınlanmıştır. Son yıllarda cinsiyet eşitsizliğine ilişkin artan söylemler, medya ve sivil toplum kuruluşlarının aracılığıyla toplumsal cinsiyet konularına ilişkin eğilim, akademik camiada da bu konuların irdelenmesi hususunda bir ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Tablo 3’te incelenen tezlerin enstitülerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 3:** Tezlerin Enstitülerine Göre Dağılımı

Enstitü	<i>f</i>	Yazarlar	%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	60	Öçalır, 2017; Karahan, 2018; Büyükyaprak, 2015; Güleç, 2015; Ünlü, 2022; Sürmeli, 2022; Biner, 2022; Atak, 2022; Akyıldız, 2021; İşbilir, 2021; Yolcu, 2021; Yıldız, 2020; Salkım, 2020; Bozdoğan, 2020; Yaşar, 2019; Mert, 2019; Yıldız, 2019; Yılmaz, 2019; Güler, 2019; Tuna, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Aksu, 2019; Zeybek, 2018; Güner, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Kirişçi, 2018; Ayaz, 2018; Sarioğlu, 2018; Ceran, 2018; Dzholoev, 2018; Özden, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Sönmez, 2017; Üçyıldız, 2017; Acet, 2017; Şerifoğlu, 2017; Çetin, 2017; Şen, 2017; Gazioğlu, 2017; Bilkay, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Karaoğlu, 2016; Fındık, 2016; İmamoğlu, 2016; Tanrısevdi, 2015; Halo, 2015; Düz, 2015; Doğan, 2014; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012; Gülbay, 2012; Çalışkan, 2012; Irmak, 2010; Karaca, 2007	72,2
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	13	Ergül, 2021; Jafarov, 2022; Yücel, 2022; Akdaş, 2022; Atalay, 2022; Dönmez, 2022; Nakkazi, 2021; Mutlu, 2021; Bahat, 2021; Bayraktar, 2021; Yiğit, 2020; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019	15,6
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	4	Özköse, 2022; Yılmaz, 2018; Duman, 2017; Köksal, 2016	4,8
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	6	Gezer, 2019; Aslan, 2018; Pamuk, 2017; Erot, 2016; Kara, 2015; Öztürk, 2011	7,2
<b>Toplam</b>	<b>83</b>		<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde cam tavan sendromu konusundaki tezlerin en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde ( $f=60$ ) hazırlandığı görülmektedir. Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yazılan tezlerin oranı oranı %72,2’dir. Konunun örgütler ve yönetim alanı ile yakından ilişkili olması, ayrıca sosyolojik ve psikolojik boyutlarının olması araştırmaların çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmasını destekler niteliktedir. Ayrıca, tezlerin 13’ü Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde, 6’sı Eğitim Bilimleri Enstitüsünde ve 4’ü ise Sağlık Bilimleri Enstitüsünde hazırlanmıştır. Tablo 4’te incelenen tezlerin anabilim dallarına göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 4:** Tezlerin Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalı	<i>f</i>	Yazarlar	%
Halkla İlişkiler ve Tanıtım İşletme	1	Öçalır, 2017	1,2
	32	Ergül, 2021; Karahan, 2018; Büyükyaprak, 2015; Jafarov, 2022; Yücel, 2022; Akdaş, 2022; Atak, 2022; Akyıldız, 2021; Yiğit, 2020; Salkım, 2020; Bozdoğan, 2020; Yaşar,	38,5

		2019; Yılmaz, 2019; Güler, 2019; Tuna, 2019; Güner, 2018; Yenici, 2018; Ayaz, 2018; Sarioğlu, 2018; Ceran, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Çetin, 2017; Şen, 2017; Bilkay, 2017; İmamoğlu, 2016; Doğan, 2014; Özünlü, 2013; Gülbay, 2012; Çalışkan, 2012; Irmak, 2010; Karaca, 2007	
Turizm İşletmeciliği	5	Güleç, 2015; Sürmeli, 2022; Yolcu, 2021; Üçyıldız, 2017; Fındık, 2016	6,0
Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği	1	Ünlü, 2022	1,2
Sağlık Yönetimi	3	Özköse, 2022; Baş, 2019; Köksal, 2016	3,6
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	1	Atalay, 2022	1,2
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3	Biner, 2022; Yıldız, 2019; Gazioğlu, 2017	3,6
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik	1	Nakkazi, 2021	1,2
İktisat	1	İşbilir, 2021	1,2
Kadın ve Aile Araştırmaları	1	Mutlu, 2021	1,2
Eğitim Bilimleri	11	Bahat, 2021; Gezer, 2019; Ersoy, 2019; Aksu, 2019; Aslan, 2018; Kirişci, 2018; Erot, 2016; Tanrısevdi, 2015; Düz, 2015; Yılmaz, 2013; Öztürk, 2011	13,2
Beden Eğitimi ve Spor	3	Bayraktar, 2021; Yılmaz, 2018; Duman, 2017	3,6
Uluslararası Ticaret ve Lojistik	1	Yanmaz, 2019	1,2
Eğitim Yönetimi ve Denetimi	1	Mert, 2019	1,2
İnsan Kaynakları Yönetimi	3	Özenç, 2019; Sönmez, 2017; Halo, 2015	3,6
İşletme Yönetimi	4	Zeybek, 2018; Acet, 2017; Kurt, 2017; Karaoğlan, 2016	4,8
Eğitim Yönetimi	1	Orbay, 2018	1,2
Yönetim ve Organizasyon	1	Dzholoev, 2018	1,2
Psikoloji	1	Özden, 2018	1,2
İşletme Eğitimi	1	Pamuk, 2017	1,2
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi	1	Şerifoğlu, 2017	1,2
Finansal Ekonomi	1	Kaloğlu, 2017	1,2
Eğitim Yönetimi ve Politikası	1	Kara, 2015	1,2
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	1	Mayuk, 2013	1,2
Seyahat İşletmeciliği	1	Aydağ, 2012	1,2
Belirtilmemiş	2	Dönmez, 2022; Yıldız, 2020	2,4
<b>Toplam</b>	<b>83</b>		<b>100</b>

Tablo 4'e göre çalışmaların en çok İşletme-İşletme Yönetimi-İşletme Eğitimi Anabilim Dalında ( $f=37$ ) yapıldığı görölmektedir. Bu Anabilim Dalını Eğitim Bilimleri, Turizm İşletmeciliği, Sağlık Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Beden Eğitimi ve Spor, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dallarını takip etmektedir. Son yıllarda disiplinlerarası çalışmaların artması, konunun çok boyutlu yönünün olması ve küresel çapta önem derecesine sahip olmasının etkileri farklı Anabilim Dallarındaki araştırmacıların cam tavan sendromu konusunda eğilim göstermelerini desteklemektedir. İncelenen tezler sonucunda ise 2 tezin Anabilim Dalının sisteme girilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu tezler tabloda "belirtilmemiş" başlığı altında gösterilmiştir.

Araştırmada incelenen bir diğer parametre cam tavan sendromu ile birlikte odaklanılan konular ve bu konuların cam tavan sendromu ile ilişkisidir. Bu bağlamda araştırmalarda ele alınan diğer konuların dağılımını Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5:** Tezlerin Odaklandığı Diğer Konulara Göre Dağılımı

Odaklanılan Konular	f	Yazarlar
Kurumsal İletişim	1	Öçalır, 2017
Kariyer/Kariyer Sorunları	22	Ergül, 2021; Büyükyaprak, 2015; Güleç, 2015; Jafarov, 2022; Ünlü, 2022; Akdaş, 2022; Biner, 2022; Atak, 2022; Güler, 2019; Zeybek, 2018; Güner, 2018; Yılmaz, 2018; Aslan, 2018; Ceran, 2018; Acet, 2017; Çetin, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlu, 2016; Çalışkan, 2012; Irmak, 2010
Örgüt Kültürü	1	Karahan, 2018
Örgütsel Vatandaşlık	1	Güleç, 2015
Örgütsel Sinizm	1	Yücel, 2022
Örgütsel Bağlılık	7	Sürmeli, 2022; Bayraktar, 2021; Bozdoğan, 2020; Baş, 2019; Sönmez, 2017; İmamoğlu, 2016; Özünlü, 2013
İş Motivasyonu	4	Dönmez, 2022; Yanmaz, 2019; Özenç, 2019; Bilkay, 2017
Psikolojik İyi Oluş	1	Mutlu, 2021
Örgütsel Güven	1	Yolcu, 2021
İşten Ayrılma Niyeti	1	Yolcu, 2021
Kariyer Yönetimi	3	Yıldız, 2020; Yiğit, 2020; Ceran, 2018
Tükenmişlik	3	Salkım, 2020; Çelik, 2018; Sönmez, 2017
Örgütsel Sessizlik	1	Gezer, 2019
İş Tatmini	2	Yaşar, 2019; Gazioğlu, 2017
Bilgi Paylaşımı	1	Tuna, 2019
Psikolojik Sözleşme İhlali	1	Ayaz, 2018
Örgütsel Adalet	2	Dzholoev, 2018; Özden, 2018
Rol Belirsizliği	1	Dzholoev, 2018
Ulus Kültürü	1	Dzholoev, 2018
Temel Benlik Değerlendirmesi	1	Başar, 2018
İş-Aile Çatışması	1	Fındık, 2016
Güç Mesafesi	1	Halo, 2015

Tablo 5 incelendiğinde çalışmalarda ağırlıklı olarak kariyer/kariyer sorunları ( $f=22$ ), örgütsel bağlılık ( $f=7$ ), iş motivasyonu ( $f=4$ ), kariyer yönetimi ( $f=3$ ) ve tükenmişlik ( $f=3$ ) konularının irdelendiği görülmektedir. Bu konuları iş tatmini ve örgütsel adalet izlemektedir. Cam tavan sendromunun güncel bir kariyer sorunu olması araştırmacıları kariyer/kariyer sorunları konularının irdelenmesine yöneltmiş olabilir. Öte yandan araştırmacılar, iş yaşamında kadınların tepe yönetim pozisyonlarına terfi etmeleri önündeki engelleri ifade eden cam tavan sendromu sonucunda kadınların örgüte bağlılığı, iş motivasyonu, iş tatmininde bir dizi farklılıklar oluşabileceği ve karşılaşılan engeller sonucunda tükenmişlik sendromu yaşayabileceği düşüncesiyle cam tavan sendromu ile belirtilen konuların ilişkisini incelemiş olabilir. Tablo 6’da incelenen tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 6:** Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemi	f	Yazarlar	%
Nitel	13	Öçalır, 2017; Dönmez, 2022; Bahat, 2021; Yiğit, 2020; Yıldız, 2019; Yılmaz, 2019; Aslan, 2018; Kirişçi, 2018; Erot, 2016; Tannısevdi, 2015; Düz, 2015; Kara, 2015; Şen, 2017	15,6
Nicel	64	Karahan, 2018; Ergül, 2021; Büyükyaprak, 2015; Güleç, 2015; Yücel, 2022; Ünlü, 2022; Özköse, 2022; Sürmeli, 2022; Akdaş, 2022; Atalay, 2022; Biner, 2022; Nakkazi, 2021; Akyıldız, 2021; İşbilir, 2021; Mutlu, 2021; Bayraktar, 2021; Yolcu, 2021; Yıldız, 2020;	77,1

		Bozdoğan, 2020; Gezer, 2019; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019; Yaşar, 2019; Güler, 2019; Tuna, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Güner, 2018; Yılmaz, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Ayaz, 2018; Sarioğlu, 2018; Ceran, 2018; Dzholoev, 2018; Özden, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Sönmez, 2017; Pamuk, 2017; Üçyıldız, 2017; Acet, 2017; Şerifoğlu, 2017; Çetin, 2017; Duman, 2017; Gazioğlu, 2017; Bilkay, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlu, 2016; Fındık, 2016; İmamoğlu, 2016; Halo, 2015; Doğan, 2014; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012; Gülbay, 2012; Çalışkan, 2012; Öztürk, 2011; Irmak, 2010; Karaca, 2007	
Literatür Taraması	2	Jafarov, 2022; Zeybek, 2018	2,4
Karma Yöntem	4	Atak, 2022; Salkım, 2020; Mert, 2019; Aksu, 2019	4,8
<b>Toplam</b>	<b>83</b>		<b>100</b>

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaların neredeyse tamamının ampirik çalışmalar olarak yürütüldüğü görülmektedir. Araştırma bulguları çalışmaların %77,1'inin ( $f=64$ ) nicel araştırma yöntemleriyle, %15,6'sının ( $f=13$ ) nitel araştırma yöntemleriyle, %4,8'ünün ( $f=4$ ) ise nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntemler ile gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Araştırmalarda en çok kullanılan yöntemin nicel yöntemler olduğu görülmektedir. Cam tavan sendromu konusunda yapılmış 2 literatür çalışması bulunmaktadır. Türkçe literatürün ağırlıklı olarak taranarak gerçekleştirilen çalışmaların birinde sağlık kurumlarında yaşanan cam tavan sendromu kapsamındaki engeller ortaya konulmuştur. Türkçe ve yabancı literatür taranarak gerçekleştirilen diğer çalışmada ise kültürlerarası bir karşılaştırma yapılmış ve cam tavan sendromunun etkileri Türkiye ve İngiltere özelinde ortaya konulmuştur.

Tablo 7'de incelenen tezlerin hedef kitlelerine göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 7: Tezlerin Hedef Kitlelere Göre Dağılımı**

Hedef Kitle	$f$	Yazarlar
Özel İşletmeler	4	Bozdoğan, 2020; Şerifoğlu, 2017; Öçalır, 2017; Özünlü, 2013
Üniversiteler, Özel Sektör, Kamu Sektörü	1	Ergül, 2021
Akademisyenler	6	Karahan, 2018; Yücel, 2022; Nakkazi, 2021; Yenici, 2018; Halo, 2015; Öztürk, 2011
MEB Merkez Teşkilatı	2	Büyükyaprak, 2015; Yılmaz, 2013
Otel İşletmeleri	8	Güleç, 2015; Ünlü, 2022; Sürmeli, 2022; Yolcu, 2021; Özden, 2018; Fındık, 2016; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012
Sağlık Sektörü	10	Özköse, 2022; Akdaş, 2022; Atak, 2022; Yaşar, 2019; Baş, 2019; Zebek, 2018; Bilkay, 2017; Köksal, 2016; Gülbay, 2012; Irmak, 2010
Kamu Sektörü	5	Atalay, 2022; Mutlu, 2021; Tuna, 2019; Çetin, 2017; İmamoğlu, 2016
Üniversite-İdari Personel	1	Biner, 2022
Bankacılık Sektörü	6	Dönmez, 2022; Pamuk, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Gülbay, 2012; Karaca, 2007
E-Ticaret Sektörü	1	İşbilir, 2021
Eğitim Yöneticisi	9	Bahat, 2021; Ersoy, 2019; Aksu, 2019; Aslan, 2018; Orbay, 2018; Kirişçi, 2018; Erot, 2016; Tanrısevdi, 2015; Kara, 2015
Özel Eğitim Kurumu	1	Yıldız, 2020

Gençlik ve Spor Genel-İl Müdürlüğü	2	Bayraktar, 2021; Duman, 2017
Kamu Sektörü, Özel Sektör ve Sivil Toplum Kuruluşları	1	Salkım, 2020
Öğretmenler	2	Gezer, 2019; Mert, 2019
Lojistik İşletmeleri	1	Yanmaz, 2019
Elektrik Dağıtım Firması	1	Yaldız, 2019
Hizmet Sektörü	1	Yılmaz, 2019
Mali Müşavir	1	Güler, 2019
Havacılık ve Güvenlik İş Kolları	1	Özenç, 2019
Farklı Sektörler	7	Güner, 2018; Sarıoğlu, 2018; Dzholoev, 2018, Başar, 2018; Çelik, 2018; Acet, 2017; Doğan, 2014
Spor Kurumları	1	Yılmaz, 2018
Güvenlik Görevlisi	1	Ayaz, 2018
Gıda Sektörü	1	Ceran, 2018
Perakende Sektörü	1	Sönmez, 2017
Seyahat Acentaları	2	Üçyıldız, 2017; Aydağ, 2012
İK Yöneticileri	1	Şen, 2017
Sosyal Güvenlik Kurumu	1	Gazioğlu, 2017
PTT Sektörü	1	Karaoğlu, 2016
Maarif Müfettişleri	1	Düz, 2015
Belediyeler	1	Çalışkan, 2012

Tablo 7 incelendiğinde örneklem grubunun çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Araştırmaya en çok dahil olan örneklem grubu sağlık sektörü çalışanları ( $f=10$ ), eğitim yöneticileri ( $f=9$ ), otel işletmeleri çalışanları ( $f=8$ ), akademisyenler ( $f=6$ ) ve banka çalışanları ( $f=6$ )dır. Araştırmacıların bu hedef kitleler üzerinde yoğunlaşmaları bu alanlarda kadın istidamı oranlarının diğer alanlara göre fazla olması ile açıklanabilir. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise farklı sektörlere odaklanan çalışmaların ( $f=7$ ) olmasıdır. Bunun nedeni araştırmacıların daha fazla örneklem sayısına ulaşmak istemeleri olarak görülebilir.

Araştırmaya ilişkin bir diğer bulgu tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımıdır. Tablo 8’de incelenen tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 8:** Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımı

Veri Toplama Aracı	$f$	Yazarlar
Görüşme	17	Öçalır, 2017; Dönmez, 2022; Atak, 2022; Bahat, 2021; Yiğit, 2020; Salkım, 2020; Mert, 2019; Yaldız, 2019; Yılmaz, 2019; Aksu, 2019; Aslan, 2018; Kirişçi, 2018; Şen, 2017; Erot, 2016; Tanrısevdi, 2015; Düz, 2015; Kara, 2015
İkincil Veri Anket	2	Ergül, 2021; Akyıldız, 2021
	65	Karahan, 2018; Güleç, 2015; Yücel, 2022; Ünlü, 2022; Özköse, 2022; Sürmeli, 2022; Akdaş, 2022; Atalay, 2022; Biner, 2022; Atak, 2022; Nakkazi, 2021; İşbilir, 2021; Mutlu, 2021; Bayraktar, 2021; Yolcu, 2021; Yıldız, 2020; Salkım, 2020; Bozdoğan, 2020; Gezer, 2019; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019; Yaşar, 2019; Mert, 2019; Güler, 2019; Tuna, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Aksu, 2019; Güner, 2018; Yılmaz, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Ayaz, 2018; Sarıoğlu, 2018; Ceran, 2018; Dzholoev, 2018; Özden, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Sönmez, 2017; Pamuk, 2017; Üçyıldız, 2017; Acet, 2017; Şerifoğlu, 2017; Çetin, 2017; Duman, 2017; Gazioğlu, 2017; Bilkay, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlu, 2016;

Fındık, 2016; İmamoğlu, 2016; Halo, 2015; Doğan, 2014; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012; Gülbay, 2012; Çalışkan, 2012; Öztürk, 2011; Irmak, 2010; Karaca, 2007

Araştırmalarda veri toplama çeşitli yollarla yapılmaktadır. Görüşmeler, ikincil veriler ve anketler veri toplamak için başvurulan yöntemlerdir. Tablo 8 incelendiğinde araştırmalarda veri toplama aracı olarak en çok anketlerin ( $f=65$ ) tercih edildiği görülmektedir. Yöntem olarak en fazla nicel araştırma yönteminin kullanılması bu durumu desteklemektedir. Araştırmalarda anketten sonra tercih edilen veri toplama aracı görüşmedir ( $f=17$ ). En az tercih edilen veri toplama aracı ise ikincil verilerdir ( $f=2$ ). Bu sonuç Karabal ve Çakı (2022) tarafından yapılan araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir. Tablo 9'da incelenen tezlerin gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik önerilerinin dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 9:** Tezlerin Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Yönelik Önerilere Göre Dağılımı

Gelecekteki Çalışmalar İçin Öneriler	f	Yazarlar
Güçlendirme politikaları, yasalarla destekleme, stratejiler belirleme, toplumun bilinçlendirilmesi	59	Öçalır, 2017; Büyükyaprak, 2015; Yücel, 2022; Ünlü, 2022; Özköse, 2022; Sürmeli, 2022; Akdaş, 2022; Atalay, 2022; Biner, 2022; Atak, 2022; Akyıldız, 2021; Mutlu, 2021; Bahat, 2021; Yolcu, 2021; Yıldız, 2020; Salkım, 2020; Bozdoğan, 2020; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019; Yaşar, 2019; Mert, 2019; Yılmaz, 2019; Güler, 2019; Baş, 2019; Aksu, 2019; Güner, 2018; Yılmaz, 2018; Aslan, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Kirişçi, 2018; Sarıoğlu, 2018; Ceran, 2018; Çelik, 2018; Pamuk, 2017; Üçyıldız, 2017; Acet, 2017; Çetin, 2017; Duman, 2017; Şen, 2017; Gazioğlu, 2017; Bilkay, 2017; Kaloğlu, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlu, 2016; Erot, 2016; Tanrısevdi, 2015; Düz, 2015; Kara, 2015; Doğan, 2014; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Mayuk, 2013; Aydağ, 2012; Çalışkan, 2012; Öztürk, 2011; Irmak, 2010; Karaca, 2007
Nitel araştırma	10	Ergül, 2021; Güleç, 2015; Özköse, 2022; Nakkazi, 2021; Ersoy, 2019; Yılmaz, 2019; Baş, 2019; Orbay, 2018; Şerifoğlu, 2017; Özünlü, 2013
Kültürlerarası çalışmalar	4	Karahan, 2018; Mert, 2019; Kirişçi, 2018; Fındık, 2016
Devlet-vakıf üniversitelerinin karşılaştırılması, farklı üniversiteler	4	Karahan, 2018; Nakkazi, 2021; Gezer, 2019; Yenici, 2018
Çevrimiçi anket kullanımı	1	Karahan, 2018
Erkeklerin katılacağı örneklem grubu	7	Büyükyaprak, 2015; Özköse, 2022; Mert, 2019; Şen, 2017; Gazioğlu, 2017; Özünlü, 2013; Öztürk, 2011
Farklı-geniş örneklem grupları, farklı sektörler, farklı coğrafi bölgeler, geniş çaplı araştırma	31	Ünlü, 2022; Atak, 2022; Nakkazi, 2021; Bahat, 2021; Yolcu, 2021; Gezer, 2019; Sürmeli, 2022; Ersoy, 2019; Mert, 2019; Yılmaz, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Aslan, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Kirişçi, 2018; Ayaz, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Çetin, 2017; Şen, 2017; Gazioğlu, 2017; Kaloğlu, 2017; Karaoğlu, 2016; İmamoğlu, 2016; Halo, 2015; Düz, 2015; Yılmaz, 2013; Özünlü, 2013; Aydağ, 2012; Öztürk, 2011
Danışmanlık hizmetleri, örgüt içi eğitimler, mentorluğun	36	Özköse, 2022; Büyükyaprak, 2015; Atalay, 2022; Atak, 2022; Mutlu, 2021; Bayraktar, 2021; Yolcu,

geliştirilmesi,Çalışan Destek Programı		2021; Yıldız, 2020; Salkım, 2020; Yanmaz, 2019; Ersoy, 2019; Mert, 2019; Yıldız, 2019; Güler, 2019; Baş, 2019; Özenç, 2019; Güner, 2018; Orbay, 2018; Yenici, 2018; Saroğlu, 2018; Başar, 2018; Çelik, 2018; Sönmez, 2017; Çetin, 2017; Şen, 2017; Kurt, 2017; Köksal, 2016; Karaoğlan, 2016; Tanrısevdi, 2015; Kara, 2015; Doğan, 2014; Özünü, 2013; Mayuk, 2013; Çalışkan, 2012; Öztürk, 2011; Karaca, 2007
Cam Tavan Sendromu-Tükenmişlik, Mobing, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Adalet, İş Tatmini, İş Motivasyonu, Kariyer Memnuniyeti, Öz Benlik, İşe Adanma, Performans, Psikolojik Sözleşme İhlali, Sinizm, Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Sağlık İlişkisi	8	Yolcu, 2021; Gezer, 2019; Mert, 2019; Özenç, 2019; Başar, 2018; Bilkay, 2017; Fındık, 2016; Özünü, 2013
Farklı değişkenler	7	Ersoy, 2019; Aslan, 2018; Orbay, 2018; Dzholoev, 2018; Gazioğlu, 2017; Fındık, 2016; Yılmaz, 2013
Değişkenler sabit kalarak araştırmanın bir süre sonra tekrarlanması	4	Mert, 2019; Saroğlu, 2018; Başar, 2018; Halo, 2015
Karma Desen	2	Aslan, 2018; Tanrısevdi, 2015
Meta Analiz	1	Kirişçi, 2018
Ölçek Geliştirme	3	Orbay, 2018; Sönmez, 2017; Şerifoğlu, 2017
Öneri Yok	7	Dönmez, 2022; İşbilir, 2021; Yiğit 2020; Tuna, 2019; Zeybek, 2018; Özden, 2018; Gülbay, 2012

Tablo 9 incelendiğinde gelecekte yapılacak olan çalışmalara yönelik önerilerde bulunan araştırmaların özellikle uygulamaya yönelik öneriler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ayrıca, tezlerin bir kısmında yalnızca uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunduğu tespit edilmiştir. Cam tavan kapsamında oluşan engellerin ortadan kaldırılması için uygulayıcılara yönelik olarak güçlendirme politikaları, yasalarla destekleme, stratejiler belirleme, toplumun bilinçlendirilmesi ( $f=59$ ) gibi önerilerde bulunulmuştur. Bu önerileri danışmanlık hizmetleri, örgüt içi eğitimler, mentorluğun geliştirilmesi, Çalışan Destek Programı ( $f=36$ ) izlemektedir. Araştırmacılara yönelik olarak ise farklı- geniş örneklem grupları, farklı coğrafi bölgeler, geniş çaplı araştırma ( $f=31$ ) önerilerinde bulunulmuştur. Konuya ilişkin yapılacak olan nitel araştırmalar ile ( $f=10$ ) cam tavan sendromu algısının daha iyi anlaşılacağı belirtilmiştir. Cam tavan sendromu ile Tükenmişlik, Mobing, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Adalet, İş Tatmini, İş Motivasyonu, Kariyer Memnuniyeti, Öz Benlik, İşe Adanma, Performans, Psikolojik Sözleşme İhlali, Sinizm, Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Sağlık İlişkisininin ( $f=8$ ) irdelenmesi önerilmiştir. Ayrıca, erkeklerin katılım göstereceği örneklem grupları ( $f=7$ ) ve araştırmalarda farklı değişkenlerin ( $f=7$ ) kullanımı üzerinde durulmuştur. 7 araştırmada ise gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmadığı görülmektedir. Bu tablonun gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar çalışma hayatında yer almalarına rağmen üst yönetim kadrolarında çok az sayıda temsil edilmektedir. Kadın haklarının olumlu bir düzeye getirilmesine ilişkin çalışmalar, politika ve stratejilerle kadınlara yönelik desteklerin artış göstermesi ve toplum nezdinde konunun önemi vurgulanmaya çalışılsa da halen pek çok sorun devam etmektedir. Bu sorunlardan biri de literatürde cam tavan sendromu olarak tanımlanan kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmeleri önündeki görünmez engellerdir. Bu bağlamda bu araştırmada cam tavan sendromu konusunda hazırlanan lisansüstü tezlerin genel yapısını değerlendirmek ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik etmesi amacıyla YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında bulunan 2007-2022 yılları arasındaki 83 tez bibliyometrik analiz yöntemiyle belirli gruplar dahilinde incelenmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda konu ile ilgili elde edilen önemli bulgular aşağıdaki gibidir:

- Cam tavan sendromu konusu en çok vakıf üniversiteleri bünyesinde araştırılmıştır.
- Cam tavan sendromu konusunda hazırlanan tezlerin neredeyse tamamı yüksek lisans düzeyinde tezlerdir.
- Cam tavan sendromu konusundaki tezler en çok 2018 yılında hazırlanmıştır.
- Cam tavan sendromu konusundaki tezler ağırlıklı olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde ve İşletme Anabilim Dalında hazırlanmıştır.
- Tezlerde cam tavan sendromu konusu ile kariyer/kariyer sorunları, örgütsel bağlılık, iş motivasyonu, kariyer yönetimi, tükenmişlik gibi konular irdelenmiştir.
- Tezlerde ağırlıklı olarak nicel yöntemler ve anket tekniği kullanılmıştır.
- Tezlerde sağlık çalışanları, eğitim yöneticileri, otel işletmeleri çalışanları, akademisyenler ve banka çalışanları örneklem grupları üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir.
- Tezlerde gelecekte yapılacak olan çalışmalar için özellikle uygulayıcılara yönelik önerilerin yapıldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ayrıntılı olarak değerlendirildiğinde:

Cam tavan sendromu konusunun lisansüstü (yüksek lisans+doktora) düzeyde toplam 83 tez ile 48 farklı üniversitede araştırıldığı görülmektedir. Beykent Üniversitesi ( $f=5$ ), Bahçeşehir Üniversitesi ( $f=5$ ) ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ( $f=5$ ) konunun en fazla çalışıldığı üniversitelerdir. Dikkat çekici bir nokta tezlerin İstanbul ilinde ve vakıf üniversitelerinin bünyelerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Bu durumun nedeni iş yaşamının oldukça kalabalık olması ve bunun sonucunda daha fazla hedef kitleye ulaşma çabası olarak gösterilebilir. Konu ile ilgili farklı şehirlerde ve devlet üniversitelerinde araştırmalar yapılması teşvik edilebilir.

Araştırmada üzerinde durulan bir diğer konu tezlerin yayın türlerine göre dağılımıdır. Lisansüstü düzeyde yapılan çalışmaların %2,4'ünü doktora tezleri oluştururken, %97,6'sını yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır. Cam tavan sendromu konusunun özellikle yüksek lisans tezlerinde ( $f=81$ ) tercih edildiği görülmektedir. Son dönemlerde kadın çalışmalarına yönelik ilginin artması, konunun önemi ve alan yazındaki eksiklerin giderilmesi bağlamında cam tavan sendromu araştırılması gereken bir konu niteliğindedir. Doktora tezleri bilimsel problemlerin mantıksal çerçeve ve derinlemesine bir bakış açısıyla irdelenerek yorumlar ve analizler yapılması ve problemlere yönelik orijinal çözümler sunulması nedeniyle son derece önem arz etmektedir. Bu durumda araştırmacılar konuyla ilgili doktora tez çalışmaları için de motive edilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre lisansüstü tezlerin 2007-2022 yılları arasında hazırlanmış olduğu görülmektedir. 2008 ve 2009 yıllarında konu ile ilgili bir tez çalışmasına rastlanmamıştır. Çalışmaların en fazla yapıldığı yıl 2018 ( $f=15$ ) yılıdır. Son yıllarda cinsiyet eşitsizliğine ilişkin artan söylemler, medya ve sivil toplum kuruluşlarının aracılığıyla toplumsal cinsiyet konularına ilişkin eğilim, akademik camiada da bu konuların irdelenmesi hususunda bir ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen bir diğer konu lisansüstü tezlerin enstitü ve anabilim dallarına göre dağılımıdır. Çalışmaların en çok Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde ( $f=60$ ) ve İşletme Anabilim Dalında ( $f=37$ ) hazırlandığı görülmektedir. Konunun örgütler ve yönetim alanı ile yakından ilişkili olması, ayrıca sosyolojik ve psikolojik boyutlarının olması araştırmaların çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmasını destekler niteliktedir. Araştırmaların farklı anabilim dallarında yapılması ise son yıllarda disiplinlerarası çalışmaların artması, konunun çok boyutlu yönünün olması ve küresel çapta önem derecesine sahip olmasının etkileriyle açıklanabilir.

Cam tavan sendromu konusunun bibliyometrik analiz yöntemiyle incelendiği bu araştırmanın bir diğer sonucu çalışmalarda irdelenen diğer konulardır. Çalışmalarda ağırlıklı olarak kariyer/kariyer sorunları ( $f=22$ ), örgütsel bağlılık ( $f=7$ ), iş motivasyonu ( $f=4$ ), kariyer yönetimi ( $f=3$ ) ve tükenmişlik ( $f=3$ ) konularının irdelendiği görülmektedir. Akabinde iş tatmini ve örgütsel adalet konuları gelmektedir. Cam tavan sendromunun kadınların maruz kaldığı bir kariyer engeli olması araştırmacıları kariyer ve kariyer sorunları konularına yöneltmiştir. Bu engel bireylerin örgüte bağlılığını, iş motivasyonunu, iş tatminini etkileyebilecek bir özelliğe sahip olduğu için tezlerde ikili ilişkilere bakmak farklı bakış açılarına ortaya koymak ve literatüre daha çok katkı sağlamak bağlamında önem arz etmektedir. Ayrıca araştırmacılar cam tavan sendromu ile irdelenecek yeni araştırma konularına yoğunlaşarak (Örgütsel Yalnızlık, Örgütsel Yabancılaşma, Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Kayıtsızlık, Kraliçe Arı Sendromu) bu alana katkı sağlayabilir.



Araştırmada odaklanılan bir diğer konu araştırma yöntemleri ve veri toplama araçlarıdır. Tezlerin neredeyse tamamının ampirik çalışmalar olarak yürütüldüğü görülmektedir. Araştırma bulguları çalışmaların %77,1’inin ( $f=64$ ) nicel araştırma yöntemleriyle, %15,6’sının ( $f=13$ ) nitel araştırma yöntemleriyle, %4,8’ünün ( $f=4$ ) ise nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntemler ile gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Geçerlilik ve güvenilirlik daha kolay sağlandığı, bulgular daha kolay yorumlandığı ve daha fazla hedef kitleye ulaşıldığı için araştırmacılar nicel yöntemlere eğilim göstermektedir. Tezlerde en az kullanılan araştırma yöntemi ise nicel ve nitel araştırmanın birlikte kullanıldığı karma yöntemidir. Karma yöntemli çalışmalar, araştırmanın nitel kısmıyla derinlemesine araştırma yapmayı ve konunun her yönüyle irdelenmesini, nicel kısmıyla ise konuya ilişkin nedensellik ilişkilerini sayısal veriler aracılığıyla ortaya koyması yönüyle araştırma sorularına daha iyi yanıtlar bulmayı sağlamaktadır. Bu nedenle yeni araştırmacılar karma yöntemi kullanarak çalışmaların uygulama kısımlarını zenginleştirebilir. Araştırmalarda veri toplama aracı olarak ise en çok anketlerin ( $f=65$ ) tercih edildiği görülmektedir. Yöntem olarak en fazla nicel araştırma yönteminin kullanılması bu durumu desteklemektedir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışmalara dahil olan örneklem grubunun çeşitlilik arz ettiği görülmektedir. Araştırmaya en çok dahil olan örneklem grubu sağlık sektörü çalışanları ( $f=10$ ), eğitim yöneticileri ( $f=9$ ), otel işletmeleri çalışanları ( $f=8$ ), akademisyenler ( $f=6$ ) ve banka çalışanları ( $f=6$ )dır. Araştırmacıların bu hedef kitleler üzerinde yoğunlaşmaları bu alanlarda kadın istidamı oranlarının diğer alanlara göre fazla olması ile açıklanabilir. Ayrıca, farklı sektörlerde odaklanan çalışmaların ( $f=7$ ) varlığı da söz konusudur. Farklı sektörlerin bulunduğu bir örneklem grubu seçimi sektörler arasında karşılaştırma yapmak, bu sektörlerin üstün ve zayıf noktalarını ortaya koymak adına faydalı olacağından yeni araştırmacılar hedef kitle seçimini bu öneri doğrultusunda yapabilir.

Araştırmada üzerinde durulan bir diğer konu tezlerin gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik önerileridir. İncelenen tezler sonucunda dikkat çeken bir bulgu özellikle araştırmacıların uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunmasıdır. Cam tavan sendromu aşılması oldukça güç ve küresel çapta önemi olan bir sorundur. Bu noktada devletlere, örgütlere, medyaya, sivil toplum kuruluşlarına bu engelin ortadan kaldırılması adına önemli görevler düşmektedir. Tezlerde uygulayıcılara yönelik olarak güçlendirme politikaları, yasalarla destekleme, stratejiler belirleme, toplumun bilinçlendirilmesi ( $f=59$ ) gibi önerilerde bulunulmuş ve bu öneriler detaylı olarak açıklanmıştır. Örgütlerin ise danışmanlık hizmetleri, örgüt içi eğitimler, mentorluğun geliştirilmesi, Çalışan Destek Programı ( $f=36$ ) ile engellerin ortadan kaldırılması için destek sağlayabileceği önerilerinde bulunulmuştur. Araştırmacılara yönelik olarak ise farklı-geniş örneklem grupları seçimi, farklı coğrafi bölgelerde, geniş çaplı araştırmalar ( $f=31$ ) önerilerinde bulunulmuştur. Konuya ilişkin yapılacak olan nitel araştırmalar ile ( $f=10$ ) cam tavan sendromu algısının daha iyi anlaşılacağı belirtilmiştir. Nitel araştırmalar katılımcıların doğal cevaplarını içermesi, yeni, özgün ve çarpıcı katkılara ulaşabilmek ve değerlendirme yapmak için önemlidir. Bu nedenle yeni araştırmacılar konu ile ilgili nitel araştırmalar yapabilir. Ayrıca, Cam tavan sendromu ile Tükenmişlik, Mobing, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Adalet, İş Tatmini, İş Motivasyonu, Kariyer Memnuniyeti, Öz Benlik, İşe Adanma, Performans, Psikolojik Sözleşme İhlali, Sinizm, Örgütsel Demokrasi, Örgütsel Sağlık İlişkisinin ( $f=8$ ) irdelenmesi önerilmiştir. Erkeklerin katılım göstereceği örneklem grupları ( $f=7$ ) ve araştırmalarda farklı değişkenlerin ( $f=7$ ) kullanımı üzerinde durulmuştur. Araştırmacılar 7’si ise gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunmamıştır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında; kadın çalışmalarına ilişkin konular artırılabilir ve kurumların (üniversiteler, STK’lar, kamu kurumları) desteği ve işbirliği ile çeşitli organizasyonlar düzenlenerek toplum bilinçlendirilebilir ve farkındalık kazandırılabilir. Kurumlar kendi iç yapılarını bu konuda gözden geçirebilir ve kadını destekleyen ve kadına değer veren yenilikçi uygulamaları geliştirebilir. Cam tavan sendromu ile ilgili araştırmaların devlet üniversitelerinde de yapılması önerilebilir. Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının son dönemlerde ön plana çıkması ve güncel bir konu olması nedeniyle özellikle doktora çalışmalarında bu konunun tercih edilmesi için araştırmacılar teşvik edilebilir. Araştırmacılar çalışmalarında nicel ve nitel araştırma yöntemini bir arada kullanımlar ile katkıda bulunabilir. Son olarak, farklı örneklem gruplarıyla, farklı sektörlerde çalışan ve farklı bölgelerde yaşayan katılımcılarla ve farklı değişkenlerin olduğu geniş çaplı araştırmalar ile literatüre katkı sağlanabilir.

### Yazarlık Katkısı

Araştırmanın %70'lik kısmı birinci yazar Tuğba Atacan'ın katkısıyla, %30'luk kısmı ise ikinci yazar Kurtuluş Yılmaz Genç'in katkısıyla hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Beyanı

Bu araştırmanın verileri kaynak taramasına dayalı olarak toplandığı için etik kurul onayı gerekmemektedir.

### KAYNAKÇA

- Acet, M. (2017). Kariyer Planlama ve Geliştirme Sürecine Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ahmet Kovancı), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdaş, E. K. (2022). Sağlık Sektöründe Kadın Hekimlerin Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Tarık Çakar), İstanbul: Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aksu, A. (2019). Okul Yöneticisi Olma Sürecinde Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Sendromu ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan Atalmış), Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyıldız, S. (2021). Cam Tavan Sendromu ve Cam Tavan Konulu Yayınların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Muhsin Halis), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyüz, M. (2021). "Cam Tavan Sendromunun Bileşenlerinden Çoklu Rol Üstlenme İş Performansını Etkiler Mi?". *Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 14-23.
- Aslan, Z. (2018). Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Murat Gürkan Gülcan), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atak, Y. (2022). Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Faktörlerin Dematel Yöntemi İle İncelenmesi: Sağlık Kurumları Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Gürkan Haşit), Bilecik: Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atalay, S. (2022). Kamu Personelinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları: Ardahan İli Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Onur Akçakaya), Ardahan: Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ayaz, E. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Cam Tavan Sendromuna Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Ömer Okan Fettahloğlu), Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydağ, P. (2012). Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Altay), Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babic, A and Hansez, I. (2021). "The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family İnterface and Well-Being at Work". *Frontiers in Psychology*, 12, 1-17.
- Bahat, Ö. K. (2021). İş Yaşamında Kadın Olmak: Kadın Yöneticilerin "Cam Tavan Sendromuna" İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Mustafa Özgenel), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Baruch, Y. (1996). "Organizational Career Planning and Management Techniques and Activities in use in High-Tech Organizations". *Career Development International*, 1(1), 40-49.
- Baş, Ö. (2019). Kadın Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algısı İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki; Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Bayer), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başar, R. H. (2018). Temel Benlik Değerlendirmesi ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi: Kadın İşgörenler Üzerine Görgül Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Sait Gürbüz), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bayraktar, S. (2021). İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Kadın Personelin Üst Düzey Yöneticiliğe Yükselmelerindeki Cam Tavan Sendromu Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Mehmet Yavuz Taşkıran), İstanbul: Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Bilkay, T. A. (2017). Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Motivasyonlarına Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Zekai Öztürk), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biner, S. (2022). Çalışma Yaşamında Cam Tavan Sendromu: Trakya Üniversitesi İdari Personel Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Mustafa Engin Sanal), Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Blackstone, A. (2003). Gender Roles and Society. (Eds: J. R. Miller, R. M. Lerner and L.B. Schiamberg. *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (pp. 335-338). Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Bozdoğan, A. C. (2020). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi ve Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Nihat Gültekin), Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükyaprak, F. (2015). Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şükran Öktem), Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. & Halo, L. M. (2018). “Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromunun Güç Mesafesi İle İlişkisi”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.
- Ceran, T. (2018). Gıda Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Konya İli Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aynur Akpınar), Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). “The Glass Ceiling Effect”. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Çalışkan, A. (2012). Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. V. Lale Tüzüner), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, E. N. (2018). Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özgür Kökalan), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. (2017). Kariyer ve Diğer Mesleklerde Kadın İstihdamı ve Cam Tavan Sendromu Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Türkmen Derdiyok), Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, İ. (2014). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Akın Marşap), İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğru, A. (2010). Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Bülent Tokat), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Douse, D. M. (2009). Beyond The Glass Ceiling-A Phenomenological Study of Senior Executive Women and Their Perceived Responsibility to Mentor Other Women. (Ph.D. Thesis), (Supervisor: James Krolik), Minneapolis: Capella University,
- Dönmez, S. (2022). Çalışan Kadınların Motivasyonlarının Cam Tavan Sendromu Üzerinden İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Aslı Tuncay Çelikel), İstanbul: Işık Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dreher, G. F. (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.
- Duehr, E. E. and Bono, J. E. (2006).” Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing?”. *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.

- Duman, N. N. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Kadın Personelin Maruz Kaldığı Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Abdurrahman Kepoğlu), Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dzholoev, A. (2018). Cam-Tavan Sendromunun Ortaya Çıkmasında Rol Belirsizliği ve Örgütsel Adaletin Etkisi: Ulus Kültürün Şartlı Değişken Rolü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Işık Çiçek), Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Düz, H. E. (2015). Kadın Maarif Müfettişlerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Demet Zafer Güneş), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erer, B. (2021). Cam Tavanı Aşabilmiş Türk Kadın Yöneticilerin İzledikleri Stratejiler Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma, World Women Conference-III Proceedings Book 03-05 September 2021 (s. 353-360), Ankara: İKSAD Yayınevi.
- Ergül, B. (2021). The Glass Ceiling Syndrome in Universities, Private Sector & Public Sector, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Osman Çetmeli), İzmir: Yaşar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Erot, B. (2016). Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Süleyman Karataş), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ersoy, G. (2019). Devlet Liselerindeki Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları (İstanbul İli Büyükçekmece İlçesi Örneği), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şebnem Günay), İstanbul: Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Fettahlioğlu, Ö. O. ve Çelik, A. (2007). Kariyer Yönetiminde Güncel Bir Kavram Olarak Cam Tavan Sendromu ve Kadın Yöneticiler Boyutu. (Ed. Şimşek, M. Ş., Çelik, A ve Akatay, A.). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları* İçinde (s. 243-261). İkinci Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Fındık, E. (2016). İş-Aile Çatışmasının Cam Tavan Sendromu Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Nilüfer Şahin Perçin), Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fierro, S. M. & Sancho, M. P. L. (2021). "Descriptive Elements and Conceptual Structure of Glass Ceiling Research". *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(15), 1-20.
- Gazioğlu, A. (2017). Çalışan Kadınların Cam Tavan Sendromu ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Algılanmasına Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Şahin Örnek), Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gezer, S. (2019). Öğretmenlerin Cam Tavan Sendromu Algıları İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Adil Çoruk), Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. and Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. (Fourth edition). California: SAGE Publications.
- Gregg, A. W. (2010). The Perception of The Glass Ceiling Phenomenon and Women in Senior Executive Service Leadership Roles. (Ph.D. Thesis), (Supervisor: Karyn Scott), Arizona: University of Phoenix.
- Gutek, B. A. and Larwood, L. (1987). *Women's Career Development*. California: SAGE Publications.
- Gülbay, M. (2012). Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Yaşar Sucu), İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güleç, M. (2015). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri: Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Tuğrul Ayyıldız), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güler, E. (2019). Cam Tavan Sendromunun Bursa’daki Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Zerrin Fırat), Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güner, E. S. Ö. (2018). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu ve Kariyer Planlaması: İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Deniz Şişman), İstanbul: Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halo, L. M. (2015). Cam Tavan Sendromu ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Esin Can), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Irmak, R. (2010). Cam Tavan Sendromu- Bir Hastane Uygulaması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Gönül Budak), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İmamoğlu, D. (2016). Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Meliha Deniz Börü), İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.
- İşbilir, N. (2021). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatı ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Değerlendirme, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Deniz Giz), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jackson, C. J. (2001). “Women Middle Managers’ Perception of The Glass Ceiling”. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Jackson, J. FL. and O’Callaghan, E. M. (2009). “What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research”. *Research higher in education*, 50, 460-482.
- Jackson, Z. D. (2014). *A Phenomenological Study on Organizational Barriers and Leadership Inequalities for Non-White Women*. University of Phoenix, Phd Thesis, Arizona.
- Jafarov, S. (2022). Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi: İngiltere Ve Türkiye Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatma Kamiloğlu), İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kaloğlu, N. (2017). Banka Çalışanlarının Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Özhan Tuncay), İzmir: Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, B. (2015). Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen “Cam Tavan Sendromu”na İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Yasemin Kepenekci), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karabal, M. A. ve Çakı, N. (2022). “Çalışma Yaşamında Kadınların Karşısına Çıkan Sosyal ve Psikolojik Engeller: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromuna İlişkin Tezlerin İncelenmesi”. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 1(1), 47-64.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Rıfat İraz), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karahan, M. (2018). A Comparative Study of Organizational Culture and The Glass Ceiling Syndrome Among Academics in Turkey and Finland, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Turhan Erkmen), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaoğlu, R. (2016). Kariyer Engellerinden Cam Tavan Sendromunun Kadın Yöneticiler Açısından İncelenmesi ve Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sefer Gümüş), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kirişçi, G. (2018). Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Niyazi Can), Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Köksal, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algılarının İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Ahmet Tevfik Sunter), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kurt, S. G. (2017). Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Kariyer Sorunları ve Cam Tavan Sendromu, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Saygılı), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lattimore, K. (2014). A Phenomenological Study of Women and Their Barriers to Promotion in Fortune 500 Companies. (Ph.D. Thesis), (Supervisor: Natacha Billups), Arizona: University of Phoenix.
- Lawani, S. M. (1981). "Bibliometrics: Its Theoretical Foundations, Methods and Applications. *Libri*, 31(1), 294-315.
- Licea, I. L. (2013). Today's Glass Ceiling: Executive Women's Experiences and Perceptions Regarding Career Advancement Into Executive Leadership Positions in Transportation, (Ph.D. Thesis), La Verne: University of La Verne.
- Macarthur, K and Samblanet, S. (2010). "Gender and The Glass Ceiling at Work". *Sociology Compass*, 4(9), 705-717.
- Mattis, M. C. (2004). "Women Entrepreneurs: Out from Under the Glass Ceiling". *Women in Management Review*, 19(3), 154-163.
- Mavin, S. (2001). "Women's Career in Theory and Practice: Time for Change?". *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Mayuk, A. (2013). Çalışma Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Düriye Bozok), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mert, P. (2019). Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Ahmet Faruk Levent), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Miller, W., Kerr, B. and Reid, M. (1999). "A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls". *Public Administration Review*, 59(3), 217-230.
- Morrison, A. M., White, R. P. and Velsor, V. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America's Largest Corporations?* Boston: Addison- Wesley.
- Mutlu, S. N. (2021). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Hatice Kumcağız), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Nakkazi, T. (2021). Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Uganda İslam Üniversitesi Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Kamola Bayram), Konya: KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Maurice Temple Limited.
- Orbay, İ. (2018). Ortaokul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Münevver Mertoğlu), İstanbul: Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Orpen, C. (1994). "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success". *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Öçalır, M. (2017). Kurumsal İletişim Açısından 'Cam Tavan Sendromu': Orta ve Üst Düzey Kadın Yöneticilerin, Cam Tavan Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Yönetim ve İç İletişim Açısından Değerlendirilmesine Yönelik İstanbul Özelinde Nitel Bir Çalışma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Müberra Yüksel), İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, E. (2018). Örgütsel Adalet İle Cam Tavan Sendromu İlişkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özgür Ergün), İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özenç, M. Ç. (2019). Erkek Egemen İşlerde Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları Güçlükler Açısından Cam Tavan Sendromu ve İş Motivasyonları: Havacılık ve Güvenlik İş

- Kollarında Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Murat Adil Salepçioğlu), İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özköse, A. S. (2022). Kadın Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılarının Belirlenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Enis Baha Biçer), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özmete, E. (2002). Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Emine Gönen), Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özünü, D. (2013). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. N. Derya Ergun Özler), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pamuk, M. Ş. (2017). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma (Ankara Örneği), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Kadir Özer), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Perrewe, P. L. and Nelson, D. L. (2004). “Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill”. *Organizational Dynamics*, 33(4), 366–378.
- Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2005). “The Glass Cliff: Evidence That Women are Over Represented in Precarious Leadership Positions”. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
- Salkım, D. (2020). Cam Tavan Sendromu ve Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi: Kadınlar Üzerine Karma Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Okan Yaşar), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarioğlu, Z. B. (2018). Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Sait Gürbüz), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmez, P. S. (2017). Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Sendromu ile Olan İlişkinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman Bayraktar), İstanbul: Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shing, S., Sharma, c., Bali, P., Sharma, S. and Shah, M. A. (2023). “Making Sense Of Glass Ceiling: A Bibliometric Analysis of Conceptual Framework, Intellectual Structure and Research Publications. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 1-26.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Sürmeli, C. (2022). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Antalya İlinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Özcan Zorlu), Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen, H. (2017). Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler ve Çıkış Yollarının İncelenmesi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. İsa İpçioğlu), Bilecik: Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şerifoğlu, G. (2017). Çalışma Hayatında Kadın Yöneticilerin Karşılaştığı Sorunlara Gelişim Temelli Bir Bakış: “Cam Tavan Sendromu” Algısını Aşmaya Yönelik Bir Müdahale Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Pınar Ünsal), İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, J. (2008). “Breaking The “Bamboo Curtain” and the “Glass Ceiling”: The Experience of Women Entrepreneurs in High-Tech Industries in An Emerging Market”. *Journal of Business Ethics*, 80, 547–564.
- Tanrısevdi, F. (2015). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Ruhi Sarpkaya; Yrd. Doç. Dr. Pınar Yengin Sarpkaya), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taylor, F. (2003). “Content Analysis and Gender Stereotypes in Children’s Books”. *Teaching Sociology*, 31(3), 300-311.
- Tuna, E. S. (2019). Kadın İşgörenlerde Cam Tavan Sendromunun Bilgi Paylaşımına Etkisi, Kamu Sektöründe Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yasin Aksoy), İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- US Department of Labor. (1991). *A report on the glass ceiling initiative (ED340653)*. Washington, DC: Department of Labor.
- Üçyıldız, U. H. (2017). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gürkan Akdağ), Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, H. (2022). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu, Kariyer Platosu ve Süper Kadın İdeali, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Mehmet Sağır), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- White, B. (1995). "The Career Development of Successful Women". *Women in Management Review*, 10(3), 4-15.
- White, B., Cox, C. and Cooper, C. (1992). *Women's Career Development: A Study of High Flyers*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Yaldız, Ş. (2019). Cam Tavan Sendromu Aşma Stratejileri; Elektrik Dağıtım Firmasında Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Neslihan Okakın), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yanmaz, K. (2019). Lojistik İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu ve İş Motivasyonu: Mersin İli Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Oya Korkmaz), Mersin: Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yaşar, J. (2019). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminlerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Hülya Gündüz Çekmecelioglu), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yenici, H. (2018). Yöneticilik Sendromu ve Cam Tavan Sendromunun Örgütlerde Uygulanmasına (İstanbul Vakıf Üniversiteleri Kadın Akademik Personeline) Yönelik Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. İsmail Dalay), İstanbul: Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2020). Cam Tavan Sendromu: Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Ceyda Aysuna Türkyılmaz), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, F. (2018). Kamu ve Özel Spor Kurumlarında Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Analizi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Abdurrahman Kepoğlu), Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, S. (2019). Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Özbek), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, T. (2013). Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İstanbul İli Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Temel), İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğit, S. (2020). Çalışma Yaşamında Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromunun Türkiye Örneği Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Salih Güney), İstanbul: Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yolcu, N. (2021). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Edirne İli Örneği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Kutluk Bozkurt), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel, P. (2022). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: İstanbul İlindeki Seçili Vakıf Üniversitelerinde Görevli Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ali Saygılı), İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Zeybek, İ. (2018). Sağlık Kurumlarında Yöneticilikte Kadınlarda Görülen Cam Tavan Sendromu, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Ebru Karaman), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.