



**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA KADIN ÇALIŞMALARI: BİR
İÇERİK ARAŞTIRMASI**

YASEMİN TOLONGÜÇ

EYLÜL 2020

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA KADIN ÇALIŞMALARI: BİR
İÇERİK ARAŞTIRMASI**

YASEMİN TOLONGÜÇ

EYLÜL 2020

ÖZET

YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA KADIN ÇALIŞMALARI: BİR İÇERİK ARAŞTIRMASI

Yasemin TOLONGÜÇ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. R. Arzu KALEMCİ

Örgüt/yönetim yazınında tarihsel sürece bakıldığında araştırmacıların birçok yaklaşım geliştirdiği görülmektedir. Türkiye ise örgüt/yönetim yazınında genel anlamda gelişmiş ülkelerden bu yaklaşımları alarak yazına katkı sağlamıştır. Yapılan analizler doğrultusunda, yazının ABD etkisinde olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada ise Türkiye ve ABD yazınında “yönetim ve kadın” alanında 1991-2020 yılları arasında yayımlanmış makale, tez, bildirilerin içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ışında, “kadın ve yönetim” alanında Türkiye’de yapılan çalışmaların ABD yazına göre oldukça kısıtlı kaldığı görülmektedir. Çalışma sonunda iki yazının benzer alanlarda incelemiş olduğu konulara rastlanmıştır. Bu beklenen bir sonuç olan “kadın”, “yönetim”, “yönetici”, “üst”, “sosyal”, “kurumsal” gibi konulardır. Ancak detaylı analiz sonrasında birbirlerinden farklılaştığı görülmüştür. ABD yazınında “hamilelik”, “menopoz”, “diyabet” gibi Türkiye yazınında hiç rastlanmayan konuların incelendiği görülmüştür. Türkiye yazınında “kurul”, “kota”, “üye”, “sermaye”, “bağımsız” gibi ABD yazınında tespit edilmeyen kelimelere rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türk Yönetim Yazını, Yönetim, Kadın, İçerik Analizi.

ABSTRACT

YÖNETİM VE ORGANİZASYON ALANINDA KADIN ÇALIŞMALARI: BİR İÇERİK ARAŞTIRMASI

Yasemin TOLONGÜÇ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. R. Arzu KALEMCİ

Looking at the historical process in organization / management literature, it is seen that researchers have developed many approaches. Turkey, taking this approach from developed countries in general, organization / management has contributed to literature. According to the analysis, it is known that the literature is under the influence of the USA. In this study, Turkey and the United States literature "management and women" in the article published between the years 1991-2020, thesis, content analysis was carried out of the papers. In light of the data obtained, "women and management" of the work done in Turkey in the field it seems to remain fairly limited compared to the US literature. At the end of the study, the literature that the two articles have examined in similar areas were found. This is an expected result, such as "woman", "management", "manager", "superior", "social", "institutional". However, it was seen that they differed from each other after detailed analysis. In the US literature, not found in any literature of Turkey "pregnancy", "menopause", "diabetes" was seen as the study of the subject. Turkey literature "establishment", "quotas", "member", "capital", "independent" words were seen as not detected in the US literature.

Keywords: Turkish Management Literature, Management, Woman, Content Analysis

TEŞEKKÜR

Tez dönemim süresince akademik disiplini ve her daim desteğiyle bana yol gösteren değerli danıőmanım Prof. Dr. Rabia Arzu KALEMCİ 'ye en içten teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimi yazdığım süre boyunca manevi desteğini benden esirgemeyen dostum Zeynep DAYIOğLU'na, tüm arkadaşlarım ve aileme teşekkür ederim.

Hazırlamıő olduğum tez çalıőmamı, tüm hayatım boyunca bana emeğini, desteğini ve güvenini hiç eksik etmeyen canım annem Ayőe YOSMAOğLU'na armağan ediyorum.

İÇİNDEKİLER

<u>İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA</u>	iii
<u>ÖZET</u>	iv
<u>ABSTRACT</u>	v
<u>TEŞEKKÜR</u>	vi
<u>İÇİNDEKİLER</u>	vii
<u>TABLolar LİSTESİ</u>	ix
<u>ŞEKİLLER LİSTESİ</u>	x
<u>KISALTMALAR LİSTESİ</u>	xi

BÖLÜMLER

GİRİŞ	1
BÖLÜM I KURUMSAL KURAM	4
1.1 Türkiye’de Yönetim/Örgüt Yazının Kurumsallaşması	13
BÖLÜM II YÖNETİM VE KADIN	18
2.1 Kadın Çalışmaları İle İlgili Kavramlar	24
2.1.1 Cam Tavan Sendromu	24
2.1.2 Cam Uçurum	26
2.1.3 Kraliçe Arı Sendromu	28
2.2 Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın	32
2.3 Akademik Yazında Yönetim ve Kadın Çalışmaları	35
BÖLÜM III "YÖNETİM VE KADIN" ALANINDA TÜRKİYE VE ABD YAZINININ KARŞILAŞTIRILMASI	38
3.1 Çalışmanın Temel Sorunsalı ve Amacı	38
3.2 Çalışmanın Yöntemi ve Veri Seti	38
3.3 Veri Analizi ve Bulgular	43
BÖLÜM IV SONUÇ	58
KAYNAKÇA	62

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Değişimi Etkilen Düzenleyici, Normatif ve Bilişsel Unsurlar	9
Tablo 2: Kurumlaşmanın Evreleri ve Karşılaştırması.....	11
Tablo 3: Dünyada 2015-2019 Yılları Arası Kadın İstihdam Oranı.....	23
Tablo 4: Kadınların Yönetimsel Alandaki Pozisyonuna Göre Oranı (%).....	31
Tablo 5: Türkiye’de 2015-2019 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranı (%).....	34
Tablo 6: Türkiye’de Yayımlanan Yıllara Göre Makale Sayıları	39
Tablo 7: ABD’de Yayımlanan Yıllara Göre Makale Sayıları.....	41
Tablo 8: Türkiye Yazınında Yer Alan Dergi Adları ve Sayıları.....	44
Tablo 9: Türkiye Yazınında Tezlerin Yayımlandığı Üniversite ve Sayıları	45
Tablo 10: ABD Yazınında Yayımlanan Dergiler.....	46
Tablo 11: Türkiye ve ABD Yazınında Kadın ve Yönetim Alanında En Sık Kullanılan 100 Kelime	48
Tablo 12 : Türkiye ve ABD Yazınında Tespit Edilen Ortak Kelimeler	53
Tablo 13 : Sadece ABD Yazınında Tespit Edilen Kelimeler.....	55
Tablo14: Sadece Türk Yazınında Tespit Edilen Kelimeler.....	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Cam Uçurum.....27



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination
Against Women

CEO: Chief Executive Officer

ILO: International Labour Organization

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

ODTÜ: Orta Doğu Teknik Üniversitesi

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Yönetim ve örgüt kuramının son yıllarda araştırmacılar tarafından yoğun olarak incelendiği bilinmektedir. Bu durum dergilerde yayınlanan makale içerikleri, bildiriler göz önüne alınarak tespit edilmiştir (Sargut ve Özen, 2015). Türk yönetim/örgüt yazınının gelişim sürecine bakıldığında, 1930'lu yıllarda ilk çalışmaların başladığı ve yazınının Alman etkisinde olduğu bilinmektedir. İkinci Dünya Savaşı ardından yaşanan değişimlerle birlikte 1950 ve sonrasında çalışmalarda Amerikan etkisi görülmüştür. Yazınının “ilkeler ve işlevler” ve “personel ve insan ilişkileri” yönetim anlayışına doğru yönelim gösterdiği tespit edilmiştir (Üsdiken ve Çetin, 1999: 51). Savaş sonrası Türkiye ve ABD ilişkisinin yazına etki ettiği söylenebilir ancak iş hayatında evrensel temellere dayalı anlayış tarzını benimseyen ABD, bu açıdan bakıldığında yönetim alanında yol gösterici konumda yer almıştır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993). Yönetim alanı 1960'larda Fayolist düşünce tarzının ana hatlarını oluştururken, bunun yanı sıra “örgüt kuramı” ve “davranışçı” bakış açısının da gelişim gösterdiği görülmektedir (Üsdiken ve Erden, 2002: 94-95). Berkman'ın (1987: 27-28) çalışmasında, 1968-1987 yılları arasında yönetim ve organizasyon alanına dair yapmış olduğu çalışma sonunda Türkiye yazınına dair “sosyo-kültürel-ekonomik” alanını içeren içerik bulunmadığını onun yerine Amerikan yazınıyla alakalı içeriklerin mevcut olduğu tespit edilmiştir (Dirlik ve Şehitoğlu, 2016: 96). Yönetim alanında yapılan çalışmalar 1980 yılı sonrasında hızlanmaya başlamıştır. Bu süreçte akademik dergilerde yayımlanan makaleler, kongrelerin bildirileri ve tez sayıları bu düşünceyi desteklemektedir (Pekdemir, Sözüer, Yaşlıoğlu ve Ceran, 2016). Walsh, Meyer, ve Schoonhoven (2006), son yirmi yılda Kurumsal Kuramın örgütsel analiz alanında öne çıkan teori olduğunu belirtmiştir (Leca, Battilana ve Boxenbaum, 2008).

Tarihsel süreç incelendiğinde, kadının iş hayatına girişi ve ekonomik anlamda özgürleşmesi erkeklere göre daha zor gerçekleşmiştir. Bu durum kadınların yönetim alanındaki hakimiyetini de etkilemiştir (Onay ve Heptazeler, 2014). Yönetim alanında akademik anlamda yapılan çalışmalar incelendiğinde, 1970 ve sonrasında kadın ve yönetim ile ilişkili çalışmalarda artış görülmüştür. 70'lerin ilk yarın da “kadın yönetici olabilir mi?” sorusu sorulurken, 70'lerin son döneminde ise odaklanan konu değişerek “kadın ve erkek yöneticiler örgütlerdeki davranışları açısından farklılık gösterir mi?” sorusuna cevap aranmıştır (Arıkan, 1997: 31). 1980 ve sonrasında geçen süreçte artık bu durum “kadınlar neden üst düzey yönetsel pozisyonlara gelemiyor?” şeklinde sorgulanmaya başlanmıştır (Bell ve Nkomo, 1994: 236-237; Arıkan, 1997: 32). 1980'li yıllarla birlikte kadınlar iş hayatında ilerleyerek orta düzey yönetici pozisyonunda yer almaya başlamışlardır. Fakat üst düzey yönetici olmak istediklerinde birçok engelle karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Bu durumun nedenleri ise yazında “cam tavan” kavramıyla açıklanmıştır (Ünal, 2015: 13). “Cam Tavan Sendromu” yönetim yazınında kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldığı somut bir şekilde varlığı görülemeyen engeller şeklinde açıklanmıştır (Korkmaz, 2016: 97). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmalarını etkileyen eğitim, motivasyon, deneyim gibi birçok etken mevcuttur. Ancak cam tavanın dikkat çektiği asıl tutum kadınların kademe atladıkça maruz kaldıkları cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcı tutumların daha da artış göstermesidir (Cotter, Hermsen, ve Vanneman, 2001: 658-661; Özkaplan, 2013: 7). “Cam tavan” kavramının adlandırılma nedeni, hedef veya ulaşılmak istenen üst pozisyonun görünür olması fakat bariyerlerin saydam olmasıdır. Dünyada pek çok ülkede cinsiyet eşitliğine dair yasalar mevcut olsa da cam tavanın neden olduğu bariyerler mevcuttur. Bu sebeplerden dolayı genelde kadın çalışanlar şirketlerdeki alt ve orta düzey pozisyonlarda görev almaktadır (Akbaş ve Korkmaz 2017: 75). Araştırmacı Ryan ve Haslam (2005a, b, 2007), çalışmalarında cam tavan alanını genişleterek, riskli veya güvensiz olan liderlik pozisyonlarına erkeklerden daha çok kadınların tercih edildiğini ve bu durumun ise cam uçurum olduğunu ifade etmiştir (Haslam ve Ryan, 2008: 531). Literatür incelendiğinde, cam tavan ile ilgili araştırmaların çoğunun, bireysel tutumların değerlendirilmesi yerine ikincil veri analizi gerçekleştirildiğini veya kadın yöneticilerin görüşlerinin alındığı tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda erkek yöneticiler araştırmanın örnekleminde yer almıştır. Bir diğer rastlanan yöntem ise yönetici olmayan çalışanların da cam tavan ile ilgili değerlendirmenin kapsamında yer almasıdır (Şener, Erdilek Karabay, Arıkan Tezergil,

2018). Tarihsel süreç incelendiğinde 1980 ve sonrasında artık araştırmacılar kadınların üst yönetimde sayılarının az olmasının nedeni ve bunu çözmek için çözüm önerileri sunan birçok analiz ve inceleme gerçekleştirmektedir. Uluslararası bağımsız denetim şirketlerinden Grant Thornton 'un (2015 :11) yaptığı araştırmaya göre; küresel olarak kadınların şirketlerdeki rolünün %27 oranında insan kaynakları yöneticisi, %9 'unun Chief Executive Officer (CEO) olduğunu belirtmiştir.

Türk yönetim yazını üzerinde ABD etkisinden yola çıkarak, Türkiye'de ve ABD'de yönetim ve kadın alanında yapılacak olan çalışmayla yazınına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. 1991-2020 yılları arasında Türkiye ve ABD yayımlanmış makale, tezler ve bildiri incelenerek, kadın ve yönetim yazınında en çok hangi alanlarda çalışıldığının belirleyebilmek ve Türkiye yazınına özgü gelişmenin olup olmadığının tespitini gerçekleştirme amacı taşımaktadır. Bu tespit için başlığında; "kadın", "women" ve "yönetim", "management" kelimeleri içeren ABD'de yayımlanan makaleler ve Türkiye'de yayımlanan makale, bildiriler ve tezler incelenerek en sık kullanılan 100 kelime tespiti yapılmıştır. Kelime sıklık sayısı, sıklık yüzdesi ve ilk 100 kelime içindeki yüzdesi tespit edilmiştir. Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan içerik analizi ile veri analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen en sık kullanılan 100 kelime doğrultusunda her yazın için ortak ve farklılık gösteren kelimeler olduğu görülmüştür. Ortak kelimelerin yönetim ve kadın yazınıyla ilişkili kelimeler olduğu tespit edilmiştir. Örneğin; "kadın", "sosyal", "üst", "yönetim" gibi. Genel olarak bakıldığında ise iki yazın elde edilen bulgular doğrultusunda dikkat çeken bir farklılık mevcuttur. Yapılan çalışmaların ABD yazınında "sağlık", "cinsiyet" ile ilişkin konulara odaklandığı görülürken, Türkiye yazınında bu durumun "ekonomi", "eğitim" alanlarının daha fazla araştırıldığını göstermektedir. Her ülkenin yazının kendine özgü alanlarda araştırma yaptığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM I

KURUMSAL KURAM

Kurumsal Kuramın temelleri, sosyoloji alanında yapılan organizasyonlara ilişkin çalışmalara dayanmaktadır. Bu alanın en önemli sosyologları ise Max Weber ve Robert K.Merton'dur. Kuramcıların, Max Weber ve Robert K.Merton'un çalışmalarından etkilendiği bilinmektedir (Aydınlı, 2007). Merton'ın (1940: 560-568) çalışması eski kurumsal kurama yol gösterici niteliktedir. Bu çalışmada "kurumsallaşma" yer almamaktadır ancak bürokrasi kavramı incelenmiştir. Kamusal kurumların yükümlülük ve hiyerarşik sistemin içeriğinden bahsedilmiştir (Salahoğlu, 2019: 26). Eski kurumsal kuramın temelini oluşturan ve yeni kurumsal kurama öncü çalışmalara sahip olan kişi Philip Selznick'dir (Kalemci, 2004). Selznick (1949) "TVA and The Grassroots" ve Selznick (1952) "The Organizational Weapon" adlı çalışmalarında iki ana kavram üzerinde durmuştur; karakter ve yetkinlik (Selznick, 1996: 270). Selznick (1949), pek çok faaliyetle birlikte Tennessee bölgesindeki halkın üretimde verimli olması ve gelişmesi için kurulmuş olan TVA örgütünü incelemiştir. Örgütün karar mekanizmasında ise o çevreye hakimiyet kuran grupların yer almasının sonucunda bölge için hedeflenen amaçlardan uzaklaşıldığını tespit edilmiştir. Örgütün kalkınma hedefini gerçekleştirmek için amaç sapması yaşandığını bundan dolayı örgütlerin çevreye uyumun sağladığı düşüncesini destekler nitelikte bir izlenime varılmıştır (Özen, 2015: 248-249).

Selznick'in (1957) "My Leadership in Administration" adlı kitabı eski kurumsal kuramın kaynağını oluşturmaktadır. Bu çalışmasında yer alan bulgular neticesinde "organizasyon" ve "kurum" kavramlarının birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir (Selznick 1996: 272). Kurumsal kurama katkı sağlayan bir çalışmada Stinchcombe'un (1965) çalışması, aynı bölgede bulunan örgütlerin biçimlerinin kuruldukları dönemdeki, kaynaklar ve bilgilerle kısıtlı kaldığını, bu neden yüzünden o dönemin koşullarını göstereceği için birbirlerine benzer şekilde olacaklarını iddia etmiştir. Bu durumun ise örgütlerde "damga etkisi" yaratacağını, bu damganın izinin kaybolmayacağını belirtmiştir (Özen, 2015: 252-253). Perow'a (1986: 164-166) göre eski kurumsal kuram, örgüt analizine katkı sağlamıştır. Örgütlerin "bütüncül" olarak değerlendirilmesi ve şartlara bağlı olarak farklı örgütlerin var olabileceğini, örgütlerin kendilerinin var oluşlarını devam ettirebileceklerini ve son olarak ise örgütün oluşum sürecinde çevresel faktörlere uyumla birlikte önemini sağlayacaktır şeklinde ifade etmiştir (Özen, 2015: 251).

Yeni kurumsal kuram kavramının doğması 70'li yılların son dönemiyle 80'li yılların başlangıcıdır (Özen, 2013). Yeni kurumsal kuram sosyoloji, siyaset bilimi, antropoloji ve ekonomi gibi farklı alanlarda farklı disiplin kazanarak ilerlemiştir (Scott, 1995). Yeni kurumsal kuram, davranışçılık yaklaşımının değinmediği konuları ele alarak, kurumsal kurama farklı bir perspektiften bakmaya çalışmıştır. Bununla beraber içsel faktörler gibi dışsal faktörlere de değinmiştir. Örgütlerin birer sosyal varlık olduğunu belirtmiş, bireysel amaçlara önem verilmiştir (Kalemci, 2009). Yeni kurumsal kuram dış çevrenin örgütleri nasıl etkilediğini, kurumsal yapı ve politikalarla örgütlerin meşru olmalarına odaklanmıştır. 1970 ve 1980 yılları arasındaki çalışmalarında; eşbiçimcilik, difüzyon ve ayırma kavramlarını tanımlamıştır (Powell ve Bromley, 2015: 764). Kurumsal eşbiçimlilik kavramı modern örgütlerin devamlılığını yaygın hale getiren politika ve resmi durumları anlamak için faydalı birer araçtır (DiMaggio ve Powell, 1983: 150). DiMaggio ve Powell (1983) örgütlerin kurumsal eşbiçimci oluşunun üç şekilde meydana geldiğini bunların; zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimcilik olduğunu belirtmiştir. Zorlayıcı eşbiçimlilik ise siyasi etki ve meşruiyet sorunlarından kaynaklanmaktadır. Örgütlerin bağlı oldukları resmi ve resmi olmayan baskılar sonucu kurallara uyma zorunluluğudur. Taklitçi eşbiçimcilik belirsizlikten dolayı verilen standart tepkiler sonrası oluşmuştur, normatif eşbiçimcilik mesleki profesyonellik içinde meydana gelmiştir (DiMaggio ve Powell, 1983 :150). DiMaggio ve Powell (1991), örgütlerin birbirleriyle olan bağımlılıklarının artması

eşbiçimlilik düzeyinin de artacağını, belirsizliklerin artmasının da örnek alınan örgütlerin daha fazla taklit edileceğini belirtmiştir. Kurumsal eşbiçimciliğin örgütsel alanda devletin, meslek kuruluşlarıyla olan etki derecesi ne kadar çok ise kurumsal eşbiçimcilik o kadar fazla olduğu şeklinde ifade edilmiştir (Özen, 2015: 265-266).

Kuramın ana hatlarını oluşturan (Meyer ve Rowan, 1977; Zucker, 1977; Scott ve Meyer, 1983; DiMaggio ve Powell, 1983) çalışmalara göre; örgütlerin yapı ve süreçlerinin dahil oldukları çevreye uyum sağlaması sonucunda bütünleşmesi kurumsal kuramın temel söylevidir. Örgütlerin var olabilmek için sadece verimli olmaları yeterli değildir bununla birlikte çevreye adapte olup kendilerini meşru kılmaları gerekmektedir (Özen, 2015). Bu bilgi doğrultusunda kuramın temeli sayılan çalışmalar aşağıda tek tek incelenmiştir ve çalışmaların temel bulgularından bahsedilmiştir. Meyer ve Rowan (1977), örgütlerin kurumsal çevreyle olan ilişkisinden ve örgütlerin hayatta kalmak için eşbiçimli hal almalarından bahsetmiştir. Birçok resmi örgütsel yapılar, rasyonel kurumsal kuralların yansıması olarak ortaya çıkar. Kurumsal kurallar, meşruluk kazanma, kaynaklar, istikrar ve hayatta kalma işlevi görmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 340). Kurumsallaşmış kurallarla eşbiçimli olan örgütlerin genellikle iki problemle karşılaştığı görülmektedir. Bunlardan ilki kurumsallaşmış örgütün teknik faaliyet ve verimlilik talepleri nedeniyle törensel kurallara uyum sağlayamaması; ikinci olarak törensel kuralların farklı çevrelere aktarılması sonucunda çelişki yaratabilmesidir (Meyer ve Rowan, 1977: 355). Zucker (1977) çalışmasında ise kültürel kalıcılığın kurumsallaşmayla olan ilişkisine değinmiştir. Kurumsallaşmaya yönelik geleneksel yaklaşımların kültürel kalıcılık için yeterli olmadığını belirtmiştir. Kurumsallaşma derecesinin kültürel kalıcılıkla arasındaki ilişkinin kuvvetli olduğunu, kurumsallaşma arttıkça kültürel kalıcılığında oluştuğunu belirtmiştir (Zucker, 1977: 726-742). DiMaggio ve Powell (1983) eşbiçimcilik kavramı; zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimcilik şeklinde tanımlamıştır. Örgütleri bu kadar benzer yapan nedir? Sorusuna cevap aranmıştır (DiMaggio ve Powell, 1983: 147). Tolbert ve Zucker (1996) çalışmasında örgütlerin karar alma süreçlerinde normatif etkilerin rolünü vurgulayarak, kurumsal kurama da örgütsel yapıyı açıklamaya yönelik bakış açısı ve yaklaşımlara dikkat çekmiştir (Tolbert ve Zucker 1996:186).

DiMaggio ve Powell (1991: 12-14), yeni kurumsal kuramın öne sürdüğü fikirleri şöyle özetlemiştir; yeni kurumsal kuram örgütün içinde ve dışında gerçekleşen çıkar çatışmasını önemsemez, istikrar ve meşruiyet birbiriyle olan ilişkisinde örgüt

rasyonelliğini sınırlar. Biçimsel yapı rasyonellik dışındadır. Yerel olmayan çevreye ilgi mevcuttur ve çevrenin örgütleri etkilediğini belirtir. Örgütlerin yapı ve kuralları sadece onlara ait bir şey değil kurumsallaşmanın bir parçasıdır. Örgütlerin birçok nedenden dolayı homojen yapıda olduklarını savunur. Son olarak ise örgütlerin birer etken varlık olduğunu belirtir (Tavşancı, 2009: 10-11).

Özen (2015) çalışmasında, Scott ve Meyer (1994) ve Tolbert ve Zucker (1996) çalışmalarını inceleyerek yeni kurumsal kuramının temel prensiplerini açıklamıştır. Öncelikle örgütlerin mikro bir yapıda olmadıklarını uzun yıllar sonrasında kurumsallaşmış makro çevreye sahip olduğunu belirtmiştir. Çevresel unsurların tek bir alanı kapsamadığını ve tüm hukuki, iktisadi, toplumsal ve kültürel sistemlerden meydana geldiğini belirtmiştir. Vurgulanan bir diğer konu, örgütlerin devamlılığını sağlayabilmeleri için bulunduğu çevreye uyum sağlayarak kendisini meşru kılması gerektiğidir (Özen, 2015: 268-269). Eski ve yeni kurumsal kuram arasında belli başlı benzerlikler olsa da pek çok noktada birbirlerinden ayrılırlar. Eski kurumsal kuram grup ve örgüt stratejilerini politik bir bakış açısıyla değinirken, yeni kurumsal kuram diğer örgütler arası ilişkiye odaklanır aralarındaki anlaşmazlıkların nasıl reaksiyon verdiklerini anlamaya ve değerlendirmeye çalışmıştır. Yeni kurumsal kuramın yerel olmayan çevreye odaklanması bir başka farklılıktır (Kalemci, 2004).

Vander Zanden' a (1986) göre kurum, sosyal hayatın iç içe geçtiği ve aynı zamanda bu alanların yönetildiği, yaşamın içinde karşı karşıya kalınan problemlere alınan çözümler şeklinde ifade edilebilir. Bu çözümler ise toplumsal değerlerle bir bütün oluşturur ve o kültürün kalıplarından çıkmaz (Çakar ve Danışman, 2017: 268). Kurum kavramını farklı şekilde açıklayan görüşler mevcuttur. Bresser ve Millonig' a (2003) göre kurumların temel ve ikincil olarak kategorize edildiğini belirtmiştir. Temel kurumların toplumlar tarafından değişim geçirerek kabul edilen normlardır. Bu kurumların insanlar tarafından benimsenen ve değiştirilmesinin oldukça zor olduğu bilinmektedir. Örneğin etik kurallar, insan hakları. İkincil kurumlar ise kanunlar, sözleşmeler, örgütler ve örgütsel kuralları kapsayan ve temel kurumlardan farklı olarak değiştirilmesi daha kolaydır. İki kurumda da içselleştirme mevcuttur. Örgüt kültürünü benimseyen kişi zamanla bunu içselleştirerek örgüte uygun davranış şeklini benimser (Bolat ve Seymen, 2006: 226-227). DiMaggio ve Powel'ın (1983) çalışmasında üç kurumsal mekanizmadan bahsetmiştir, zorlayıcı, taklitçi ve normatif eşbiçimciliktir. Scott'a (2003: 879) göre kurumlar, "normatif", "düzenleyici" ve "kültürel-bilişsel" öğelerin meydana getirdiği bir sistemdir (Bolat ve Seymen, 2006: 227). Scott (1995) çalışmasında kurumları kavramlaştırırken makro bakış açısından mikroya doğru bir yönelim göstermiştir. Kurumları bilişsel, normatif ve düzenleyici olarak ifade etmiştir. Kurumlarda bilişsel boyutu toplumların benimsediği kültüre göre şekillenen ve zamanla ona uyulan boyut şeklinde tanımlamıştır. Bilişsel boyut ise açık bir şekilde benzeşerek ortak olan çevreyi taklit etme durumudur. Normatif boyut "ahlaken doğru ve uygun" olma düşüncesi meşruiyetin ilkesidir (Özen, 2015: 296-297)..

Tablo: 1 Örgütsel Değişimi Etkilen Düzenleyici, Normatif ve Bilişsel Unsurlar

	Düzenleyici	Normatif	Bilişsel
Meşruiyet	Yasal sistemler	Ahlaki ve Etik kavramlar	Kültürel sistemler
Temel kurallar	Politika ve Kurallar	İş rolleri, Alışkanlıklar ve Normlar	Değerler, İnançlar ve Varsayımlar
Sistemsal Değişikliğin Yürütücüleri	Yasal Yükümlülük	Ahlaki Yükümlülük	Değişen Değerleri İçselleştirmek
Sistemsal Değişikliğin Destekleyicileri	Korku ve Zorlama	Görev ve Sorumluluk	Sosyal Kimlik ve Bireysel İstek
Davranışsal Nedenler	Zorunda Olmak	Yapmalı	İsteğe Göre

Kaynak: Palthe (2014: 61).

(Tablo1) görüldüğü üzere meşruiyetin düzenleyici unsurları yasal sistemlere olan uygunluğuna, normatif unsurlar ahlaki ve etik sistemlere son olarak bilişsel unsurlar da kültürel sistemleri vurgular. Düzenleyici unsurlarda en önemli noktanın yasal yükümlülük olduğunu ve bu durumun itici güç oluşturduğunu belirterek, korku ile zorlamanın değişimi devam ettiren kilit faktör olduğundan bahsetmiştir (Palthe, 2014: 61). Örgütlerde düzenleyici öğeler hukuki ve devletin koyduğu kuralları kapsarken, normatif öğeler, ahlaki normlarla ilişkiyi temsil etmektedir. Örgütlerde bu öğelerden hepsi ya da biri mutlaka mevcuttur (Özen ve Yeloğlu, 2006). Bilişsel öğe örgütlerin kurumlara kolay uyum sağlamasıdır. Bir kurumun sosyal hayatta fark edilir bir durumda olmasını ve diğer örgütler tarafından benimsemesini sağlayan en önemli öğelerden biridir. Bir şirket kurarken akla gelen ilk şeylerden biri departmanları oluşturmaktır. Diğer örgütlerde yaygın olarak benimsenen bir durumun yapılması ve diğer örgütleri taklit ederek uygulaması, bilişsel öğeye örnektir (Özen, 2013).

Broom ve Selznick (1955: 238) eski kurumsal kuramda kurumsallaşmayı “düzensiz ve gevşek bir örgütlenmeden ya da teknik faaliyetlerden, düzenli, istikrarlı ve sosyal olarak bütünleşik örüntüleri doğması” şeklinde tanımlamıştır (Özen, 2013: 123). Yeni Kurumsal Kurama göre kurumsallaşma; sosyal süreçleri, zorlukları ya da hakikati toplumsal düşünce ve toplumsal davranışla ilgili olarak kural benzeri statüyü üstlenmektedir şeklinde tanımlamıştır (Meyer ve Rowan; 1977: 341). Berger ve Luckmann (1967) ise kurumsallaşmanın üç evreden meydana geldiğini ifade etmiştir.

Bunlar ise dışsallaşma, nesneleştirme ve içselleştirme. Dışsallaştırma bizim ve ilişkilendirmiş olduğumuz eylemlerdir, nesneleştirme eylemlerin dışardan gelen gerçeklerden yorumlanmasıdır, içselleştirme ise nesnelleştirilmiş dünyanın bizim tarafımızdan içselleştirilmesidir (Scott, 1987: 495). Zucker'e (1991:85) göre kurumsallaşma, "sosyal olarak tanımlanmış gerçekliğin bireysel aktörlerce aktarılma süreci ve bir eylem (act) olarak ifade edilen sürecin herhangi bir noktasında, sosyal gerçekliğin az veya çok kanıksanmış (taken-for-granted) yanı" şeklinde ifade etmiştir (Tavşancı, 2009: 14). Selznick' e (1984) göre kurumsallaşma belli bir süreç sonunda tamamlanır ve örgütün yapısını, kültürünü ve grupların çıkarları doğrultusunda örgüte bunu yansıtır. Bu kurumsallaşma örgütteki gruplar ve bireyler arasında etkileşimle ilişkilidir. Örgütlerin hedefleri ne kadar net olursa toplumsal baskı o kadar örgüte etki eder (Fidan, 2017). Yapılan çalışmalarda kurumsallaşma yaklaşımı; Selznick (1957) ve DiMaggio ve Powell (1983) adaptasyon aracı, Zucker (1977) ve Meyer ve Rowan (1977) sosyal düzenin oluşması, Friedland ve Alford (1987) bilinçsel ve normatif baskıları etkileme şeklinde yorumlandığı tespit edilmiştir (Scott, 1987: 493-511, Apaydın, 2009: 4)

Tablo :2 Kurumsallaşmanın Evreleri ve Karşılaştırması

Evreleri	Kurumsallaşma öncesi	Yarı kurumsallaşma	Tam kurumsallaşma
Süreç	Alışma	Nesneleştirme	Çökme
Benimsenen nitelikler	Türdeş	Türdeş olmayan	Türdeş olmayan
İvme dağılımı	Taklit	Taklitçi/ Normatif	Normatif
Teorileşme Faaliyeti	Yok	Yüksek	Düşük
Uygulamadaki sapma	Yüksek	Orta	Düşük
Yapıda hata oranı	Yüksek	Orta	Düşük

Kaynak: Tolbert ve Zucker (1996: 185).

Tolbert ve Zucker (1996) kurumsallaşmayı üç aşamalı olarak tanımlamıştır. İlk olarak alışma evresi olup, problemlerin giderilmesi davranışlarının gelişim sürecidir, ikincisi ise nesnelleştirme geçiş aşamasıdır örgütte yaygın, kalıcı bir halidir. Son olarak ise çökme evresi tam kurumsallaşma aşamasıdır örgütlerin devamlılığını sağlar (Tolbert ve Zucker, 1996). Alışma evresi kendine özgü örgütsel problemlerin veya bu sorunla ilişkili olarak yeni yapısal düzenlemelerin yapılma aşamasıdır. Bu sürece ise kurumsallaşma öncesi ilk evre olarak sınıflandırılmıştır (Tolbert ve Zucker, 1996: 181). Nesnelleştirme evresi ise yapının değerine ilişkin örgütsel karar vericilerle toplumsal uzlaşma sürecini içerir. Buna bağlı olan yapılar yaygın hale gelmiştir, yarı kurumsallaşma evresi olarak tanımlanabilir (Tolbert ve Zucker, 1996: 182-183). Çökme ise tam kurumsallaşma evresi olup, esas yapının tarihsel devamlılığı ve örgütün yıllar boyunca hayatta kalmasına bağlıdır (Tolbert ve Zucker, 1996: 184). Tolbert ve Zucker (1996: 180-187) çalışmasında gösterilen kurumsallaşmanın tamamlayıcı süreçlerini inceleyerek; alışma, nesnelleştirme ve çökme evrelerinden bahsetmiştir. (Tablo 2) gösterildiği üzere bu evreleri kurumsallaşmanın; kurumsallaşma öncesi, yarı kurumsallaşma, tam kurumsallaşma şeklinde üç evreyi belirtmiştir. Benimsenen nitelikler, ivme dağılımı, teorileşme faaliyeti, uygulamadaki sapma, yapıda hata oranlarına göre inceleyerek birbirleriyle olan farklılıklarını saptamıştır.

Literatürde meşruiyet kavramını ilk inceleyen çalışmalardan biri olan Parson (1956), meşruluğu genel olarak sosyal sistemin beklentileriyle uyumlu olarak norm ve değerler ile uyuşması olarak açıklamıştır (Kalemci ve Kalemci Tüzün, 2008: 404-405). Boyd'a (2000: 345) göre meşruiyet, "bir örgütün toplumdaki algısı" 'dır (Arslan ve Coşkun, 2017: 139). Zajac ve Westphal'a (2004: 443) göre meşru olmak örgütlerin iç ve dış çevrelerinin örgütün yapmış olduğu faaliyetlerini onaylaması açısından önemlidir. Faaliyetlerin meşru olması iç ve dış çevreyle ilişkilendirilir. Meşruluk ise "paydaşlar arasında da kabul edilebilirlik" şeklinde tanımlanabilir (Özdemir Aydın ve Tan, 2019: 229). Eşbiçimcilik kadar meşruiyet kavramı da kurumsal kuram için oldukça önem taşımaktadır (Deephouse, 1996). Kurumsal kuram yaklaşımına göre önce eşbiçimci hale gelen örgütün kimlik sahibi olması için meşruiyet kazanması gerekmektedir (Kalemci, 2004: 4). Meşru olmak için örgütlerin isteyerek ya da istemsiz çaba harcadıklarını ve nedenin de hayatta kalma ihtimallerinin meşru olarak daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Özen, 2013).

Suchman'a (1995) göre meşruiyet örgütlerde sosyal olarak yapılandırılmış olan normlar, değerler, inançlar ve tanımlar sisteminde arzu edinen, uygun veya uygunluğuna dair genel bir varsayım ya da algıdır şeklinde tanımlamıştır. (Suchman, 1995: 574). Meşruiyet gözlemcilerin örgütte gördükleri tepkiyi temsil eden bir algı ya da varsayımdır. Bu nedenden dolayı meşruiyet nesnel olarak incelenir, ancak öznel olarak yaratılır. Örgüt toplumsal normlardan farklılaşma yaşayabilir ancak bu durum fark edilmediğinden meşruiyetini korumaya devam eder. Meşruiyet meşrulaşmış varlığın davranışları ile bazı sosyal grupların inançları arasındaki uyumu yansıttığından dolayı sosyal olarak yapılanmıştır. Meşruiyet için iki önemli boyuttan bahsetmiştir; ilki süreklilik ve güvenirliliği sürdürme konusunda ayırım, ikinci olarak da pasif ve aktif destek arasındaki ayırım (Suchman, 1995: 574). Suchman (1995), "pragmatik", "ahlaki" ve "bilişsel" olarak meşruiyetin üç tipte olduğunu belirtmiştir (Suchman,1995: 577).

Pragmatik meşruiyet bir örgütün en yakın paydaşlarının menfaatlerine dayanır ve çoğu zaman, bu yakınlık örgütle arasında doğrudan değişim yaşamasına neden olur. Buna ek olarak, örgütsel eylemin paydaşların refahını gözle görülür bir şekilde etkilediği daha geniş politik, ekonomik veya sosyal karşılıklı bağımlılıkları da içerebilir (Suchman,1995: 578). Pragmatik meşruiyet, örgüt ve belirli unsurların arasında doğrudan değişim ve ilişki etkisini yansıttığından en kolay manipüle edilen meşruiyet biçimidir, genellikle bu ürün reklamlarıdır (Suchman,1995: 591). Pragmatik meşruiyetin aksine ahlaki meşruiyet “sosyotropik” "dir. Belirli faaliyetin değerlendiriciye fayda sağlayıp sağlamadığına ilgili hükümler olmaksızın, faaliyetin “yapılacak doğru şey” olup olmadığıyla ilgili hükümlere dayanır (Suchman,1995: 579). Bu hükümler genellikle sosyal olarak inşa edilmiş değer sistemi tarafından tanımlanması dışında toplumsal refahın etkili bir şekilde teşvik edilmediğine dair inançları da yansıtır (Suchman,1995: 579). Bilişsel meşruiyet örgütün gerekli ya da kaçınılmaz olarak kabul edilen kavramıdır. Pragmatik meşruiyetten ahlaki ve bilişsel meşruiyete geldikçe meşruiyetin elde edilmesi ve manipüle edilmesi daha zorlaşmaktadır ancak meşruiyet elde edildikten sonra bu durum daha ustaca, daha güçlü ve kendini idame ettiren bir hal alır (Suchman, 1995: 582-585).

1.1 TÜRKİYE’DE YÖNETİM/ÖRGÜT YAZININ KURUMSALLAŞMASI

Kurumsalci yaklaşımın söylemiyle ABD yönetsel uygulamaları ve yazınıyla “model”dir, “standart” dır (Üsdiken ve Erden, 2001: 10). Kurumsalci yaklaşımın Türkiye’de yönetim alanında katkı sağladığı çalışmalarda etkileyen “Amerikanlaşma” doğrultusunda gelişme gösterdiği söylenebilir. 1960’tan başlayan dönemin “doğa bilimleri” benimsemesiyle zamanla bilimleştigi görülmüştür (Üsdiken ve Leblebici, 2001; Üsdiken ve Erden, 2001: 10). Türkiye’de 1950 öncesinde ve sonrasında yaşanan gelişmeler “klasik” ve Taylorist bakış açısının mevcut olduğu söylenebilir. Ancak 1950 sonrasında insan ilişkileri yaklaşımının “Anglo-Sakson” yazınla ayrılarak, “neo-klasiğin" ve "modern" halinde akademik alanda görülmüştür (Üsdiken ve Çetin, 1999: 65). Yönetim yaklaşımları, “örgütlerdeki çalışanların nasıl yönetilmesi gerektiğine dair önerilen düşünce sistemleridir” (Özen, 2012: 2). Yönetim ve yönetme düşüncesi insanlık tarihinin başından beri var olan bir olgudur, günümüz yönetim sisteminde eski imparatorluklardan gelen izler görülmektedir. Ancak şu an ki yönetim yaklaşımlarının oluşum ve gelişimi tarihsel açıdan incelendiğinde kapitalist düzenle başladığı kabul edilir. Yönetim yaklaşımlarının tarihsel olarak ayrıldığı dört

temel yaklaşıma mevcuttur. Bunlar bilimsel yönetim yaklaşımı, insan ilişkileri yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve kalite-kültür yaklaşımıdır (Özen, 2012). Bilimsel yönetim yaklaşımının gelişimine katkı sağlayan en önemli temsilcilerinden biri Frederick W. Taylor'dur. Taylor üretimin verimli bir şekilde artması amacıyla motivasyonla alakalı çalışma gerçekleştirmiştir. Örgütte daha iyi organize olunmasının verimlilikle doğrudan bağlantı sağladığını ifade etmiştir (Yüksel, 1997; Şahin, 2004). Taylor'un ortaya koyduğu temel ilkeler ise işleyişin bilimsel yaklaşımlara dayandırılarak gerçekleştirilmesi gerektiği, farklı çalışma yöntemleri yerine iş planına bağlı olarak bu süreci devam ettirilmeli, çalışanların seçimine ve iş hakkındaki bilgisine dikkat edilmeli ve iş birliğiyle verimin artacağını vurgulamıştır (Massie,1983; Arıkboğa, 2010). Dünyada yaşanan ekonomik buhran döneminde örgütlerin yaşadıkları problemler ve yetersiz koşullardan dolayı davranış bilimciler bu alana odaklanmışlardır. Özellikle Hawthorne çalışmaları neticesinde insan ilişkileri yaklaşımın ortaya çıktığı bilinmektedir (Şimşek ve Çelik, 2018). Hawthorne çalışmaları doğrultusunda örgütlerin insan merkezli sosyal yapılara sahip olduğunu ve sadece çalışanları ücretle motive edilemediği anlaşılmıştır (Genç, 2013). Durumsallık yaklaşımı örgütte meydana gelen sorunların çözümü için tek bir koşulun olmadığını, sorunun şartlara göre değişim göstereceğini belirtir. Bu yaklaşım örgütü sistemsel olarak inceler. Örgütün çevresinde olan farklılıklara önem gösterir ve çevrenin örgütü etkilediğini belirtir (Topaloğlu ve Koç, 2017). 2. Dünya Savaşı sonrası yaşanan gelişmelerle birlikte, ABD'nin yönetim alanında diğer devletlerden üstün ve öncü kabul edilen bir duruma geldiği bilinmektedir (Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998). Kalite-Kültür Yaklaşımı'nın ortaya çıkması 1980 ve günümüz koşullarına uzanan dönemi kapsamaktadır. Bu yaklaşım ABD firmaları göz önüne alınarak 7-S modeli oluşmuştur ve Peters ve Waterman'ın "In Search of Excellence" adlı kitabı bu yaklaşımın başlangıcı olarak nitelendirilmiştir (Özen, 2012: 3-17).

Türkiye'nin ise yönetim alanında yaklaşım geliştirmedeğini, genellikle bu yaklaşımların diğer gelişmiş ülkelerden aldığı bilinmektedir. Yaklaşımların Türkiye'ye gelmesi farklı yöntemlerle meydana gelmektedir. Bazen örgütlerin yabancı hissedarları sayesinde, danışmanlık sağlayan kuruluşlarla ya da akademisyenlerin aktardıkları bilgiler doğrultusunda yaklaşımlar gelişmektedir (Özen, 2012). Bu süreci destekleyici ve katkı sağlayan çalışmalara bakılacak olursa; Üsdiken ve Çetin (1999), 1935-1965 yılları kapsayan akademik iki dergiden 23 makaleyi inceleyerek, çalışmada yönetim alanının araştırılması, analiz edilmesi ve elde edilen sonuçlar

sayesinde diğ er ç alışmalara öncü olmak için içerik analizi gerçekleştirmiştir. Türkiye yazınının 1930'ların başlarından 1940'lı yılların sonuna kadar "klasik" dönemi yansıttığını yani Taylor, Fayol etkisinin görüldüğ ünü belirtmiştir. "Ekonomiklik" alanın dikkat çektiğini belirterek, konuların sadece iş planlama, seçme ve ücretle ilişkili olduğ unu vurgulanmıştır (Üsdiken ve Çetin, 1999: 61). 1950 ve sonrasında insan ilişkileri yaklaşımının görüldüğ ünü ve Türkiye'deki akademik gelişmelerin ABD merkezli olduğu tespitinde bulunmuştur (Üsdiken ve Çetin, 1999). Türkiye'de 1950'li yılların sonu ve takiben on yıllık süreçte yönetim ve işletme alanı gelişimini sürdürmüştür. İşletme İktisadı Enstitüsü, Harvard Üniversitesi desteğ i sayesinde kurulmuş ve ODTÜ'de işletme bölümü aktif olarak eğitime başlamıştır (Üsdiken ve Pasedeos, 1993: 88). Türkiye'de 1950'li yıllarla birlikte iktisadi alanda yaşanan gelişmeler dolayısıyla özel sektöre yönelim meydana gelmiştir. 1960 ve sonrasında özel şirketlerde büyüme hızlanmıştır. Yönetim alanı akademik alanda dikkat çekerek yönetim ile ilgili akademik ç alışmalarda artış yaşanmıştır (Berkman, 2009). Bu görüşü destekleyici ç alışmalardan biri; Üsdiken, Selekler ve Çetin (1998), Sevk ve İdare Dergisinde yer almış yönetim ile ilgili olan 118 makaleyi incelemiş ve içerik analizi yöntemini kullanmıştır. 1950 ve sonrasında Türkiye'de yönetim yazınıyla ilgili artan yayımlarla birlikte bu ç alışma önem teşkil etmektedir. Ç alışmanın sonucunda, ABD etkisinin yoğ un olduğu ve genel olarak öğüt verici makalelere rastlanmıştır. Veri temelli yayının az oluşuna dikkat çekerek aynı zamanda Türkiye'yi anlatan yönetimle ilgili çok az veriye ulaşıldığını belirtmiştir. Zamanla yazında olan değ işimlerde ilkeler ve işlevler yaklaşımına ait makalelerin azaldığı ancak sistem düşüncesinin arttığı gözlemlenmiştir (Üsdiken, Selekler ve Çetin, 1998). Üsdiken ve Pasedeos (1992: 131), ç alışmasında Türkiye'de 1975 ile 1989 yılları arasında yer alan dört akademik derginin yayımlamış olduğu makaleleri incelemiştir. Sonucunda ise Türkiye'deki verilmiş olan toplam atıfların tek başına "Harvard Business Review" dergisine verilen atıfların sadece bir buçuk katı olduğ unu tespit etmiştir (Üsdiken ve Erden, 2001: 7). Berkman (1987) ç alışmasında ise 1968-1987 yılları arasında 503 makaleyi incelemiş ve bu ç alışma sonucunda Türk yazınında "sosyo-kültürel-ekonomik" alandan bakıldığ ında bilgi üretimi olmadığını ve ABD yazınından aktarılan bilgilerin mevcut olduğ unu tespit etmiştir (Dirlik, 2016: 86-87). 1980 sonlarında önceki yıllara nazaran yabancı kaynaklı alıntıların azaldığı tespit edilmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Erden, 2001). Bu dönemde ise Türkiye'deki Türk yönetim /örgüt yazınında veriye dayalı görgül ç alışmaların arttığını, bu durum "törens el görgülcülük" olarak

adlandırmıştır (Özen, 2002: 187). Özen (2002) göre törensel görgülcülüğü, akademisyenleri kendilerine yükledikleri misyondan farklı düşünmemek gerektiğini ve Türk Yönetim/Örgüt yazınında akademik alanda çalışanların işletmeler ve yönetim için önemini anlamak, etkili olabilmeleri için “doğal danışman” rolünü üstlendiklerini belirtmiştir (Özen, 2002: 199). Üsdiken ve Erden (2002), bu araştırmada 1990’lı yıllarda 4 akademik dergide yayınlanmış 174 makaleyi atıf analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda ise yönetim ve organizasyon ve personel/insan kaynaklarının örgütsel davranış ile kıyaslandığında kendi aralarında bölünmüş olduğu tespit etmiştir. Örgütsel davranışın daha bütüncül olduğunu belirtmiştir. Bir başka tespit ise 90’lı yıllar için davranışçı anlayışın Türkiye yazınında en etkin bakış açısı olduğudur.

Kırkbeşoğlu, Sözen, ve Kurt (2015) çalışmasında bibliyometrik yöntem kullanılarak Türkiye’deki örgüt kuramı alanındaki çalışmaların gelişimini anlamayı hedeflemiştir. Yapılan çalışmaların birbirleriyle olan ilişkilerini saptayarak yazına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu çalışma Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde yayımlanmış, 2004-2013 yılları arasındaki bildiri kapsayan 2004-2008 ve 2009-2013 5 yıllık dönemlere ayırarak sonuçlar değerlendirilmiştir. Öncelikle 2004-2008 yılları arası örgüt kuramı alanında az çalışma mevcutken 2009-2013 yıllarında önemli bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Tüm çalışma kapsamında örgüt kuramları arasından en çok çalışılan alan “kurumsal kuram”, 2009-2013 yılları arasında artış gösteren konular ise “kurumsallaşma- eşbiçimlilik -meşruiyet” olmuştur (Kırkbeşoğlu, Sözen, ve Kurt, 2015: 117-120). Dirlik ve Şehitoğlu (2016) çalışmasında, 2000 ile 2009 arasında yayınlanmış 124 makaleyi kapsayan çalışmasının sonucunda; en çok atıf alan yılların 90’lı yıllar olduğu örgütsel davranış alanındaki çalışma yoğunluğunun sonucunda ortaya çıkmıştır. Başka bir sonuç ise Yönetim Araştırmaları Dergisi (YAD)’nin yeni kurumsal kuramı ağırlıkta olarak incelendiğini ve diğer incelenen dergilerde atıfların kitaplara daha fazlayken iken, YAD ise yoğunlukla atıfların makaleler olduğu tespit edilmiştir (Dirlik, Şehitoğlu, 2016: 99). Erdemir (2008) çalışmasında 2002-2007 arasında yayınlanmış olan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde 211 bildiriye incelemiştir. Bu çalışmasının sonunda elde edilen bulgular genellikle hazır ölçek kullanıldığını, Türk kaynaklı olmayan ölçekler direk alınarak uygulandığı belirtmiştir (Dirlik, 2016: 95). Türk örgüt/yazınında yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyen Yalçınkaya ve Türker’e (2016) göre, 2007 itibariyle örgüt kuramı ile ilgili yazılan tezlerde artış görülmüştür. Bu artışın sebebinin Türk akademisyenlerin kitap yayımlamalarındaki artış ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir. En çok yeni kurumsal kuram alanında ve onu takip eden alan örgütsel iktisat kuramları tezlere konu olmuştur.

BÖLÜM II

YÖNETİM VE KADIN

Yüzyıllardır kadınlar hem toplumsal hem de ekonomik alanda var olarak, zihinsel ve fiziksel güçleriyle bütünü vazgeçilmez bir parçası olmuşlardır. Bu durum, “zihniyet, sistem ve insan üçgeninde oluşan paradigmalardan ve paradoksların farklı boyutları” sayesinde kadının toplumdaki konumunda belirleyicilik göstermiştir (Çetin, 2017: 2). Dünyanın birçok yerinde kadınlar ikinci planda kalmış ve erkeklerin onlar üzerinde söz söylediği bir “meta” olduğu düşüncesi hakim olmuştur (Gökçe, 1990: 37). İlk çağlarda toplulukların hayatta kalma içgüdüleriyle erkek vahşi hayvanları avlamak için gerekli aletleri yapmış, kadın ise toplayıcılık ve avlanan hayvanların pişirilmesini gerçekleştirmiştir. Bu durum zaman içinde kadın ve erkeğin farklı iş bölümlerinde çalışmalarının başlangıcı şeklinde yorumlanacaktır (Bayat, 2010). Yerleşik hayata geçiş ise köklü bir toplumsal değişim meydana gelmesini sağlamıştır. Toplumlarda ataerkil sistem hakim olmaya başlamış, kadın eviyle ve çocuğuyla ilgilenen bir hayatı olmuştur. Bu dönemde ticaretin ve üretimin artması, yeni meslek gruplarını oluşturmuştur; maden işçiliği, balıkçılık gibi fiziksel güç isteyen alanlarda erkekler çalışmaya başlamıştır (Altan, 1980: 13-14; Özeren, 2019: 17). Bu bölümde dünyada meydana gelen toplumları ve özellikle kadınların hayatını etkileyen olaylardan bahsedilecektir. Daha sonra Türkiye’deki kadının çalışma hayatındaki tarihsel gelişiminden bahsedilecektir. Yönetimde kadının yerini anlayabilmek için dönemsel olarak kadınların iş hayatında nasıl bir süreç geçirdiğini bilmek ve yapılan çalışmalar incelemek önem taşıyacaktır.

Avrupa’da, din ve feodal sistemin getirdiği kurallar çerçevesinde yaşayan kadınlar, bu kalıplardan çıkmak adına ilk önemli gelişmeyi, Rönesans ve Reform hareketleri sayesinde kazanmışlardır. Toplumsal yaşamda daha etkin olmak, mülk sahibi olabilmek gibi temel hakları elde etmişlerdir. Bu hareketler sonunda kadınlar tam olarak istedikleri eşit haklara kavuşmamışlardır. Örneğin; siyasi haklar (Daver, 1970). 18. yüzyılda yavaş yavaş kadınların eşitsizliklere karşı başkaldırıları

başlamıştır. Bu durum birçok kadın yazar tarafından dile getirilerek, toplumlarda hâkim olan kadın evde kalmalı düşüncesi reddedilmiştir ve kadının evde kalmasının onun doğasına aykırı olduğu savunulmuştur. Erkeklerle verilen hakların hepsinden kadınların da faydalanması gerektiğini belirtirmiştir. Bu tartışmalar eşitlik kavramı, özgür olma düşüncesinin daha çok konuşulmasını sağlayarak, feminizmi tetiklemiştir (Kolay, 2015).

Feminizmin sabit bir tanımlaması yoktur ancak ana söylemi kadınların her alanda karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığını reddederek, kadınların maruz kaldığı baskılara karşı mücadele etmesi şeklinde açıklanabilir. Feminizm kavramı kadının özgürleşmesini ve sosyal, ekonomik, kültürel alanda eşit haklara sahip olmasını savunur. 1., 2. ve 3. feminist dalga şeklinde kabul edilir (Taş, 2016). Feminizm tarihine bakıldığında, dönemselsel olarak hangi gelişmelerin yaşandığı ve hangi düşünürlerin etki ettiği aklı gelmektedir. Ancak yaşanan hareketler ülkelerin yapısına, kültürüne ve o tarihin genel şartlarına göre farklılık göstermektedir. Dünyadaki ortak düşünce ise kadınların ayrımcılığa karşı çıkararak eşit hak sahibi olmak istemesidir. 1. dalga liberal ve sosyalist feministleri kapsayan 19. yüzyıl sonuyla 20. yüzyıl ortalarında etkisini devam ettiren hareket olup, amacı kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olmasını sağlamaktır. 2. Dalga 1960'lı yıllarda görülmüştür ve azınlık kadın gruplarının sorunlarını çözmeye odaklanmıştır. 3. dalga ise 1990'ların ortasında başlamıştır, teorik sorunlarla ilgilenmiştir ve kavramları eleştirmiştir (Örnek, 2015: 106). Feminist düşüncede tartışılan temel konulardan biri olan kadınların maruz kaldığı baskı, toplumsal cinsiyet kuramlarıyla ilişkilendirilir (Ersoy Çak, 2010).

Ülkelerin sanayileşme sürecine başlamalarıyla kadınların çalışma hayatlarında önemli değişimler olmuştur (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Deane (1988 :128-129), buhar gücü ve gaz lambasının icadıyla birlikte daha çok fabrika açılmış ve çalışma süreleri uzamıştır. Kadın, erkek ve çocukların günde 12 ile 16 saat arasında çalıştıkları bilinmektedir. Çalışma sürelerindeki artış ise sadece fabrikalarda değil tarım sektöründe de görülmüştür (Başer, 2011: 163-164). Dönemin koşullarında fabrikaların artışı ve Avrupa'ya göçlerin başlamasıyla birlikte işgücü talebinde vasıfsız işçi ihtiyacını kadın ve çocuklar karşılamıştır. Kadın ve çocukların oldukça düşük ücretle çalışmaları işgücü maliyeti açısından fabrika sahiplerinin avantajlı duruma sokmaktadır (Braudel, 2004: 490; Başer, 2011: 164). Avrupa'daki kadın işçi sayısında artış devletlerin çalışma koşullarıyla ilgili düzenleme yapmaya itmiştir. İlk kez İngiltere'de madenlerde kadınların çalışması yasaklanmıştır. Daha sonra çalışma

saatlerinde düzenlemeler yapılmıştır ve diğer Avrupa ülkelerine örnek teşkil etmiştir (Altan, 1980: 14-16; Yaprak, 2003: 32-33).

Kadınların iş gücüne katılımlarında dönüm noktası 2.Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan gelişmelerdir. Bu dönemde kadınların işe katılımları artmış bunu durum emek arzı ve emek talebi ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Emek arzı, erkeklerin savaşta olduğu için para kazanmak durumunda kalan kadınların iş gücüne katılmasıdır. Piyasanın durgunluğu nedeniyle emek talebi oluşmuş olup, kadınlar iş gücüne katılarak piyasayı canlandırmışlardır (Özer ve Biçerli, 2004:58). Kadınların işgücü piyasasında yer aldıktan sonra erkeklerle aynı pozisyon veya sektörde bulunamamalarının temel sebeplerinden birinin ise “çocuk” yapma ile “işgücünde ilerleme” arasında bir tercih yapmak zorunda kalmalarıdır (Afşar ve Öğrekçi, 2014: 80). Kadınların bu seçim arasında kalmaları günümüzde hala devam sorunlar arasında yer almaktadır (Afşar ve Öğrekçi, 2014). 20.yüzyıla başlayarak devam eden gelişmeler yasalar ve kadın erkek arasında eşitlik adına Amerika’da 1972 yılında kadınların iş hayatında kadınlara yönelik “istihdamda fırsat eşitliği” yasası kabul edilmiştir. Avrupa’da ise bu durum “eşitlik politikaları” şeklinde yansiyarak kadınların iş hayatında daha iyi şartlarda çalışabilmesi adına gelişme kaydetmiştir (Betz ve Fitzgerald, 1987: 211; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 205). Amerika Birleşik Devletleri’nde 1964’te yürürlüğe giren Medeni Haklar Yasasıyla azınlık olan gruplar ve kadınlar özellikle beyaz erkeklerin egemen oldukları piyasalara girebilmelerini destekleyen bu yasayla çalışma hayatı açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Genellikle doktor, avukat ve ticaretle yer alamayan kadın ve azınlık gruplar için bu değişim çok önemlidir. Ancak Amerika Birleşik Devletleri’nde bu yasa öncesinde de kadınlar iş gücüne tarımla katkı sağlamışlardır. İkinci dünya savaşı nedeniyle işini bırakmak zorunda kalan erkeklerin yerine geçerek gerekli katkıyı sağlamışlardır (Devanna, 1987). Globalleşmeyle beraber 1990 ve sonrasında ekonomik değişimler gerçekleşmiştir. Dünyada yaşanan bu ekonomik değişim ise sosyalist düzenden piyasa ekonomisine geçen ülkelerdir. Bu dönüşümün bir parçası ise kadının iş gücü piyasasına katılımı ve kalkınmayla olan ilişkisidir. Gelişmekte olan ülkelerin güçlü ekonomik yapıya sahip olmaları için kadınların iş gücüne katılım oranının yükselmesi gerekmektedir. Bu anlamda ekonomik kalkınma ve refah seviyesinin artması, kadınların işgücüne katılmalarıyla doğrudan ilişkilidir (Özdemir, Yalaman ve Bayraktar, 2012). Dünyada meydana gelen endüstrileşme, özel sektörlerin gelişimi ve globalleşmeyle beraber kadınlar artık daha iyi eğitim alarak ve yeni sektörlerde

bulunmaya başlamışlardır. Fakat bazı ülkelerde kadın ikinci planda kalmış, erkeklere göre daha az maaş alarak eşit olmayan koşullarda çalışmışlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Dünyada cinsiyet temelli ayrımcılık mevcuttur ve bu durum ülkelerin sahip oldukları sosyal, kültürel, dini ve ekonomik yapılarına göre farklılık göstermektedir. Toplumlar kadın ve erkeği ayıran onların nasıl davranması, hangi sorumluluklara yönelmesi gibi temel olgularını kontrol etmektedir (Çakar Özenç ve Salepçioğlu, 2019). Ecevit'e (2003: 83) göre toplumsal cinsiyet, "kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek" şeklinde tanımlanır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise şöyle tanımlamıştır; "kadın ve erkeğin, toplumsal kurumlar içinde (aile, çalışma, hukuk, eğitim, siyaset, din, sağlık, vb) mevcut kaynakları, fırsatları ve gücü kullanımlarında eşitliği ifade ederken toplumsal cinsiyet eşitsizliği de bu alanlarda birinin diğerine göre eşitsiz konumunu anlatır" (Ecevit, 2003: 83). Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet kalıp yargılardan ataerkil toplumlarda yaşayan kadınların daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Bu yüklenen misyon ise toplumun kültürüne ve tarihin getirmiş olduğu şartlarla farklılık göstermektedir (Ersoy Çak, 2010). Dünyada birçok gelişmiş ülke toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için çaba gösterip bu konuya yönelik adımlar atmış olsa da tam olarak dünyada birçok alanda kadın ve erkek eşit konumda bulunamamaktadır (Ecevit, 2003). Ataerkil toplumlarda ise kadınlara atfedilen roller iş hayatından önce ailesine veya anne rollüne odaklanması konusunda baskıcıdır. Bu nedenden dolayı kadın çalışma hayatında hem ilerlemekte zorlanır hem de destek göremez, aile ve iş dengesini kurmakta zorlanır. Bunun dışında ise çalışma hayatında erkek egemen bir çalışma ortamında bulunması, tarafından verilen konumu, kadın iş ortamında erkek ile olan iletişim eksikliği kariyerinde yükselmek ya da üst yönetimde yer almasını oldukça zorlaştırır (Korkmaz, 2016). Kadınların üst yönetimde az yer almaları ve bunu sebebini araştıran araştırmacıların birçoğu ise bu durumu "erkek egemen" örgütlere bağlıyor (Zel, 2002: 40). Bu düşüncüyü destekleyici beş madde ile açıklamış olan Snavely'e (1993: 17) göre kadının zaman içinde toplum, tam yetkiyle yönetme imkanının olmaması, iş ortamındaki kuralların erkeklere yönelik düzenlemeler içermesi, erkeklerin kadınlar ile çalışmaktan hoşlanmaması (Zel, 2002: 40). Cinsiyete bağlı eşit olmayan durumlardan biri ücret eşitsizliğidir bu durum kadınları ekonomik ve sosyal açıdan etkiler. Motivasyonu düşen kadın hem işinde gerektiği özveriye gösteremezken hem de daha sonra iş hayatına girecek olan hem cinslerinin ön yargılar oluşmasına sebep olur. Bu ön yargılarla kadınların iş hayatından

uzaklaşmak istemesi ve daha mesafeli davranış sergilemesi söz konusu olabilir (Şen, 2018).

Tansel (2012), çalışmasında kadınların işgücüne katılımını “U-biçimli” olarak değerlendirmiştir. Bu biçimi şöyle açıklamıştır: Kadının tarımda yer aldığı zaman dilimi işgücüne katılımın yüksek seviyede olduğu dönem kabul edilir. Zamanla göç, sanayileşme ve teknolojiyle beraber değişen piyasalarla kadının işgücüne katılımı düştüğü görülmüştür. Daha sonra ise kadınların kendini geliştirmesi eğitim seviyesinin artması bununla beraber doğurganlığın azalmasıyla işgücüne katılımında artış yaşanarak U-biçiminin yükselen bölümü temsil eder. Türkiye’nin ise kadın işgücünün son yıllarda düşmesi nedeniyle U-biçiminin sol tarafta iniş kısmında olduğu düşünülmektedir (Tansel, 2012: 61).

Ceylan ve Yılmaz Şahin (2017) dünyada demokrasinin kadın işgücüsüyle ilişkisini anlamak amaçlı veri analizi yapmıştır. Bu çalışmada ise 116 ülkeyi kapsamış ve 2003 ile 2015 yıllarına ait “Freedom House” tarafından verilen “Politik Haklar Endeksi Ve Sivil Özgürlük Endeksine” ait sonuçlar değerlendirilmiştir (Ceylan ve Yılmaz Şahin, 2017: 108). Araştırmanın sonucu ise kadınların işgücüne katılımlarında 116 ülkede ortalamaya bakıldığında her 100 kadından 61’inin işgücünde yer almadığı tespit edilmiştir. Politik haklar endeksine bakıldığında en yüksek değer 40 ile Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Hollanda, İsveç ve İsviçre yer alırken en düşük değer ise -2 ile Irak’tır. Özgürlük endeksi verileri ise en yüksek değerle 60 ile Finlandiya, İzlanda Hollanda, İsveç ve İsviçre, en düşük değer 1 ile Irak olmuştur (Ceylan ve Yılmaz Şahin, 2017: 112). Sonuçlar doğrultusunda kadınların dünyada demokratik düzeyin iyi olduğu ülkelerde çalışmalarının daha yüksek olduğu ve bunun demokrasiyle ilişkilendirilebileceği sonucuna varılmıştır (Ceylan ve Yılmaz Şahin, 2017).

Tablo: 3 Dünyada 2015-2019 Yılları Arası Kadın İstihdam Oranı

Dünyada Kadın İstihdam Oranı (%)					
Ülkeler	2015	2016	2017	2018	2019
Avustralya	66,83	67,39	68,15	69,24	70,01
Avusturya	67,1	67,65	68,17	68,63	69,15
Belçika	58,02	58,1	58,7	60,75	61,67
Kanada	69,42	69,71	70,6	70,96	71,54
Şili	51,89	52,03	52,79	53,21	53,29
Çek Cumhuriyeti	62,38	64,4	66,17	67,63	68,08
Danimarka	68,7	69,83	70,45	71,25	72
Estonya	68,47	68,6	70,92	71,42	71,95
Finlandiya	67,72	67,63	68,53	70,63	71,78
Fransa	60,63	60,95	61,25	61,9	62,45
Almanya	69,92	70,8	71,47	72,05	72,83
Yunanistan	42,48	43,33	44,42	45,3	47,27
Macaristan	57,77	60,23	61,27	62,3	62,95
İzlanda	82,3	83,58	83,47	82,5	81,83
İrlanda	59,38	61,15	62,38	63,25	64,17
İsrail	64,56	65,2	65,65	66,42	66,44
İtalya	47,17	48,08	48,9	49,52	50,13
Japonya	64,7	66,12	67,48	69,63	71,01
Kore	55,74	56,13	56,85	57,16	57,78
Letonya	66,42	67,6	68,4	70,13	70,72
Litvanya	66,47	68,83	70,22	71,58	72,53
Lüksemburg	60,77	60,42	62,55	63,38	63,58
Meksika	44,67	45,06	44,92	45,57	47,01
Hollanda	69,17	70,05	71,3	72,8	74,05
Yeni Zelanda	69,22	70,7	72,09	73,07	73,25
Norveç	72,95	72,83	72,4	72,65	73,08
Polonya	56,6	58,08	59,5	60,8	61,08
Portekiz	61,13	62,45	64,75	66,85	67,55
Slovakya	55,92	58,33	60,27	61,17	62,35
Slovenya	61,02	62,63	65,83	67,55	68,65
İspanya	52,67	54,3	55,65	56,85	57,92
İsveç	73,97	74,83	75,4	75,9	75,42
İsviçre	74,7	75,42	75,2	75,67	76,35
Türkiye	30,45	31,15	32,17	32,92	32,2
Birleşik Krallık	67,92	68,78	69,7	70,3	71,1
ABD	63,42	64,05	64,95	65,55	66,34

Kaynak : <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>

(Tablo 3) OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) tarafından 36 ülkenin kadın istihdam oranına bakılmıştır. 2015'ten 2019'a kadar geçen beş yıllık süreçte kadının istihdamda nerede yer aldığını anlayabilmek ve farklılıkları

görmek için önemlidir. Bu veriler doğrultusunda %81,83 ile İzlanda, %76,35 ile İsviçre, %75,42 ile İsveç, %74,05 ile Hollanda, %73,25 ile Yeni Zelanda 2019’da en yüksek kadın istihdam orana sahip olan ülkelerdir. Bu 36 ülke kapsamında en düşük kadın istihdam oranı 2019’ yılı verilerine göre ne yazık ki %32,2 oran ile Türkiye’dir. Kadın istihdamın düşük olduğu diğer ülkeler ise %47,01 ile Meksika, %47,27 ile Yunanistan, %50,13 ile İtalya, %53,29 ile Şili, %57,78 ile Kore olmuştur. Ancak İtalya 2015’ten 2019’a %2,96’lık bir artış sağlamıştır. Bu yıllar arasında en çok dikkat çeken artış %6,31 orana sahip Japonya olmuştur. Artış yakalayan diğer birkaç ülkeye örnek verecek olursak, %3,18 ile Birleşik Krallık ve %2,92 artış ile Amerika Birleşik Devletleri olmuştur (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>).

2.1 KADIN ÇALIŞMALARI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1.1 Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street raporunda bahsedilmiştir. Cam tavan kadınlar ve azınlık gruplar için kariyerlerinde yükselmelerine karşı oluşan örgütsel ya da algısal görünmeyen engelleri teşkil etmektedir (Weyer, 2006: 442). Cam tavan, cam gibi saydamdır ve kadınlar tepede ulaşabilecekleri pozisyonları görebilirler. Ancak saydam olması, bariyerin kadınların bu pozisyonlara ulaşmasını engelleyen bir tavan olduğu gerçeğini değiştirmez (Morrison & Von Glinow, 1990: 200; Çiçekli, 2019: 145). Cam tavan kavramı, 1980’den günümüze kadar uzanan süreçte yapılan çalışmalar sonucunda daha çok bilinen bir kavram olmuştur. Kadınların üst düzey pozisyonlara gelebilmeleri ve yaşadıkları problemleri aşmaları adına mücadele edilmektedir (Akbaş ve Korkmaz, 2017).

Dünyada kadınların yönetsel pozisyonlara erişmekte yaşadıkları zorluklarla ilgili olarak akademik yazından birkaç çalışma incelenecektir. Oakley (2000), kadınların cam tavana engellerini üç başlık altında incelemiştir bunlar; kurumsal uygulamalar örneğin işe alım, işte bulunma ve terfi, davranışsal ve kültürel nedenler örneğin önyargılar, tercih edilen liderlik tarzı, feminist teoriye dayalı yapısal ve toplumsal açıklamalar (Weyer, 2006: 442). Linehan ve Scullion’e (2001) göre yerel ve uluslararası alanda üst düzey yönetici kadınların görünen ve görünmeyen engelleri: aile hayatı ve kariyeri dengelemek, yalnızlık ve dışlanma hissi, ev içi sorumlulukların fazla olmasından dolayı işe yeterince zaman ayıramamak, iş hayatındaki erkek egemen ortamda çalışmak, onlardan daha iyi olma zorunluluğu ve kendini ispat etmeye

çalışmak, uluslararası anlaşmalara olan ihtiyaç, terfi almakta zorlanmak (Lockwood 2004: 7). Haile, Emmanuel ve Dzathor'a (2016) göre örgüt kültürü, kalıp yargılar, kadınların kendi kapasitelerinden yararlanamaması, kültürel farklılıklar, yapısal etkenler, erkek şovenizmi, insan kaynakları yöneticiliğinde sabit kalma, kadın ile erkek arasında ücret ve siyasal güç farklılıkların kadınların lider olma yolunda karşılaştığı zorluklardır (Haile, Emmanuel ve Dzathor, 2016: 37-40). Ranaa ve Gandhib'a (2013) kadınların yönetici olma yolunda karşılaştıkları engelleri üçe ayırmıştır; toplumsal, çevresel engeller ve içsel engeller (Ranaa ve Gandhib,2013: 2). Bu araştırmalar gösteriyor ki kadınların iş hayatında yükselmelerini engelleyici oldukça zor bariyerler mevcuttur. Kadınların iş hayatında istedikleri üst pozisyona ulaşmaları ve bu engelleri aşmaları için araştırmacıların önerilere değinilecektir.

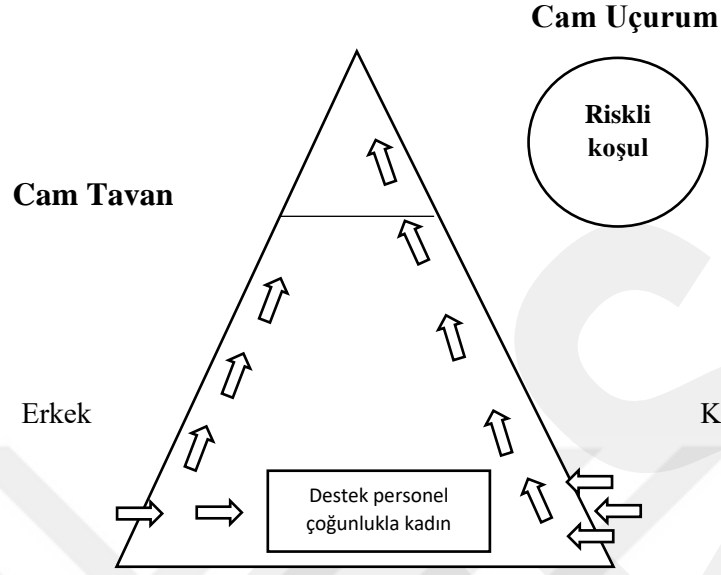
Ranaa ve Gandhib (2013) "Glass Ceiling Of Women In Top Management İnorganization: Critical Overview" adlı çalışmasında cam tavan ile mücadele edilmenin aşamalarını adım adım incelemiştir. Bu engeller ile savaşmak için kadın ve işverenin iki taraflı çaba göstermesi gerektiğini belirtmiştir. İşveren veya örgütün bunu sağlayabileceğini; öncelikle planlama yapması gerektiğini ve bu adım oldukça önemli olduğunu belirtilerek bu planlamada kadın çalışanların yükselmeleri adına yetenek ve ilgi alanlarına odaklanıldığını belirtilmiştir. İkinci adım mentörlük hizmeti sağlanmasıdır. Mentörlük programı sayesinde kadın çalışan başarıya giden yolda profesyonel gelişimini sağlayabilir. Bu sayede örgüt için pozitif bir etki gerçekleşecek ve kadın çalışanların kendi kariyerlerinde gelişim sağlayacaktır. Üçüncü adım ise hedef belirlemek bu hedefler ise ulaşılabilir, net ve ölçülebilir olmasıdır. Son olarak ise çalışmada bahsedilen yöntem eğitim ve mesleki alanda gelişimdir. Bu sürecin önemli bir parçası olduğunu mentörlükten sonra kendini liderlik ve kariyer anlamında geliştiren kadın çalışanın bu son adımda konferanslara, eğitim programlarına, kongrelere, toplantılara katılım göstererek başarılı olacağını belirtir. Bunlar kadın çalışanlara geniş bir iş çevresi sağlar ve kariyerlerinde basamak atlamalarına yardımcı olabilir (Ranaa ve Gandhib, 2013: 3-4). Lockwood (2004), cam tavan kavramının insan kaynakları yöneticileri ve organizasyon açısından önemli bir yerde olduğunu belirtmiştir. Cam tavanın etkilerinin doğrudan ya da dolaylı olarak organizasyonu nasıl etkilediğini bilmek şirketin itibarını korumada, müşteri bağlılığı ile ilişkisinde ve büyüme potansiyelini etkiler ve önem teşkil etmektedir. Hatta üst yönetim organizasyon menfaati için insan kaynakları yöneticisinden önerilerini alabilir ve buna bağlı değişiklikler yapabilir (Lockwood, 2004: 2). İnsan kaynakları yöneticilerinin

cam tavan konusunda ne yapılması gerektiği hakkında öneriler vermiştir. Bunlardan bazıları örgüt kültürünün incelenmesi, teşvik uygulamaları, kadın çalışanların kariyerlerini desteklemek ve değişimleri takip ederek bu durum analizi yapmak şeklindedir. Özetlemek gerekirse insan kaynakları yöneticisi tutumlarını yeniden gözden geçirerek bunların kapsayıcı ve hakkaniyetli olup olmadığına bakması gerektiğini belirtmiştir. Uygulamış oldukları politikaların güçlü ve eksik yanlarını saptamalıdır. Kadın çalışanları organizasyonda tutmak adına planlamalar geliştirmelidir. Kadınların gelişimini izlemeli bu doğrultuda örneğin rotasyon, terfi, uluslararası görev gibi değişimleri yapmalıdır. Kadın çalışanların organizasyondan neden ayrıldığına dair araştırma yapılmalıdır. Yöneticilere eğitim vererek hem bilinçlendirip hem de kadınların yükselmelerine engelleyici sebepleri anlamalarını sağlanmalıdır (Lockwood, 2004: 8-9).

2.1.2 Cam Uçurum

Kadınların cam tavan kaynaklı engelleri aşıttan sonra yönetici pozisyona ulaşmalarında cinsiyet ayrımcılığının başka bir uygulama biçiminin ise örgütlerin kriz zamanında ve riski yüksek durumlarda kadın yönetici tercih etme durumlarıdır (Akbaş ve Taner, 2017). Kadınlara riskli, belirsiz ve stresli liderlik pozisyonların erkeklere göre kadınlara daha fazla verildiğini belirtir. Bu görevlerden dolayı, kadın liderlerde stres artışıyla ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarından ayrılan kadın yönetici sayısında artış olmaktadır (Ryan ve Haslam, 2006: 44). “The Glass Cliff: The Stress of Working on the Edge” adlı çalışmasında cam uçurumdan dolayı meydana gelen adımları “Cinsiyet – stres – kimliksizleştirme modeli” şeklinde adlandırmıştır (Ryan ve Haslam, 2006: 43-46). Bu modeli açıklarken ilk olarak kadının riskli liderlik pozisyonunda çalışmaya başlamasını daha sonra örgütü hedefine ulaştırma döneminde strese erkek yöneticilerin baskısına maruz kaldıkları belirtilmiştir. Bu dönem sonucunda kadın yöneticilerin başarıya ulaşamamasıyla birlikte örgütsel kimliksizleşme yaşayarak ya alt kademeli bir pozisyona geçme isteğinde olması ya da örgütten çıkış ile bu sürecin sonlanacağı belirtilmiştir (Ryan ve Haslam, 2006: 46; Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016: 1132).

Şekil 1. Cam Uçurum



Kaynak: Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016: 1136-1137).

Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız (2016) “Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?” çalışmasında cam tavan ile cam uçurum karşılaştırmasını yapmıştır (Şekil 1). Piramidin alt kısmını çoğunlukla kadın çalışanların oluşturduğunu ve erkeklerin problem yaşamadan istediği terfi alabildiğini belirtmiştir. Bu süreçte ise kadın çalışanların cam tavandan dolayı karşılaştıkları engelleri aşamayarak istedikleri pozisyona ulaşmadıkları bilinmektedir. Bu durum ise örgütlerde yaşanan normal şartlarda gerçekleştiğini ifade ederek cam uçurumu ise piramitte (Şekil1) görüldüğü gibi riskli bir durum söz konusu olduğu durumlarda görüldüğünü belirtmiştir. Erkek çalışanların bilinçli olarak üst yönetime geçmediğini ifade etmiştir. Kadınların ise cam uçurumunla yüz yüze geldiğini belirterek, karşılaştıkları riskli durumda başarıya ulaşamazlarsa kariyerinin olumsuz sonuçlarla karşılaştığını belirtmiştir. Bunun ise; işten çıkarılma, istifa veya tamamen iş hayatının sonlanması olarak ifade etmiştir (Yıldız, Alhas, Sakal ve Yıldız, 2016: 1136-1137).

2.1.3 Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların iş hayatında birçok problemle karşılaşır bunlardan biri ise kadının kadına uygulamış olduğu engellerdir (Öğüt, 2006). “Kraliçe arı” kavramı da erkek egemen bir iş ortamında belli başarıları veya pozisyonları elde etmiş kadın profesyonellerin bilinçli olarak hem cinslerinden uzak durmaları ve onlarla aralarına mesafe koyarak, hayatı iş ortamında onlar için daha zor hale getirmeleridir (Baykal, 2018: 162-163). Kraliçe arı sendromu üst bir pozisyonda çalışan veya diğer kadın çalışanlardan daha iyi şartlara sahip olan kadınlarda görülmektedir. Erkek üstünlüğünden yana olarak diğer kadın çalışanlar için çalışma koşullarında ayrımcı ve engeller koyarlar. Kadın çalışanlara destek vermekten kaçınırlar (Baykal, 2018). Zel’e göre (2002: 42); “erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmak, ayrımla ilgili belirtileri görmezden gelmek” şeklinde üç ortak özelliğe sahip kadın yöneticilerin kraliçe arı sendromuna sahip olduğunu belirtmiştir. Kraliçe arı olarak nitelendirilen kadınların genelde cinsiyetçi kalıp yargılara sahip oldukları, daha erkeksi bir tutum içerisinde davranışlarını örgütte sergiledikleri bilinmektedir (Derks, Ellemers, Laar, ve Groot, 2011). Kadınlara toplumsal, sosyal ve ekonomik platformlar sağlanması, kadının farkındalık kazanıp özneliğini sağlayarak yönetime katılımı, kadın yönetici sorunsalına ilişkin olumlu yönde bir değişimi tetikleyebilecektir (Kızıldağ, 2018: 63) ve bu durumun sonucunda ise “kraliçe arı”, “kraliçe lider” ’e dönüşümünü sağlayacaktır (Kızıldağ, 2018: 63).

Dünyaya ve Türkiye’ye bakıldığında yönetimde yer alan ya da üst düzey yöneticilik yapmakta olan kadınların sayısı oldukça düşük seviyededir. Bu çalışma alanlarını erkek işi olarak gören genel bir algı mevcuttur (Negiz ve Yemen, 2011). Dünyada küreselleşme sonucu farklı etnik gruplar, cinsiyet rol stereotipler yönetim alanında görülmesi sonucunda bu alana dair uluslararası düzeyde araştırma yapılmaya yönelim olmuştur. Bu durum göz önüne alındığında işletmelerde kadın sayısının artışının sonucu kadınların yönetim alanında da lider olarak algılanmaları ve dengelerin değişeceği öngörülmüştür. Ancak ABD, İngiltere, Almanya, Çin ve Japonya’ da yapılmış çalışmaların sonucunda yönetimde “eril özelliklerin beklendiği” kanısının hakim olmuştur (Schein, 2001; Limon, Oral Kara, Antalyalı, 2019: 204). Kadınların yönetim alanındaki istihdamını arttırmaya yönelik olarak dünyada politik düzenlemeler yapılmaktadır. Yapılan akademik çalışmalarda kadınların yönetim kurullarında veya üst düzey yönetici pozisyonundaki sayısının artmasıyla şirketlerin

verimliliğinin artacağını savunurken kimi araştırmacılar ise bu durumun cinsiyet temelli olmadığı savunmuşlardır (Taşkın ve Mandacı, 2017). Mykinsey firmasının yapmış olduğu çalışmada ise üst yönetiminde kadın çalışanın daha fazla olmasının örgüt verimliliğini pozitif yönde etkilediğine dair sonuç elde etmiştir. 2010 yılında açıklanan raporda dünya çapında 279 örgüt kapsamında üst yönetimde en az bir kadının yer alması ve hiç yer almamasına dair kıyaslama yapılmıştır. Rapor neticesinde kadınların yönetimde yer aldığı örgütlerde öz sermaye karlılığının %22 olduğu, yönetimde kadının yer almadığı örgütlerde ise bu oranın %15 olduğu tespit edilmiştir (Desvaux, Devillard ve Sancier-Sultan, 2010: 7; Can, Kaptanoğlu ve Halo, 2018: 62).

Dünyada kadın yöneticilere dair verileri inceleyecek olursak; Avrupa’da kadın yönetici yüzdesi 2019 yılında İtalya’da %27.9, Almanya’da % 30.6, İspanya’da %35.9, İsviçre’de %35.9, İngiltere’de %37.2 ve Fransa’da %37,6 dır (<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>). 2019 yılında yapılan araştırma sonucunda Avrupa Birliği ülkelerinde halka açık en büyük şirketler arasında araştırmaya göre kadın üst düzey yönetici %17,6 iken, kadın CEO oranı ise %6,9’dur (<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>) ABD incelendiğinde; Women in S&P 500 Companies 2020’e göre kadın yönetici oranı %36.9, üst düzey kadın yönetici %26.5, yönetim kuruluda ise %21.2, CEO ise %5.8 (<https://www.catalyst.org/research/women-in-sp-500-companies/>) Bu veriler ışığında dünya geneline bakıldığında yönetim pozisyonunda erkeklerin oldukça yüksek oranla yer aldıkları görülmektedir ve kadın üst yönetici oranı düşük olduğu görülmüştür. Ancak kadın yönetici oranının düşük olduğu ülkelerde asıl sorgulamamız ve araştırılması gereken konu bunun sebebinin ne olduğudur. Kadınların üst yönetimde istenilen seviyede yer alamamalarının ve ne gibi problemlerle karşılaştıklarını anlamamız gerekmektedir ki bu duruma önlem alınabilsin.

(Tablo 4) bakıldığında; dünyadaki 36 ülkenin yer aldığı kadınların yönetsel alanda; yönetici, üst düzey yönetici ve yönetim kurullarında yer almalarını oranları mevcuttur. Yönetici pozisyonunda Letonya %53 ile %50 oranını aşan tek ülkedir. Kadınların yönetici pozisyonunda yer alması, üst düzey ve yönetim kurulunda yer almalarından genel tabloda görüldüğü üzere daha yüksektir. Yönetim kurulu ve üst düzey yönetici pozisyonlarında ise bu durum farklılık göstermektedir. Örneğin Estonya’da 2019 yılında üst düzey yönetici pozisyonun %33 iken yönetim kurulu

üyeliği oldukça düşük %9'dur. Tam tersi bir durum ise İzlanda'da görölmektedir. Yönetim kurulu üyeliği %46 iken üst düzey yönetici pozisyonu %20'dir. Türkiye ise bu tabloda yönetici %22, yönetim kurulu üyeliğinde %18 ve üst düzey yönetici olarak %11 ile düşük bir sıralamaya sahiptir (<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934>

Tablo 4: Kadınların Yönetmel Alandaki Pozisyonuna Göre Oranı (%)

	Yönetici 2018	Yönetim Kurulu Üyesi 2019	Üst Düzey Yöneticisi 2019
Belçika	37	36	13
Bulgaristan	39	19	27
Çek Cumhuriyeti	31	18	11
Danimarka	27	30	17
Almanya	31	36	14
Estonya	46	9	33
İrlanda	41	26	22
Yunanistan	32	10	18
İspanya	36	26	16
Fransa	38	45	20
Hırvatistan	32	27	12
İtalya	28	36	12
Kıbrıs	19	9	18
Letonya	53	32	29
Litvanya	42	12	30
Lüksemburg	23	13	6
Macaristan	42	13	21
Malta	32	10	21
Hollanda	29	34	15
Avusturya	32	31	8
Polonya	48	24	14
Portekiz	40	25	15
Romanya	35	13	34
Slovenya	44	25	27
Slovakya	39	29	13
Finlandiya	37	34	21
İsveç	42	38	24
Birleşik Krallık	37	33	23
İzlanda	46	46	20
Norveç	38	40	27
İsviçre	34	:	:
Karadağ	:	21	31
Kuzey Makedonya	36	17	28
Sırbistan	34	16	21
Türkiye	22	18	11
Bosna Hersek	:	17	28

Kaynak: [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934)

[06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934)

2.2 TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Kadınların iş gücüne katılımı Osmanlı Devleti'nde Tanzimat döneminde gelişim göstermeye başlamıştır, ancak asıl olarak Kurtuluş mücadelesinde aktif olarak yer alan kadınlar Cumhuriyetin ilanı sonrasında süreçte tam anlamıyla etkinliğini artırmıştır (Önder, 2013). Osmanlı Devleti'nde kadınların çoğunun evde veya tarım alanında hayatlarını sürdürdüğü görülmüştür. 19. yüzyıl son döneminde savaş sebebiyle kadınlar atölyelerde ücret karşılığında halı, kilim ve el işçiliğine dair alanlarda üretimde yer alarak çalışmaya başlamıştır (Makal, 2010). Kadınlar bu mesleki alanları kız sanayi mekteplerinde öğrenmeye başlamıştır ancak Osmanlıda kadınlara mesleki anlamda öğrenim verilen alan ebelik olmuştur (Çakır, 2018). 2. Meşrutiyetin ilanı sonrasında gerçekleşen bir diğer gelişme ise kadın derneklerinin açılması ve faaliyet göstermesidir. Kadınlar pek çok dergi sayesinde Avrupa'da yaşanan gelişmeleri duymaya başlamıştır (Konan, 2011). Bu duruma örnek olarak, 1913 tarihinde kurulmuş olan "Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti" tarafından çıkarılan dergi Osmanlıda yaşayan kadınların sorunlarına değinerek ve kadınların daha iyi koşullara ulaşabilmeleri için çalışmalar yürütmüştür (Kurnaz, 1992; Konan, 2011: 165).

Cumhuriyet ilanı sonrasında Türkiye Büyük Millet Meclisinde kadınların sahip olması gereken haklar tartışılmaya başlanmıştır. Tarihsel olarak özetlenecek olursa; 1930 yılında belediye seçilmelerine katılma hakkı, 1933 yılında kadınlara muhtar seçme ve seçilme hakkı, 1934 yılında ise milletvekili seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Özer, 2013). Cumhuriyetle birlikte gelen birçok yasa kadınları koruyucu nitelikte olmuştur. İkinci Dünya savaşı sonrasında Avrupa'nın sanayileşme ve özel sektörde hızla yükselişi ise Türkiye'yi de etkilemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Kadınların maden ocaklarında çalışmamaları, doğum önce ve sonra izinlerine sahip olmalarına dair 1923'te Türkiye İktisat Kongresi'nde kararlar alınmıştır. Bu süreci 1930'da Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kadınların iş hayatında koruyucu kararlarla takip etmiştir (Önder, 2013: 39). 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun çıkmasıyla tüm okulların Milli Eğitim Bakanlığına bağlanarak ikili sistem olan mektep-okul anlayışına son verilmiştir ve eğitim bir alanda toplanmıştır, bu çağdaş uygarlık düzeyine ulaşabilmek adına yapılan en önemli reformlardan biridir (Erdem, 2011). Eğitim sisteminde eşit şartlardan faydalanma açısından eğitimde en önemli göstergelerden biri "karma eğitim" dir. Çünkü tüm öğrenciler kadın ve erkek ayrımı olmadan eşit koşullarda eğitim ve öğretimden yararlanılacaktır. Atatürk, kadınların

eğitim görmesi kendisini yetiştirmesi ve erkekler ile her alanda eşit imkanlara sahip olması gerektiğini savunmuştur. Kadın ve erkeğin eşitliğini vurgulayarak demokratik laik bir sistemi benimsemiştir. Türkiye’de orta ve yükseköğretimde karma eğitime geçiş ve bunun bütün Türkiye’de yaygınlaşması, Atatürk’ün çabalarıyla Cumhuriyet döneminde gerçekleşmiştir (ınar, 2005: 73; zkan, 2008: 115; Taşdemirci, 2010: 95; Erdem, 2011: 177). 1927 yılında gerçekleştirilen Sanayi Sayımı neticesinde Cumhuriyet dönemi kadın işçilere ait ilk sayısal verilere ulaşılmıştır. Bu sayımın bir başka önemli yanı ise diğer çalışmalardan farklılaşarak tüm sanayi kuruluşlarının dahil oluşudur. Sayımın içeriğini ise dört ve daha fazla işçi çalıştıran kuruluşlar oluşturmuştur. Kadın işçi oranında ise 14 yaş altı ve 14 yaş üstünü yaş aralığını kapsayan oran %25,58 olarak tespit edilmiş olup, dört işçiden biri “kadın-kız” çalışandır. Kadınların “işveren” olduğu kuruluşlara bakıldığında ise sonuç yok denecek kadar azdır (Makal, 2010: 21).

Türkiye’deki kadınların işgücüne katılımlarının artmasının en önemli etkisi 1950’li yıllarda olan büyük şehirlere olan g olmuştur. Bu durumla beraber kadınlar tarım dışı sektörlere dağılmıştır (Berber ve Yılmaz Eser, 2008). Ancak kadınların iş gücüne katılım oranları Türkiye’de gelişmiş ülkelere nazaran düşük seviyede ve çözülmesi gereken bir problemdir. Kadınların istihdamda ne kadar çok yer almaları, o ülkenin gelişmişlik düzeyi ile bize bilgi verebilmektedir. Dünya ortalamasına bakıldığında Türkiye’deki kadın istihdam oranı düşüktür (Karabıyık, 2012). Kadın nüfusunun niteliğini geliştirici politikalar veya uygulanacak olan çalışmalar 1960’lı yıllara gelene kadar üstünde durulan bir konu olmamıştır. Bunun nedeni ise o dönemlerde ülkenin mevcut ekonomik sorunlarına daha fazla odaklanılmasıdır (Küçükkalay, 1998). 1970’lerden önce kalkınma kavramı sadece iktisadi alanda gerçekleşen farklılaşmaları içerirken zamanla bu kavrama toplumsal yapıları iine almıştır. Kadının işgücüne katılımı buna örnek gösterilebilir ve bu artışı sağlanması hem toplumsal değerler açısından hem de ekonomik açıdan ülkeye katkı sağlanacaktır (Dücan ve Atalay Polat, 2017). Kadın istihdamı sadece feminizm savunucularının araştırdığı bir konusundan ziyade 1970 ve sonrasında akademisyenlerinde üstünde durduğu ve analiz edilen bir konu haline gelmiştir. Sektörel olarak bakıldığında üretim veya organizasyon fark etmeden birincil ve ikincil piyasa şeklinde bir ayırım söz konusudur. Bunlardan birincil yasalar çalışanların anayasal haklarını savunan, ücret konusunda hakkaniyetli tarafken; ikincil piyasalar ise bunun tam tersi şeklinde dir. Ne yazık ki ikincil i piyasalarda genellikle kadın çalışanlar yoğunluktadır (Dedeoğlu,

2000). Göcen (2018) ise kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünü ekonomik etkenlere, toplumun yapısına, demografik faktörlere ve politik alanda alınan kararların bir sonucu olarak görmüştür. Türkiye’deki kadının işgücüne katılmasını artırıcı olarak uluslararası düzeyde politikalar izlemiştir. Bunlar özetle Birleşmiş Milletler (BM) ile 1979 imzalanan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası, Global 20, Dünya Ekonomik Forumu gibi pek çok kalkınmaya yönelik projelerde yer almaktadır. Ancak kadınların işgücünde erkeklere oranla istenilen seviyede olmadıkları veriler doğrultusunda saptanmıştır. Dünyadaki kadınların iş hayatına katılımlarındaki süreçte maruz kaldıkları eşit olmayan muameleleri önlemek ve kadın istihdamını artırmak amacıyla Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği Görev Gücünü kurmuştur (Göcen, 2018: 327).

Tablo:5 Türkiye’de 2015-2019 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranı (%)

İşgücüne Katılma Oranı (%)	15-64 Yaş Aralığında Erkek	2015	77
		2016	77,6
		2017	78,2
		2018	78,6
		2019	78,2
	15-64 Yaş Aralında Kadın	2015	35
		2016	36,2
		2017	37,6
		2018	38,3
		2019	38,7

KAYNAK: TÜİK, 2020 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

(Tablo: 5) görüldüğü üzere TÜİK verileri doğrultusunda kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılım oranı arasındaki fark oldukça yüksektir. 2019 yılında bu oran erkeklerde %78,2 iken kadının işgücüne katılım oranı %38,7 tespit edilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımının beş yıllık süreçteki değişimine bakacak olursak; 2015 %35 iken 2019’da bu oran %38,7 olmuştur. Bu veriler doğrultusunda ne yazık ki Türkiye kadın işgücüne katılım oranında oldukça düşük bir dilimde yer aldığı görülmektedir.

Berber ve Yılmaz Eser (2008) çalışmasında Türkiye’deki kadın istihdamının genel durumuna dair inceleme yapmıştır. Hangi bölgede daha fazla istihdamın sağlandığını TÜİK verileri doğrultusunda incelemiştir. 2000- 2003 yılları kapsamında Türkiye’de kadın istihdamı en yüksek olan bölgenin Karadeniz bölgesi olduğunu ve sıralamayı Marmara ve Ege Bölgesi takip ettiğini belirtmiştir. 2004-2005 döneme bakıldığında, Karadeniz Bölgesini doğu ve batı şeklinde ayrılarak incelenerek sıralamanın değiştiğini belirtmiş olup, ilk sırada Ege Bölgesidir. Marmara bölgesinde ön plana çıkan şehrin İstanbul olduğunu belirtmiş olup, 2005 yılındaki çalışmada ulaşılan 734 bin kadın çalışan sayısını örnek göstermiştir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008: 8). Peker ve Kubar (2012) çalışmasında Türkiye’deki kırsal alanda çalışan kadınların işgücünde ne durumda olduklarını tespit etmek adına, 2000 ve 2011 yılları arasındaki veriler incelenmiştir. Kentte işgücüne katılan kadın ile kıyaslama yapılmış, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı durumuna bakılmış, kırsalda çalışan kadının karşı karşıya kaldığı sorunlara değinmiştir. 2010 TÜİK verileri doğrultusunda ise kadınların kırsalda istihdama katılım oranının kırsal kesimde %31,4 iken, bu oran şehirlerde %23,7’dir (Peker ve Kubar, 2012: 178). Tarımda istihdam oranı kadınlarda %36,3 iken erkeklerde ise bu oran %71,6 olarak tespit edilmiştir (Peker ve Kubar, 2012: 178).

2.3 AKADEMİK YAZINDA YÖNETİM VE KADIN ÇALIŞMALARI

Kaygısız ve Wolff (2017) “Yönetim ve Organizasyon Makaleleri: Kadın Akademisyenlere Armağan” adlı çalışmasında “yönetim ve organizasyon” alanında “kadın” dair konuları içeren 25 makaleyi içermektedir. Bu kitabı kadın akademisyenlere armağan olarak ithaf etmiştir (Kaygısız ve Wolff, 2017: 11). Bu çalışmanın amaçlarından biri kadınların iş hayatında ve toplumda statülerinin artmasını sağlamak, karşı karşıya kaldıkları problemlerin bilinirliği doğrultusunda çözüm bulunması, bireylerin bilinçlenmesini sağlamaktır (Kaygısız ve Wolff, 2017: 14). Bu kitapta yer alan Oruç ve Uzunöz (2017) çalışmasında dünyada ve Türkiye’de kamusal alanda çalışan üst düzey yönetimdeki kadınların oranlarını diğer ülkelerle kıyaslayarak yıllara göre değişimi incelemiştir. Çalışma sonucunda, Türkiye’de kadınların yönetim ve kamusal yönetimde alanında yer almalarının gelişmiş ülkelere göre oldukça düşük seviyede olduğunu belirtmiştir. Dünya genelinde gelişmişlik düzeyiyle kadının yönetsel alanda yüksek oranda yer almasının bir ilişkisi olduğunu

belirterek, istisnayı durum olarak Japonya'yı örnek göstermiştir (Oruç ve Uzunöz, 2017: 345-362). Mentis (2010) ise IMK B100 Endeks olan şirketleri kapsayan kadınların üst yönetimde olmalarını engelleyici sorunlar sonucunda cam tavan sendromu hakkında bir çalışma yapmıştır. Araştırması 2002-2008 yıllarında 88 şirketi inceleyerek; kadınların yönetim kurulundaki yıllara göre değişimine, hissedar olup olmadıklarına ve hissedar ise akrabalık durumuna bakmıştır. Bulgular sonucunda ise 2002 yılında kadın yönetim kurulu üyesi %7,47 iken 2008 yılında %9,38 olarak artış göstermiştir. 2002 de toplam kadın yönetim kurulu üyesi sayısı 50 iken bunların 26'sı aile ferdi olup, 2008 de ise toplam kadın yönetim kurulu üyesi sayısı 65 iken bunun 28 'si aile ferdi kadın yönetim kurulu üyesi olan kadınlardır (Mentis, 2010: 97-103). Doğan (2018) çalışmasında ise 1993-2015 yıllarını kapsayan, kadın yönetim kurulu üyesi sayısının daha fazla olan örgütlerin mali performansıyla arasındaki ilişkisinin, uluslararası dergileri baz alarak incelemiştir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda kadın yönetim kurulu üyelerin mali açıdan örgüt performansı ile olan ilişkisini hem pozitif hem negatif olarak etkilediğini savunan çalışmalara rastlanmıştır. Yönetim kurulunun karşılaştığı bir anlaşmazlıkta kadın üyelerin sayısının fazlalaşmasıyla örgütün daha başarılı kararlar alacağını savunan araştırmaların dışında bu görüşün aksine savunan çalışmalara da rastlanmıştır (Doğan, 2018: 132-141).

Literatür incelendiğinde, üst yönetimde yer alan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları anlamaya ve çözüm bulmaya odaklanan çalışmalar anket yöntemini kullandığı görülmüştür. Bu çalışmaların genelde il bazlı olduğu ve yapılan anket çalışmalarının uygulandığı yönetici sayısının çok fazla olmadığı görülmektedir. Bu çalışmalara örnek verecek olursak; Özmütaf, Aktekin ve Ergani (2018) çalışmasında İzmir'de çalışan 84 kadın yöneticinin medeni durumlarının iş stresiyle olan ilişkisini değerlendirme amacıyla anket çalışması gerçekleştirmiştir. Anket sonucunda evli kadın yöneticilerin çoğunun evliliklerinin iş stresi arasında pozitif yönde etkilediğini, bekar kadın yöneticilerin %70 'nin medeni durumlarının iş stresiyle olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Evli ve çocuk sahibi kadın yöneticilerin ise iş stresinin yönetiminde eşlerinden çocuk sorumluluğunu alabilmesinin oldukça önemli olduğu vurgusu yapılmıştır (Özmütaf, Aktekin, Ergani, 2018: 585-586). Örucü, Kılıç ve Kılıç (2007: 117) çalışmasında kadın çalışanların neden üst yönetimsel pozisyonlarda az yer aldıklarının sebebini literatürdeki kavramlar doğrultusunda açıklayabilmektir. Bunun için Balıkesir'de toplam 200 çalışanla anket çalışması gerçekleştirilmiş ve bu çalışanların 97'sinin kadın olduğu belirtilmiştir. Araştırma

sonucunda ulaşılan bilgiler doğrultusunda, kadınların üst pozisyonlara erişmekte zorlanmalarını aile-iş hayatı dengesini sağlayamamaları ve kraliçe arı sendromunun neden olduğunu belirterek bu iki temel sebebi belirtmiştir. Özyer ve Azizoğlu (2014) alışmasında cam tavan engelleri ile örgütsel adalet arasındaki bağlantıyı anlamaya yönelik İstanbul'da yer alan sanayi firmalarında çalışan toplam 350 kişiye anket uygulamıştır. Veriler doğrultusunda bu iki kavramın arasında ilişkinin olduğunun ancak bu bulgunun beklenen düzeyde yüksek çıkmadığını belirtmiştir. Bu durumun sebebini ise erkek çalışanların cam tavan engellerini kadınlar kadar önemsememesi şeklinde yorumlamıştır. Kadınların üst düzey pozisyonlara gelmekte zorlanmalarının sebeplerini anlamak ve çözüm bulabilmek için bu türdeki çalışmaların daha kapsamlı bir hedef kitleyle, sektörel olarak ayırım yapılarak araştırılmasının daha kesin sonuçlara ulaşmak adına önemli olduğunu ve Türk yazınına katkı sağlayacağını belirtmiştir (Özyer ve Azizoğlu, 2014: 95-105).

Karcioğlu ve Lelebici (2014) alışmasında ise anket yöntemi kullanarak kadın yöneticilerin kariyerlerinde karşılaştıkları engelleri cam tavan kavramı kapsamında inceleyerek değerlendirmiştir. Bu alışma ise Erzurum'da yer alan kamu ve özel banka şubelerinde toplam 80 çalışan ,40'ı kadın çalışan 40 erkek çalışan olmak üzere analiz gerçekleşmiştir. Çalışma sonrasında bankacılık sektöründe kadınların üst yönetimde daha az sayıda olduğu genellikle orta düzey yöneticilikte yoğunlaşmanın görüldüğu belirtilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNETİM VE KADIN” ALANINDA TÜRKİYE VE ABD YAZINININ KARŞILAŞTIRILMASI

3.1 ÇALIŞMANIN TEMEL SORUNSAĞI VE AMACI

Araştırmacıların yazında dönem dönem yapmış olduğu durum tespit çalışmalarının, yaşanan gelişmeleri anlamak ve yönelimleri analiz etmek açısından oldukça önem taşımaktadır. Türk yönetim yazınında bu birikim mevcuttur (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Erden, 2002; Kızıldağ, 2017: 274). Bu çalışmanın amacı ise Türkiye ve ABD’de “yönetim ve kadın” yazınında yapılan çalışmaların hangi konulara değindiği, makale sayıları ve yayımlandığı dergiler, yıllara göre dağılımının tespit edilerek iki yazın kıyaslaması yapmaktır. Çalışmanın bir başka hedefi ise Türk yazınında elde edilen veriler doğrultusunda eksikliklerin tespitinin saptanmasıyla “yönetim ve kadın” alanında ileride araştırılacak çalışmalara yol gösterici olabilmektir.

3.2 ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE VERİ SETİ

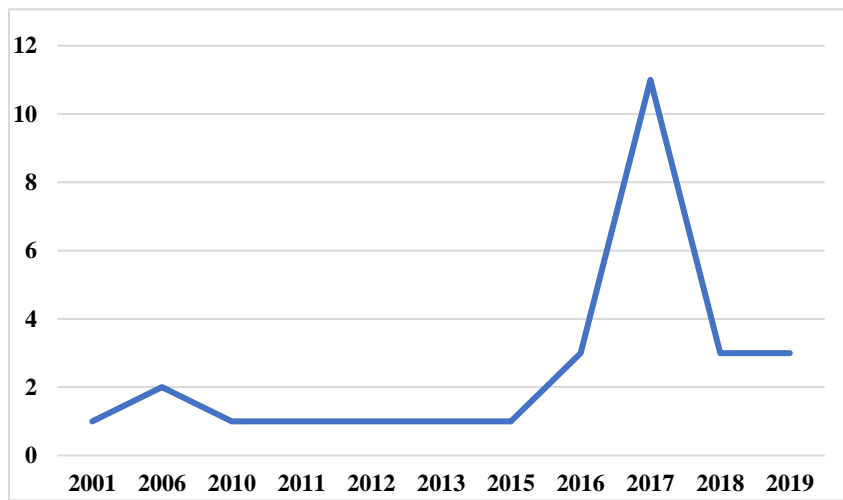
Bu çalışmanın temel verisini, Türkiye’de ve ABD’de 1991-2020 yılları arasında yayınlanmış makale, bildiri ve tezler oluşturmaktadır. Yapılan taramada başlığında “yönetim”, “management” ve “kadın”, “women” anahtar kelimeleri içeren tüm çalışmalara ulaşılmıştır. Türkiye ‘de ki yazından 2001-2019 yılları arasında yayınlanan toplam 28 makale, bildiri ve tez çalışmaya dahil edilmiştir. TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanında 9 makale, Ulusal Tez Merkezi yer alan toplam 16 teze ulaşılmıştır ancak 2 tezin yayınlanma izni olmadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi yer alan 3 bildiriye ulaşılmıştır fakat 2 tanesinin özet kısmını içermemesi sebebiyle yalnız 1

bildiri çalışmaya dahil edilmiştir. Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan kitabında yer alan 4 makaleye çalışmaya dahil edilmiştir. ABD yazınında ise; Web Of Science veri tabanı kullanılmıştır. Toplam 94 makaleye ulaşılmıştır. Fakat bu makalelerden 24'ünün özet kısımlarına erişimin engelli olması sebebiyle çalışmaya dahil edilmemiştir. ABD yazınından toplam 70 makale çalışmaya dahil edilmiştir.

Online veri tabanları kullanılarak elektronik olarak ulaşılan her çalışmanın özet kısımları alınarak Türkiye ve ABD yazını şeklinde ayrılarak, “Nvivo” programına aktarımı yapılmıştır. Bu çalışma yukarıda açıklanan şekilde ulaşılan makale ve tezlerin özet kısımlarında yer alan kelimelere odaklanmıştır. En sık kullanılan 100 kelime “Nvivo” programıyla tespit edilmesinin ardından çalışmaya eklenmiştir. Tuncay (2015) çalışmasında 2004-2015 yılları arasında Türkiye ve ABD yazınında “insan kaynakları” anahtar kelimesini kullanarak bir içerik analizi gerçekleştirmiştir. İki yazında yayınlanan makale sayılarının yıllara göre dağılımını incelemiştir. Bu çalışmadan esinlenilerek Türkiye ve ABD yazınında “yönetim” ve “kadın” alanı kapsamında hangi konuların temel alındığını, iki yazında tespit edilen kelimeler neticesinde karşılaştırma yaparak, benzerliklerin ve farklılıkların tespitini sağlamak hedeflemiştir. Türkiye ve ABD'de yayınlanan çalışmaların yıllara göre dağılımı aşağıdaki (Tablo 6 - Tablo 7) ile gösterilmiştir.

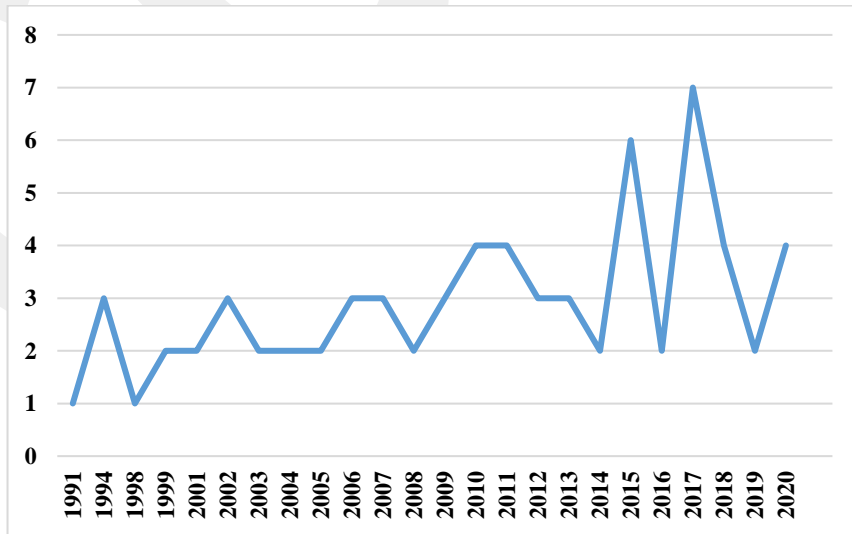
Tablo: 6 Türkiye’de Yayınlanan Yıllara Göre Makale Sayıları

Yıllar	Makale Sayısı
2001	1
2006	2
2010	1
2011	1
2012	1
2013	1
2015	1
2016	3
2017	11
2018	3
2019	3
Toplam	28



Tablo : 7 ABD’de Yayımlanan Yıllara Göre Makale Sayıları

Yıllar	Makale Sayısı
1991	1
1994	3
1998	1
1999	2
2001	2
2002	3
2003	2
2004	2
2005	2
2006	3
2007	3
2008	2
2009	3
2010	4
2011	4
2012	3
2013	3
2014	2
2015	6
2016	2
2017	7
2018	4
2019	2
2020	4
Toplam	70



Duman, Kalemci ve Çakar (2005), 1980-2005 yıllarını kapsayan çalışmasında, Türk araştırmacıların “stratejik yönetim” alanını nasıl yorumladığını anlayabilmeyi amaçlamıştır. Bu nedenden dolayı yazarların İngilizce ve Türkçe yazmış oldukları tüm makale ve bildirilerini tespit edilmiştir. Tespit sonrasında özet kısmı içermeyen çalışmalar içerik analizine dahil edilmemiştir. Bu çalışmada kelime grupları yerine kelimelere odaklanılmıştır (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005: 60-63). Buradan yola çıkarak, iki yazında da özet kısmı içermeyen çalışmalar elenerek çalışmaya dahil edilmemiştir. Türkiye yazınından toplam 28, ABD yazınından toplam 70 makalenin özet kısımları iki ayrı dosya halinde Nvivo programına aktarılmıştır. İlk aşamada ABD yazınında ulaşılan makaleler derlenerek özet kısımları alınmış olup, 11.431 kelime içermekte olan dosya Nvivo programına aktarılmıştır. İkinci aşamada ise aktarılan dosya için hangi adımların izleneceğine dair sisteme giriş yapılmıştır. Bu çalışmada en sık kullanılan ilk 100 kelimenin tespiti ve aynı gövdeyi içeren kelimelerin bir arada kategorize edilme seçeneği seçilerek analiz tamamlanmıştır. Duman, Kalemci ve Çakar (2005), Tuncay (2015), Özkan (2020) çalışmalarında yapıldığı gibi edat, bağlaç ve akademik alan özgü olan kelimeler sınırlandırılmıştır. Bu durum NVİVO programda (*Stop Word List*) özelliği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Aşamaların sonucunda “Nvivo” programı sayesinde ise en sık kullanılan 100 kelimelerin sıklık sayısı ve oranı saptanmıştır. Bu aşamadan sonra son olarak tespit edilen tüm kelimelerin ilk 100 kelimedeki oranı hesaplanmıştır. Türkiye’deki yazınında ulaşılan makale, bildiri ve tezler derlenerek özet kısımları 4.614 kelime kapsayan dosya yukarıda anlatılan aşamalar gerçekleştirilerek analiz edilmiştir. Sınırlandırılan kelimeler aşağıda belirtilmiştir.

- ABD yazınında listeden engellenen kelimeler: study, research, results, analysis, percentage, approach, program, among, data, article, issues, also, however, conclusion, including ,objective, theory, addition, case, purpose, focus, may, suggest, new, years, cross, discussed, factors, strategies, paper, type, number, first, compared, response, month, less, within, common, severe, sample, reduce, exploring, authors, context.

- Türkiye'deki yazınında listeden engellenen kelimeler: işlem, tespit, tartışma, bulgu, teori, veri, test, çalışma, yöntem, önemli, özellik, alan, üzerinde, ait, gerekli, uygulanan, çeşitli, giriş, faktör, dışında, doğrultusunda, değişken, değerlendirilme, bilgilere, baş, bile, bağlam, analiz, anlayış, açısıyla, araştırma, alan, azalma, işlem, ile, daha, sadece, ancak, rağmen, temel veya, bakış, amacı, oranı, inceleme, çerçevesinde.

3.3 VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmada Türkiye ve ABD yazınında kadın ve yönetim alanında tüm çalışmalara erişim sağlanarak analizin yapılması hedeflenmiştir. Fakat Türkiye yazını için kullanılan TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı incelendiğinde 2015 yılından önce yayımlanan makalelere ulaşım izni olmadığı için erişilememiştir. Çalışmanın daha kapsamlı olması amacıyla Ulusal Tez Merkezi veri tabanından tezler, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde yer alan bildiriler ve son olarak Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan kitabında yer alan makaleler çalışmaya eklenmiştir. ABD yazını için ise Web Of Science veri tabanı kullanılmıştır. 1991-2020 tarihleri arasında tüm makalelere ulaşım sağlanmıştır. Türkiye ve ABD yazınında yer alan yıllara göre değişkenlik gösteren çalışmalar (Tablo 6- Tablo 7) ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir. ABD'nin ise yönetim ve kadın alanında yayımlanan çalışmaları, Türk yazında yayınlanmış çalışmaların iki katından fazla olduğu elde edilen somut veriler sayesinde tespit edilmiştir. ABD yazınına bakıldığında 1991-2020 yılları arasında 70 makalenin kadın ve yönetim alanında yayınlandığı görülmüştür. (Tablo 7) görüldüğü üzere 2017 yılında 7 makale ve 2015 yılında 6 makale ile en çok yazına katkı bu yıllarda gerçekleşmiştir. 1991 ve 1998'de ise en az yayınlanmış makale sayısı 1'dir. Türkiye yazınına bakıldığında ise 2001-2019 yılları arasında toplam 28 makale, bildiri ve tez yayınlanmıştır. En fazla 2017 yılında çalışmalarda artış gözlenmiştir. Bu çalışmada yer alan lisansüstü tezlerin 13'ünün yüksek lisans, 1 tanesinin doktora tezi olduğu görülmüştür. 2002-2005 yılları arasında ise hiç yayınlanmış akademik çalışmaya rastlanılmamıştır. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde yayınlanan ise 1 makaleye bildiriye ulaşılmıştır. Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan kitabında yer alan kadın ve yönetim anahtar kelimelerini içeren 4 makale çalışmaya katılmıştır.

Çalışmada yer alan tüm makale ve tezler tablolştırılarak yılları, dergi adları ve tezlerin hangi üniversitede yayınmış olduğu belirtilmiştir (Tablo 8- Tablo 9).

Tablo: 8 Türkiye Yazınında Yer Alan Dergi Adları ve Sayıları

Dergiler	<i>F</i>
Yönetim ve Organizasyon Makaleleri	4
İşletme Araştırmaları Dergisi	1
Türk İdare Dergisi	1
Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi	1
Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi	1
Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi	1
Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi	1
24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 2016	1
Toplam	14

Tablo: 9 Türkiye Yazınında Tezlerin Yayınlandığı Üniversite ve Sayıları

<i>Üniversite</i>		<i>F</i>
Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı	Yüksek Lisans	2
	Yüksek Lisans	2
Karadeniz Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı	Doktora	1
	Yüksek Lisans	1
Başkent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Kadir Has Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı / Kurumsal İletişim ve Halkla İlişkiler Yönetimi Bilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Gazetecilik Anabilim Dalı / Genel Gazetecilik Bilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı	Yüksek Lisans	3
	Yüksek Lisans	1
İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Dokuz Eylül Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Anabilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
Anadolu Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	Yüksek Lisans	1
	Yüksek Lisans	1
<i>Toplam</i>		14

Tablo: 10 ABD Yazınında Yayımlanan Dergiler

<i>Name of Journal</i>	<i>F</i>
Journal of Womens Health	8
Womens Health Issues	5
Journal of Women & Aging	4
Journal of Business Research	3
Sex Roles	3
Health Care for Women International	3
Patient Education and Counseling	2
Psychology of Women Quarterly	3
Qualitative Health Research	2
Women & Health	2
Cross Cultural & Strategic Management	2
Journal of Business Ethics	2
Academy of Management Journal	1
Administrative Science Quarterly	1
Affilia-Journal of Women And Social Work	1
British Journal of Management	1
Chinese Management Studies	1
Energy Policy	1
European Economic Review	1
European Journal of Health Economics	1
Evaluation and Program Planning	1
Forest Policy and Economics	1
Gender Place and Culture	1
Gender Transformation In The Academy	1
Group & Organization Management	1

Human Organization	1
Human Resource Development International	1
Human Resource Management	1
Interactions And Intersections of Gendered Bodies At Work, At Home, and At Play	1
International Entrepreneurship and Management Journal	1
International Journal of Manpower	1
Journal of Family Business Management	1
Journal of Homosexuality	1
Journal of Management Inquiry	1
Journal Of Medical Ethics	1
Journal of Occupational And Organizational Psychology	1
Journal of Sport Management	1
M&Som-Manufacturing & Service Operations Management	1
Journal of Organizational Behavior Management	1
Sexuality Research and Social Policy	1
Strategic Management Journal	1
Violence Against Women	1
World Development	1
Toplam	70

ABD’de yayınlanmış olan dergi ve makale sayılarına bakıldığında (Tablo 10) ilk sırada “Journal of Womens Health”, ikinci sırada “Womens Health Issues” ve üçüncü sırada ise “Journal of Women & Aging” dergisi yer almaktadır. Tüm çalışmalar arasında en çok yayın yapan dergi “Journal of Womens Health” dergisidir. (Tablo 10) ABD yazınında yayınlanmış dergilerde yoğunluk sağlık alanındadır. “Journal of Business Ethics”, “Cross Cultural & Strategic Management”, “Psychology of Women Quarterly”, “iş etiği”, “yönetim” ve “psikoloji” alanlarında yayınlanan dergiler mevcuttur.

(Tablo 8) bakıldığında; Türkiye yazında “yönetim ve organizasyon”, “işletme” alanında daha çok makale yayımlandığı görülmektedir. Ancak Yönetim ve Organizasyon Makaleleri kitabından alınan 4 makale dışında diğer dergilerin hepsinin

sadece 1 makale yayınladığı görülmüştür. Bu sebepten dolayı dergiler arasında bir kıyaslama yapmak mümkün olmamaktadır. Tezler incelendiğinde ise çoğunlukla Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında çalışma yapıldığı görülmüştür. Ancak toplam makale, bildiri ve tez sayısının 28 olması ABD yazınına kıyasla oldukça düşük seviyededir (Tablo 9).

Çalışmanın bundan sonraki aşaması ise Türkiye ve ABD yazınında en sık kullanılan 100 kelime kıyaslamasının gerçekleştirilmesidir. Türkiye ve ABD yazınlarının kıyaslamasını, Özkan (2020) çalışmasında “iş etiği” alanında gerçekleştirmiştir. Çalışmasında iki yazın için tespit ettiği ilk 100 kelimenin sıklık oranlarıyla bir karşılaştırma yapmıştır. Çalışmadan esinlenerek, bu araştırmada sıklık yüzdesinin hesaplanmasının yanı sıra kelime sıklığı ve ilk 100 kelimedeki arasındaki oran eklenerek aşağıdaki ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. En çoktan rastlanılan kelimedenden aza doğru sıralanarak tablo haline getirilmiştir. (Tablo 11)

Tablo: 11 Türkiye ve ABD Yazınında Kadın ve Yönetim Alanında En Sık Kullanılan 100 Kelime

Türkiye Yazını				ABD Yazını			
Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)	Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)
Kadın	117	4,26	14,80	Kadın	251	4,95	12,46
Yönetim	90	3,28	11,36	Yönetim	200	3,95	10,00
Sosyal	47	1,71	6,00	Cinsiyet	53	1,05	2,63
Kurul	29	1,06	3,66	Etki	43	0,85	2,13
Üye	19	0,69	2,40	Hasta	40	0,79	2,00
Üst	18	0,66	2,27	Katılım	39	0,77	1,93
Yönetici	16	0,58	2,02	Toplum	36	0,71	1,78
Düzye	15	0,55	1,90	Risk	36	0,71	1,78
Hizmet	14	0,51	1,76	Pozisyon	35	0,69	1,73
Sermaye	14	0,51	1,76	Destek	32	0,63	1,13
Bağımsız	13	0,47	1,64	Sağlık	30	0,59	1,58
Sağlık	13	0,47	1,64	Sosyal	30	0,59	1,58
Tıbbi	13	0,47	1,64	İş	29	0,57	1,43
Kurumsal	11	0,4	1,40	Grup	29	0,57	1,43
Cinsiyet	10	0,36	1,26	Değişim	28	0,55	1,40

Şirket	10	0,36	1,26	Rol	28	0,55	1,40
Patalojik	9	0,33	1,12	Denetlemek	27	0,53	1,34
Toplumsal	9	0,33	1,12	Gelişim	26	0,51	1,30
Türkiye	9	0,33	1,12	Hizmet	26	0,51	1,30
Borsa	8	0,29	1,00	Diyabet	23	0,45	1,14
Ekonomi	8	0,29	1,00	Aile	23	0,45	1,14
Erkek	8	0,29	1,00	Stres	23	0,45	1,14
Eşit	8	0,29	1,00	Ortaklık	22	0,43	1,09
Finansal	8	0,29	1,00	Amerikalı	21	0,41	1,04
Kota	8	0,29	1,00	Şirket	21	0,41	1,04
Spor	8	0,29	1,00	Müdahale	21	0,41	1,04
Yerel	8	0,29	1,00	Hamilelik	21	0,41	1,04
Destek	8	0,29	1,00	Üst	21	0,41	1,04
Kalite	7	0,25	0,90	Yönetici	21	0,41	1,04
Özel	7	0,25	0,90	Kültürel	20	0,39	1,00
Doğum	6	0,22	0,75	Hastalık	20	0,39	1,00
Görev	6	0,22	0,75	Tıbbi	20	0,39	1,00
İletişim	6	0,22	0,75	Erkek	20	0,39	1,00
Görevli	6	0,22	0,75	Egzersiz	20	0,39	1,00
Sektör	5	0,18	0,63	Farklılık	19	0,37	0,94
Cam	5	0,18	0,63	İlişki	18	0,36	0,89
İlişki	5	0,18	0,63	Kalkınma	18	0,36	0,89
Kadıköy	5	0,18	0,63	Kişisel özellik	17	0,34	0,84
Katılımcı	5	0,18	0,63	HIV	17	0,34	0,84
Tavan	5	0,18	0,63	Danışmanlık	17	0,34	0,84
Belediye	4	0,15	0,50	Kişisel	16	0,32	0,80
Bürokrat	4	0,15	0,50	Erkeksi	15	0,30	0,80
Eğitim	4	0,15	0,50	Menopoz	15	0,30	0,80
Federasyon	4	0,15	0,50	Ekip	15	0,30	0,80
Gazeteci	4	0,15	0,50	Tedavi	15	0,30	0,80
İstihdam	4	0,15	0,50	Değer	15	0,30	0,80
Güçlendirme	4	0,15	0,50	Düzey	14	0,28	0,70
Kariyer	4	0,15	0,50	Davranış	14	0,28	0,70
Lisans	4	0,15	0,50	Anlaşmazlık	14	0,28	0,70
Medya	4	0,15	0,50	Ağrı	14	0,28	0,70
Performans	4	0,15	0,50	Siyahi	13	0,26	0,64
Ücret	4	0,15	0,50	Deneyim	13	0,26	0,64
Aile	3	0,11	0,40	Kısıtlamak	12	0,24	0,60

Avrupa	3	0,11	0,40	Devlet	12	0,24	0,60
Bilim	3	0,11	0,40	Maliyet	11	0,22	0,54
Bürokrasi	3	0,11	0,40	Çeşitlilik	11	0,22	0,54
Demografik	3	0,11	0,40	Endüstri	11	0,22	0,54
Demokratik	3	0,11	0,40	Benzersiz	11	0,22	0,54
Dünya	3	0,11	0,40	Bireysel	11	0,22	0,54
Dışsal	3	0,11	0,40	Karar	10	0,20	0,50
Girişimci	3	0,11	0,40	Eğitim	10	0,20	0,50
Grup	3	0,11	0,40	Gelecek	10	0,20	0,50
Hareket	3	0,11	0,40	LGBT	10	0,20	0,50
Hastane	3	0,11	0,40	Kamu	10	0,20	0,50
Hukuk	3	0,11	0,40	Temsil	10	0,20	0,50
İyileştirme	3	0,11	0,40	Sorumluluk	10	0,20	0,50
Kültür	3	0,11	0,40	Başarı	10	0,20	0,50
Merkezi	3	0,11	0,40	Terapi	10	0,20	0,50
Motivasyon	3	0,11	0,40	Özel	9	0,18	0,44
Okul	3	0,11	0,40	Duygusal	9	0,18	0,44
Politika	3	0,11	0,40	Nişanlanmak	9	0,18	0,44
Pozitif	3	0,11	0,40	Liderlik	9	0,18	0,44
Sendrom	3	0,11	0,40	Doğum	9	0,18	0,44
Siyasal	3	0,11	0,40	Kimlik	9	0,18	0,44
Temsil	3	0,11	0,40	Geleneksel	8	0,16	0,40
Tercih	3	0,11	0,40	Afrikalı	8	0,16	0,40
Uluslararası	3	0,11	0,40	Yaş	8	0,16	0,40
Uyum	3	0,11	0,40	Klinik	8	0,16	0,40
Varlık	3	0,11	0,40	Ölüm	8	0,16	0,40
Yasal	3	0,11	0,40	Girişimci	8	0,16	0,40
Yıl	3	0,11	0,40	Kalp	8	0,16	0,40
Çalışan	3	0,11	0,40	Kurumsal	8	0,16	0,40
Ülke	3	0,11	0,40	Hayat	8	0,16	0,40
Üniversite	3	0,11	0,40	Norm	8	0,16	0,40
Aday	2	0,07	0,25	Nüfus	8	0,16	0,40
Akrabalık	2	0,07	0,25	Kadro değişimi	8	0,16	0,40
Aydın	2	0,07	0,25	İşyeri	8	0,16	0,40
Ayrımcı	2	0,07	0,25	Muhasebe	7	0,14	0,34
Bakan	2	0,07	0,25	Aday	7	0,14	0,34
Farklılık	2	0,07	0,25	Astım	7	0,14	0,34
Feminist	2	0,07	0,25	Engel/ bariyer	7	0,14	0,34

Fırsat	2	0,07	0,25	Karmaşıklık	7	0,14	0,34
Geleneksel	2	0,07	0,25	Diyet	7	0,14	0,34
Gönüllülük	2	0,07	0,25	Ekonomi	7	0,14	0,34
Haklar	2	0,07	0,25	Komplikasyon	7	0,14	0,34
Hasta	2	0,07	0,25	Sistem	7	0,14	0,34
Hayat	2	0,07	0,25	Mülakat	7	0,14	0,34
Kamusal	2	0,07	0,25	Devlet Başkanı	6	0,12	0,30
Kanun	2	0,07	0,25	Enerji	6	0,12	0,30
Karar	2	0,07	0,25	Uluslararası	6	0,12	0,30

Yönetim ve kadın alanında elde edilen veriler doğrultusunda en sık kullanılan ilk üç kelime Türk yazınında Türk yazınında “kadın”, “yönetim” ve “sosyal” kelimeleridir (Tablo 11). Ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde; “kadın” kelime sıklığı 114, sıklık oranı %4,26 ve ilk 100 kelime içerisinde oranı %14,8’dir. İkinci sırada yer alan, “yönetim” kelime sıklığı 90, sıklık oranı %3,28 ve ilk 100 kelime içerisinde oranı %11,36’dır. Üçüncü sırada yer alan, “sosyal” kelime sıklığı 47 sıklık oranı %1,71 olurken ilk 100 kelime içerisinde oranı %6 ’dır (Tablo 11). ABD yazınındaki ilk üç kelimeye bakıldığında ise; “kadın” kelime sıklığı 251, oranı %4,95 ve ilk 100 kelime içerisinde oranı %12,46; kelime sıklığı 200, sıklık oranı %3,95, ilk 100 kelime içerisinde oranı %10 şeklindedir. Bu nedenden dolayı Türkiye yazınında yönetim ve yönetici kelimeleri ayrı ayrı oranlanmıştır. İkinci kelime ise “cinsiyet” kelime sıklığı 53, sıklık oranı %1,05 ve ilk 100 kelime içerisinde oranı %2,63 şeklinde tespit edilmiştir (Tablo 11). ABD ve Türk yazınına bakıldığında her ikisinde de yönetimle alakalı kelimeler mevcuttur. Bunlara “kurul, üye, yönetici, kurumsal, pozisyon, girişimci, şirket, iş, şirket” gibi kelimeler örnek gösterilebilir. Bu doğrultuda yönetim ve kadın alanında beklenen sonuçlardır. Analiz sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, Türkiye ve ABD yazınında ortak 30 kelime tespit edilmiştir. Ortak kelimelerin oranları karşılaştırıldığında dikkat çeken kelimelerden biri “cinsiyet”, Türk yazınında 15. sırada yer alarak kelime sıklığı 10, oranı %0,36 ve ilk 100 kelimedeki oranı %1,26 iken ABD yazınında ise “cinsiyet” kelimesi 3. Sırada yer alarak kelime sıklığı 53, sıklık oranı %1,05 ve ilk 100 kelimedeki yüzdesi ise %2,63’tür. Bu veriler sayesinde ABD yazınının cinsiyet temelli konuları daha fazla incelediği tespitinde bulunulabilir. Türkiye yazınında “cinsiyet” kelimesinin 15. Sırada yer alması ve

kelime sıklığın ABD'ye kıyasla çok az olması bu tespiti desteklemektedir. (Tablo 11) bakıldığında; “*hasta*” kelimesi ABD yazında 4. Sırada yer alarak kelime sıklığı 40, sıklık oranı ise %0,79 ve ilk 100 kelimedeki oranı %2 iken; Türkiye’de “*hasta*” kelimesinin 96. sırada sıklık 2, sıklık oranı ise 0,07 ilk 100 kelimedeki oranı 0,25 ile sonuncu sıralarda yer almaktadır. Bir başka dikkat çeken iki yazında da ortak kelime “*girişim*” dir. Türkiye’de sıklık oranı %0,11 iken ABD ise %0,16 olarak tespit edilmiştir.

Tablo: 12 Türkiye ve ABD Yazınında Tespit Edilen Ortak Kelimeler

Türkiye				ABD			
Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)	Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)
Kadın	117	4,26	14,80	Kadın	251	4,95	12,46
Sosyal	47	1,71	1,71	Sosyal	30	0,59	1,58
Şirket	10	0,36	1,26	Şirket	21	0,41	1,04
Üst	18	0,66	2,28	Üst	21	0,41	1,04
Yönetim	90	3,28	11,36	Yönetim	200	3,95	10,00
Düzy	15	0,55	1,90	Düzy	14	0,28	0,70
Hizmet	14	0,51	1,76	Hizmet	26	0,51	1,30
Sağlık	13	0,47	1,64	Sağlık	30	0,59	1,58
Tıbbi	13	0,47	1,64	Tıbbi	20	0,39	1,00
Kurumsal	11	0,40	1,40	Kurumsal	8	0,16	0,40
Cinsiyet	10	0,36	1,26	Cinsiyet	53	1,05	2,63
Ekonomi	8	0,29	1,00	Ekonomi	7	0,14	1,00
Yönetici	16	0,58	2,02	Yönetici	21	0,41	1,04
Erkek	8	0,29	1,00	Erkek	20	0,39	1,00
Destek	8	0,29	1,00	Destek	32	0,63	1,13
Özel	7	0,25	0,90	Özel	9	0,18	0,44
Doğum	6	0,22	0,75	Doğum	9	0,18	0,44
İlişki	5	0,18	0,63	İlişki	18	0,36	0,89
Eğitim	4	0,15	0,50	Eğitim	10	0,20	0,50
Aile	3	0,11	0,40	Aile	23	0,45	1,14
Girişimci	3	0,11	0,40	Girişimci	8	0,16	0,40
Grup	3	0,11	0,40	Grup	29	0,57	1,43
Temsil	3	0,11	0,40	Temsil	10	0,20	0,50
Uluslararası	3	0,11	0,40	Uluslararası	6	0,12	0,30
Aday	2	0,07	0,25	Aday	7	0,14	0,34
Farklılık	2	0,07	0,25	Farklılık	19	0,37	0,94
Geleneksel	2	0,07	0,25	Geleneksel	8	0,16	0,40
Hasta	2	0,07	0,25	Hasta	40	0,79	2,00
Hayat	2	0,07	0,25	Hayat	8	0,16	0,40
Karar	2	0,07	0,25	Karar	10	0,20	0,50

Türkiye ve ABD yazınında ortak olan kelimeler incelendikten sonra ABD yazınında kadın ve yönetim alanında rastlanılan ancak Türk yazınında rastlanılmayan tüm kelimeler (Tablo12) sıklık sayısı, sıklık oranı ve ilk 100 kelimedeki oranıyla birlikte gösterilmiştir. Sadece ABD yazınında yer alan yönetim ve kadın alanında en sık kullanılmış ilk 5 kelime *etki* (%0,85), *katılım* (%0,77), *toplum* (%0,71), *risk* (%0,71), *pozisyon* (%0,69) dir (Tablo 12). Bu çalışmada ise Sadece ABD yazınında yer alan Türkiye’de rastlanılmayan kelimeler sıklık oranlarıyla; “*diyabet* (%0,45), *stres* (%0,45), *hamilelik* (%0,41), *hastalık* (%0,39), *HIV* (%0,34), *menopoz* (%0,30), *tedavi* (%0,30), *ağrı* (%0,28), *klirik* (%0,16), *kalp* (%0,16), *astım* (%0,14), *diyet* (%0,14)” ‘dır. Bu kelimeler doğrultusunda, Tuncay (2015) çalışmasına benzer nitelikte veriler elde edildiği görülmüştür. Sağlık alanında sadece ABD yazınında rastlanan kelimeler doğrultusunda; ABD yazınının kadınların sağlık yönetimine dair çalışmaların fazla odaklandığı yorumunu yapabiliriz. Türkiye yazınında bu kelimelere hiç rastlanılmaması nedeniyle bu alanda eksikliğin mevcut olduğu söylenebilir. Sağlık alanında iki yazında da “hasta”, “sağlık” kelimeleri mevcuttur ancak Türkiye’ye yazınında ABD’ye kıyasla kelime oranları düşüktür.

Tablo: 13 Sadece ABD Yazınında Tespit Edilen Kelimeler

ABD							
Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)	Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)
Etki	43	0,85	2,13	Devlet	12	0,24	0,60
Katılım	39	0,77	1,93	Maliyet	11	0,22	0,54
Toplum	36	0,71	1,78	Çeşitlilik	11	0,22	0,54
Risk	36	0,71	1,78	Endüstri	11	0,22	0,54
Pozisyon	35	0,69	1,73	Benzersiz	11	0,22	0,54
İş	29	0,57	1,13	Bireysel	11	0,22	0,54
Değişim	28	0,55	1,40	Gelecek	10	0,20	0,50
Rol	28	0,55	1,40	LGBT	10	0,20	0,50
Denetlemek	27	0,53	1,34	Kamu	10	0,20	0,50
Gelişim	26	0,51	1,30	Sorumluluk	10	0,20	0,50
Diyabet	23	0,45	1,14	Başarı	10	0,20	0,50
Stres	23	0,45	1,14	Terapi	10	0,20	0,50
Ortaklık	22	0,43	1,09	Duygusal	9	0,18	0,44
Amerikalı	21	0,41	1,04	Nişanlanmak	9	0,18	0,44
Müdahale	21	0,41	1,04	Liderlik	9	0,18	0,44
Hamilelik	21	0,41	1,04	Kimlik	9	0,18	0,44
Kültürel	20	0,39	1,00	Afrikalı	8	0,16	0,40
Hastalık	20	0,39	1,00	Yaş	8	0,16	0,40
Egzersiz	20	0,39	1,00	Klinik	8	0,16	0,40
Kalkınma	18	0,36	0,89	Ölüm	8	0,16	0,40
Kişisel Özellik	17	0,34	0,84	Kalp	8	0,16	0,40
HIV	17	0,34	0,84	Nüfus	8	0,16	0,40
Danışmanlık	17	0,34	0,84	Norm	8	0,16	0,40
Kişisel	16	0,32	0,80	Kadro Değişimi	8	0,16	0,40
Erkeksi	15	0,3	0,80	İşyeri	8	0,16	0,40
Menopoz	15	0,3	0,80	Muhasebe	7	0,14	0,34
Ekip	15	0,3	0,80	Astım	7	0,14	0,34
Tedavi	15	0,3	0,80	Engel/ Bariyer	7	0,14	0,34
Değer	15	0,3	0,80	Karmaşıklık	7	0,14	0,34
Davranış	14	0,28	0,70	Diyet	7	0,14	0,34
Anlaşmazlık	14	0,28	0,70	Komplikasyon	7	0,14	0,34
Ağrı	14	0,28	0,70	Sistem	7	0,14	0,34
Siyahi	13	0,26	0,64	Mülakat	7	0,14	0,34
Deneyim	13	0,26	0,64	Devlet Başkanı	6	0,12	0,30
Kısıtlamak	12	0,24	0,60	Enerji	6	0,12	0,30

Sadece ABD yazınında yer alan cinsiyet ve ABD kültürü ile ilişki kurulan kelimeler; “*Amerikalı (%0,41), kültürel (%0,39), erkeksi (%0,30), siyahi (%0,26), çeşitlilik (%0,22), bireysel (%0,22), LGBT (%0,20), kimlik (%0,18), Afrikalı (%0,16)*” kelimeler tespit edilmiştir. ABD yazınında görülen iş hayatıyla ilişkilendirilen kelimeler ise sıklık oranlarıyla birlikte “*pozisyon (%0,69), iş (%0,57), denetlemek (%0,53), gelişim (%0,51), ortaklık (%0,43) ekip (%0,30), deneyim (%0,26), kadro değişimi (%0,16), sorumluluk (%0,20), başarı (%0,20), liderlik (%0,18), mülakat (%0,14), engel/ bariyer (%0,14)*” şeklinde sıklık yüzdesi fazladan aza göre sıralanmıştır (Tablo 13).

Sadece ABD yazınında rastlan kelimeler incelendikten sonra sadece Türkiye yazınında bulunan (Tablo14) gösterilmiştir. *Kurul (%1,06)*”, “*üye (%0,69)*”, “*sermaye (%0,51)*”, “*bağımsız (%0,47)*”, “*kota*” (%0,29), sadece Türk yazınında yönetim ve kadın alanında en sık kullanılan kelimelerdir (Tablo 14). Kadın ve yönetim alanında sadece Türk yazınına bakıldığında ekonomi ve siyasal alanla ilişkilendirilen kelimelerin daha fazla kullanıldığı görülmüştür. Bunlar kelime sıklık oranlarıyla şöyledir; “*borsa (%0,29), finansal (%0,29), istihdam (%0,15), bürokrat (%0,15), belediye (%0,15), politika (%0,11), bürokrasi (%0,11), demokratik (%0,11), siyasal (%0,11), bakan (%0,07)*”dır. Bu alanda sadece ABD yazınında rastlanan kelimeler ise *kalkınma* “(%0,36), *maliyet (%0,22), kamu (%0,20), norm (%0,16), muhasebe (%0,14), devlet başkanı (%0,12)*”. Türkiye’de kadının ekonomik ve siyasal alandaki yeriyle alakalı daha fazla çalışma yapıldığı ve ABD yazınıyla bu açıdan ayrıldığı yorumu yapılabilir. Sadece Türk yazınında eğitim-öğretim ilişkin kelimeler “*lisans (%0,15), okul (%0,11), üniversite (%0,11), bilim (%0,11)*” kullanıldığı görülmüştür. Bunun dışında dikkat çeken sadece Türk yazınında bulunan kelimeler ise; *cam (%0,18), tavan (%0,18) ve sendrom (0,11)*’dur.

Tablo: 14 Sadece Türk Yazınında Tespit Edilen Kelimeler

Türkiye							
Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)	Kelimeler	Sıklık	Sıklık (%)	İlk 100 kelime (%)
Kurul	29	1,06	3,66	Bürokrasi	3	0,11	0,40
Üye	19	0,69	2,40	Demografik	3	0,11	0,40
Sermaye	14	0,51	1,76	Demokratik	3	0,11	0,40
Bağımsız	13	0,47	1,64	Dünya	3	0,11	0,40
Patolojik	9	0,33	1,12	Dışsal	3	0,11	0,40
Toplumsal	9	0,33	1,12	Hareket	3	0,11	0,40
Türkiye	9	0,33	1,12	Hastane	3	0,11	0,40
Borsa	8	0,29	1,00	Hukuk	3	0,11	0,40
Eşit	8	0,29	1,00	İyileştirme	3	0,11	0,40
Finansal	8	0,29	1,00	Kültür	3	0,11	0,40
Kota	8	0,29	1,00	Merkezi	3	0,11	0,40
Spor	8	0,29	1,00	Motivasyon	3	0,11	0,40
Yerel	8	0,29	1,00	Okul	3	0,11	0,40
Kalite	7	0,25	0,90	Politika	3	0,11	0,40
Görev	6	0,22	0,75	Pozitif	3	0,11	0,40
İletişim	6	0,22	0,75	Sendrom	3	0,11	0,40
Görevli	6	0,22	0,75	Siyasal	3	0,11	0,40
Sektör	5	0,18	0,63	Tercih	3	0,11	0,40
Cam	5	0,18	0,63	Uyum	3	0,11	0,40
Kadıköy	5	0,18	0,63	Varlık	3	0,11	0,40
Katılımcı	5	0,18	0,63	Yasal	3	0,11	0,40
Tavan	5	0,18	0,63	Yıl	3	0,11	0,40
Belediye	4	0,15	0,50	Çalışan	3	0,11	0,40
Bürokrat	4	0,15	0,50	Ülke	3	0,11	0,40
Federasyon	4	0,15	0,50	Üniversite	3	0,11	0,40
Gazeteci	4	0,15	0,50	Akrabalık	2	0,07	0,25
İstihdam	4	0,15	0,50	Aydın	2	0,07	0,25
Güçlendirme	4	0,15	0,50	Ayrımcı	2	0,07	0,25
Kariyer	4	0,15	0,50	Bakan	2	0,07	0,25
Lisans	4	0,15	0,50	Feminist	2	0,07	0,25
Medya	4	0,15	0,50	Fırsat	2	0,07	0,25
Performans	4	0,15	0,50	Gönüllülük	2	0,07	0,25
Ücret	4	0,15	0,50	Haklar	2	0,07	0,25
Avrupa	3	0,11	0,40	Kamusal	2	0,07	0,25
Bilim	3	0,11	0,40	Kanun	2	0,07	0,25

BÖLÜM IV

SONUÇ

Yönetim alanı ve örgütlenme sanayi devrimiyle beraber farklı yaklaşımlara dayanarak gelişim göstermiştir. Örgütü daha etkin hale getirmek adına yeni yöntemler izlenmiştir (Ataman, 2002). Türk yönetim ve örgüt yazınının bilimleşmesiyle akademik anlamda çalışmaların artışı 1930-1950 yılları arasında kabul edilebilir. Bu dönemde ise Alman işletme iktisadı görülmektedir (Üsdiken, 2003; Dirlik, 2016). 1950 ve sonrasında artık Türkiye yönetim yazınında bilim-yönetim anlayışını ABD etkisiyle sürdürmüştür (Üsdiken, 2002). Üsdiken (1996) çalışmasında 1970 ve geçen on yıllık süreçte değişim meydana geldiğini ve yazında “yönetim ve organizasyon” olarak ifade edilen alanında ise “kendi içerisinde bir ayrışma / uzlaşma eğilimi” olduğu sonucuna varmıştır (Üsdiken ve Erden, 2002: 95). Frenkel ve Shenhav (2003), İkinci Dünya Savaşından sonra Amerika’nın sanayi alanında yükselmesi, Avrupa ve Japon firmaların Amerikan kaynaklı uygulamaları kullanmaları, küresel yönde üretim ve örgütsel yöntem aralarında “yakınsama” zamanla artmıştır (Kalemci, 2009: 17). Türkiye’de 1980’li yıllarda kuvvetlenen iktisadi liberalleşme uluslararası bir süreçte olsa bile devletin iktisadi baskınlığını sürdürmektedir. Kamusal alanla olan ilişki oldukça önemlidir. “Kurumsal yönetim” yazını ise ABD kaynaklıdır (Üsdiken, Yıldırım Öktem, 2008: 56-56). Yapılan çalışmalar baz alındığında yöntem olarak başarılı yazınlardan aktarım yapılmış olduğunu ve Türk akademik yazınına uygulamaya geçildiği söylenebilir. Türk örgüt/yönetim yazınında 2000’li yıllara bakıldığında; çalışmaların “ABD” ve “anket” yoğunlukta olduğunu, fakat diğer bir açıdan da kurumsal alanda ise, “esaslı” incelemelerin ve “çeşitliliğin” az da olsa zamanla arttığını ve yazın için pozitif yönde gelişmelerin devam edeceği yönünde bir sonuca varılmaktadır (Berkman, 2009: 20).

alışmanın kuramsal çerçevesini ise kurumsal kuram oluşturmaktadır. Kurumsal kuramı oluşturan kurum, kurumsallaşma, meşruiyet ve eşbiçimcilik kavramları açıklanmıştır. Kurumsal kuramın savunduğu temel savlardan biri örgütlerin kurumsal çevreye uyum sağlaması ve paydaşlar tarafında meşru görülebilmektir. Örgütler ise meşru olabilmek adına eşbiçimli hale gelmektedir (Kalemci, 2004). Bu çalışma Türk örgüt yazınında, yönetim ve kadın alanında hangi açılardan ele alındığını bununla birlikte ABD yazının ne yönde takip ettiğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hem Türk hem ABD yazınına yönelik bir içerik analizi yapılmıştır. Bu araştırma bir yazım tespit çalışmasıdır. Öte yandan kadın ve yönetim konusu son yıllarda önem kazanmıştır. Bu çalışmada Türkiye ve ABD yayınlanmış başlığı “kadın” ve “yönetim” olan tez, bildiri ve makale tespiti sonrasında içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler iki yazının kıyaslanması için kullanılmış olup, en sık kullanılan 100 kelime tespiti kelime sıklığı, oranı ve ilk 100 kelime içerisindeki oranlar belirtilmiştir. Türkiye yazınında işlenen konuların ABD etkisinde olup olmadığını anlamaya çalışılmıştır.

Akademik anlamda, 1970 ve sonrasında kadın ve yönetici alanında araştırmalar artmış ve tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalara “kadın yönetici olabilir mi?”, “kadın ve erkek yöneticiler örgütlerdeki liderlik davranışları açısından farklılık gösterirler mi?” soruları örnek gösterilebilir (Arıkan, 2003: 3). Bu çalışmada, kadınların dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatında gelişim süreci genel hatlarıyla açıklanmıştır. Dünyada ve Türkiye’de kadın çalışanların istihdam oranları incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında yönetim alanında kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları sorunların ne olduğuna bakılarak ve Türkiye’de yer alan çalışmalara değinilmiştir. Türkiye ve ABD yönetim ve kadın alanında 1991-2020 yılları arasında yayımlanan makale ve tezleri içeren bir içerik analizidir. ABD yazınında toplam 70 makale, Türkiye yazınında da ise toplam 28 tez, makale ve bildiri içeriği çalışmaya dahil edilmiştir. Ancak belirtilmesi gerekir ki TÜBİTAK ULAKBİM başlığı yönetim ve kadın olarak ulaşılması gereken makalelere 2015 öncesi yazılan makalelere erişimi engelli olduğu için ulaşılamamıştır. Bu nedenden dolayı Ulusal Tez Merkezinden erişilen tezler, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde yayınlanan bildirimler, Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan kitabında yer alan makaleler çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada ayrıntılı bir şekilde dergi adları, yılları ve tezlerin tür ve hangi üniversitede yayınlandığı belirtilmiştir. İki yazında da en çok çalışmanın yapıldığı tarih ise 2017 olmuştur. Fakat kadın ve yönetim alanında

Türkiye'nin akademik alanda yeterli çalışmaya sahip olmadığı görülmektedir. Türkiye'de yayımlanan makale, tez ve bildirilerin toplamı ABD'de yayımlanan makale sayısının yarısından azdır. ABD'de yayımlanan dergilere bakıldığında yoğunluğun kadın sağlık dergileri ve işletme dergilerinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise üniversitelerin yayımlamış olduğu dergiler mevcuttur. Çoğu çalışma işletme ve iktisat dergilerinde yayımlanmıştır. Türkiye'de Kadın sağlığıyla alakalı yayımlanan sadece bir dergide bir makale görülmüştür. Bu doğrultuda iki yazının kadın sağlık konularında ayrıştığı görülmektedir. Analiz sonucunda bulunan en sık kullanılan 100 kelimedenden ABD ve Türkiye yazınında ortak 30 kelime tespit edilmiştir.

Özkan (2020) çalışmasında ABD ve Türkiye yazınında nitel veri analizi gerçekleştirerek “iş etiği” alanında kıyaslama yapmıştır. Elde ettiği veriler ışığında her iki yazınında kendine özgü alanlarda ayrıldığı ve farklılaşmanın mevcut olduğunu belirtmiştir (Özkan, 2020: 77). Kızıldağ (2017) çalışmasında da “girişimci kadın” başlığının yer aldığı Ulusal Tez Merkezin Veri Tabanında yer alan işletme alanından 30 yüksek lisans ve doktora tezleri içerik analizi yaparak incelemiştir. Tezlerde en çok incelenen konular, yayımlandığı üniversite, araştırma yöntemi ve yıllara göre dağılımı tespit edilmiştir. İncelenen tezlerin büyük bir kısmının “kurumsal alt yapısının teorik tartışmalardan daha çok genel tanımlar üzerinde şekillendiği” tespit edilmiştir. Türkiye'deki kadın girişimciliğin kendisine özgü bir ölçek belirlemediğini belirtilmiştir. Kuramı içeren ve daha kapsamlı çalışmaların eksikliğinin olduğunu belirtmiştir (Kızıldağ, 2017: 273-286). Bunlardan birkaçı ise “kadın, sosyal, üst, yönetici, düzey, kurumsal, cinsiyet” gibi alanda ortak bulunması tahmin edilen kadın ve yönetimle ilişkili kelimelerdir. Yumuşak (2019) çalışmasında ise Web Of Science veri tabanını kullanarak, 1983-2019 yılları arasında “Women Entrepreneurs” (Kadın Girişimciler) içeren 477 makaleyi bibliyometrik analizler yöntemi kullanarak incelemiştir. Kadın girişimciliğe katkı sağlayan üniversite, makale sayıları ve yıllara göre dağılım, makale dili ve en çok katkı yapan yazarları tespit etmiştir. En çok katkı sağlayan ülkeler arasında ABD de yer almaktadır. Bu çalışmanın diğer çalışmalara örnek ve katkı açısından rehberlik sağlayacağını belirtmiştir (Yumuşak, 2019: 182-192).

İki yazında en dikkat çekici ayırım ise ABD yazınında tespit edilen sağlıklı ilişkili olan kelimelerdir. Bu kelimelerin bazıları hiç Türk yazınında rastlanılmamış bazıları ise Türk yazınında kelime sıklık sayısı ve oranın düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu kelimeler; “sağlık”, “tıbbi”, “diyabet”, “stres”, “hamilelik”, “hastalık”, “HIV”, “menopoz”, “tedavi”, “ağrı”, “klinik”, “kalp”, “astım”, “diyet”. Bu bulgulara benzer bir sonuca ulaşan Tuncay’a (2015) çalışmasında sadece ABD yazınında tespit ettiği “AIDS, doktor, hasta, hastalık, alkolizm ve hemşire” gibi kelimeleri belirterek, bu veriler doğrultusunda ABD İnsan kaynakları yazının farklı bir şekilde “iş sağlığı” konularını incelediğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda, ABD yazının Türkiye’den bu anlamda farklı bir uzmanlık alanına yer verdiği sonucuna ulaşmıştır (Tuncay, 2015: 28). Bu bilgiler doğrultusunda ABD yazınında sağlık yönetimi alanında Türkiye’den farklılaştığı yorumunu yapılabilir. ABD yazınında cinsiyetle alakalı “erkeksi, bireysel, LGBT, kimlik” gibi kelimeler yer almıştır. ABD yazınında yer almayıp Türk yazınında yer alan eğitim-öğretim ilişkin kelimelere ise “lisans, okul, üniversite, bilim” rastlanılmıştır. Sadece ABD yazınında rastlanan ekonomiyle ilişkili kurulan kelimeler ise “kalkınma, maliyet, kamu, norm, muhasebe, devlet başkanı”. Ancak Türk yazınına bakıldığında ekonomi ve siyasal alanla ilişkilendirilen kelimelerin ABD’den daha fazla yer aldığı görülmektedir. Bunlar ise “borsa, kota, finansal, istihdam, bürokrat, belediye, politika, bürokrasi, demokratik, siyasal, bakan” ‘dır. Bu doğrultuda Türkiye’de kadınların üst kurumlarda yer almasıyla alakalı kota sayesinde iyileştirmeye yönelik çalışmaların mevcut olduğu yorumu yapılabilir. Özellikle üst yönetimde kadınlar için siyasal ve finansal alanlarda bu konunun tartışıldığı söylenebilir.

Bu çalışmada Türkiye ve ABD’de en sık kullanılmış 100 kelimelerin sıklık ve oranları incelenmiştir. Ana hatlarıyla iş dünyasında yönetim ve kadın alanıyla ilişkili benzerliklerin mevcut olduğu görülmüştür ancak hem Türkiye’nin hem de ABD’nin kendine özgü yazın alanları olduğu ve bu doğrultuda farklılaştıkları tespiti yapılmıştır. İki ülkenin kültürel farklılıklarının akademik anlamda da ayrıştığı ve odaklanan konuların farklılaştığı söylenebilir. Elde edilen veriler ışığında, ülkemizde kadın ve yönetim alanının akademik açıdan oldukça az incelendiği tespiti yapılabilir. Akademik alandaki bu eksikliğin giderilmesi adına daha fazla araştırma yapılması gerektiği söylenebilir. Kadının yönetim alanında gelişmesini ve karşılaştığı zorlukların bilinmesi, sorunların giderilmesi için oldukça önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Afşar, B., Öğrekçi, S., (2014). Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Cilt:17 Sayı:1 / 65-86.

Akbaş, G., Korkmaz, L. (2017). Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (2), 73-86.

Akbaş, N., Taner, B. (2017). Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurum'un Ötesi. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 193-214.

Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması. Eskişehir: *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları*, 13,14,68,69.

Arıkan, S. (1997). *Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi Ankara.

Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5(1).

Arıkboğa, F. Ş., (2010). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi İktisat Lisans Programı
<http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/yonetimveorgau242.pdf>

Arslan, S., Coşkun, R. (2017). Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (3), 137-164.

Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (1), 1-22.

Ataman, G. (2002). Yönetim Ve Organizasyonla İlgili Tüm Modaları Benimsemeli Mi?. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (3) , 115-125 .

Aydınlı, F. (2007). *Kurumsal Teori Açısından İnsan Kaynakları Yönetiminde Farklılık ve Benzerlikler ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Başer, N. E. (2011), *I. Sanayi Devriminde Teknolojik Gelişmenin Rolü* Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Bayat,F. (2010). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Şamanlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research*, Volume: 3 Issue: 13 Year: 2010

Baykal,E.(2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16).

Bell, L., Nkomo, S. (1994). *Gender Issues in Organizations*. Gender And Women's Studies Program M.E.T.U.

Berber, B., Yılmaz Eser, B. (2008) Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, *İş,Güç Endüstri ilişkileri Ve insan Kaynakları Dergisi*,10(2), 1-16.

Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality*. New York: Doubleday.

Berkman, A. Ü. (1987). Amme İdaresi Dergisi’nde Yayımlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 20(4): 19-42.

Berkman, A.Ü. (2009). Türk Yönetim Yazını ve Türkiye’de Yönetim Örgüt Alanının Gelişimi:1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 13-24.

Betz, E., Fitzgerald, L. F. (1987). *The Career Psychology of Women*, Academic Press. Inc.

Bolat, T., Seymen, O.A. (2006). Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbiçimcilik, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 223-254.

Boyd, J. (2000). *Actional legitimacy: No crisis necessary*. Journal of Public Relations Research, 4, 341-353.

Braudel, F. (2004). Maddi Uygarlık: Dünyanın Zamanı. (Kılıçbay, M.A Çev..) Ankara: İmge Kitabevi.

Bresser, R.K.F., Millonig, K. (2003). Institutional Capital: Competitive Advantage in Light of the New Institutionalism in Organization Theory. *Schmalenbach Business Review*, 55(3), 220-241.

Broom, L. ve Selznick, P. (1955). *Sociology: A Text with Adapted Readings*. New York: Row, Peterson.

Can, E, Kaptanoğlu, S, Halo, L. M. (2018). Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromunun Güç Mesafesi ile İlişkisi. *Öneri Dergisi*, 13 (50), 52-64.

Ceylan, S., Yılmaz Şahin, B.Y. (2017). Demokrasi ve Kadınların İşgücüne Katılımı; Panel Ve Veri Analizi. Kaygısız, E.G.; Wolff, R.A. Yönetim Ve Organizasyon Makaleleri : Kadın Akademisyenlere Armağan ,107-117 Konya :Yayınevi.

Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Vanneman, R. (2001), Women's Work And Working Women: Demand For Female Labour. *Gender & Society*, 15 (3), 429-452.

Çakar Özenç, M, Salepçioğlu, M . (2019). Erkek Egemen İşlerde Çalışan Kadınlarda Cam Tavan Sendromu ve İş Motivasyonu. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14 (56), 313-333.

Çakar, M., Danışman, A. (2017). Kurumsal Kuram. Sözen H,C, Basım, H.N. Örgüt Kuramları (4.Baskı), 257-285. İstanbul: Beta Yayınları.

Çakır, S. (2018). Osmanlı Kadın Hareketi: Yirminci Yüzyılın Başında Kadınların Hak Mücadelesi. Şimga, H., Gökşen, F., Ober, B. E, Yüksek, D. (Ed.) *Türkiye’de, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar* (3.Basım). 93-106. Koç Üniversitesi Yayınları: İstanbul.

Çetin.I.B., (2017). Kadim Toplumlardan Günümüze Kadınlara Yönelik Ayrımcı Tutumların Kökenleri: Kadın Ve Emeği, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 20, Yıl: 2017 <http://021083cpz.y.http.eds.a.ebscohost.com.proxy.cankaya-elibrary.com:9797/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=70ad0ae5-282a-498e-841b-e5de2fcab916%40sdc-v-sessmgr01> erişim tarihi 12.06.2020

Çınar. İ. (2005). Laiklik, Laik Eğitim Ve Siyaset. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (9), 55-75.

Çiçekli,E. (2019). Kadın Olma Ve Yönetici Olma Arasındaki Negatif İlişki: Türkiye’de Cam Tavan Üzerine Görgül Bir Çalışma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (1),143-156.

Daver, B. (1970). Kadınların Siyasal Hakları. *AÜSBFD*. 23, 121-130.

Deane, P. (1988). *İlk Sanayi İlkâbı*. Çev. Güran, T. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği, *Toplum Ve Bilim*, 86,139-170.

Deephouse, D. L. (1996). Does Isomorphism Legitimate?. *Academy of Management Journal*, 39(2), 1025.

Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., De Groot, K. (2011). Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535.

Desvaux, G., Devillard, S. ve Sancier-Sultan, S. (2010). Women Matter 2010: Women at the top of corporations: Making it happen.

Devanna, M.A. (1987). Women in Management: Progress and Promise, Human Resource Management, Vol. 26, Number 4, Pp. 469-481.

DiMaggio, P., J., Powell, W., W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality In Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.

DiMaggio, P.J. ve W.W. Powell. (1991). Introduction. W.W.Powell ve P.J.DiMaggio (Ed). The New Institutionalism in Organizational Analysis Chicago: University of Chicago Press. 1-38.

Dirlik, S. (2016). Bakmak ya da Görmek: Türk Yönetim Yazınını inceleyen Çalışmaların Seyri. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 79-132.

Dirlik, S., Şehitoğlu, Y. (2016). Türkiye 'deki Akademik Yönetim Yazınında Süreklilik ve Değişim: 2000'li Yıllar Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45, 94-109.

Doğan, M. (2018). Kadın Yönetim Kurulu Üye Sayısının Finansal Performans Üzerinde Etkisi: Literatür Taraması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1 (2), 132-141

Duman, Ş. A., Kalemci, R. A., Çakar, M. (2005). Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-72.

Dücan, E., Atay Polat, M. (2017). Kadın İstihdamının Ekonomik Büyümeye Etkisi: OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 2017, 155-170.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu ilişki Nasıl Çalşıabilir?, *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi* , 25 (4), 83-88.

Erdem, A. (2011). Atatürk'ün Eğitim Liderliğinin Başarısı: Türk Eğitim Devrimi. *Belgi Dergisi*, (2), 163-181.

Erdemir, E. (2008). *Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Ölçek Kullanımı: Yönetim Organizasyon Kongre Bildirileri Örneği*. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 397-403.

Ersoy Çak, Ş. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiye'deki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları. *Yedi*, (4), 101-110.

Fidan T. (2017). Kurumsalcılık Yaklaşımları ve Yeni Kurumsalcılık Perspektifinden Eğitim Örgütleri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1, 1- 16.

Frenkel, M. ve Shenhav, Y. (2003). From Americanization To Colonization: The Diffusion of Productivity Models Revisited. *Organization Studies*, 24: 1537–1561.

Friedland, R., ve Alford, R. R. (1987). Bringing society back in: Symbols, structures and institutional contradiction. Paper presented at Conference on Institutional Change. Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences, Stanford, CA, 15-16.

Genç, N. (2013). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim ve Organizasyon* (3.Baskı). Ankara: Sözkesen Matbaacılık.

Göcen, C.E. (2018). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. *International Academic Journal[Econder]*, 2 (2),313-333.

Gökçe, B. (1990). *Türk Kadını ve Çağdaşlaşma*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (2).

Grant Thornton, (2015), Women in business: the path to leadership, *International Business Report 2015*.

Haile.S., Emmanuel. T., Dzathor,A.,(2016). Barriers And Challenges Confronting Women For Leadership And Management Positions: Review And Analysis, *International Journal of Business and Public Administration*, 13(1),36-51.

Haslam, S.A., Ryan, M.K. (2008). The Road To The Glass Cliff: Differences In The Perceived Suitability Of Men And Women For Leadership Positions In Succeeding And Failing Organizations. *The Leadership Quarterly*, 19, 530-546.

Kalemci, R. A., Kalemci Tüzün, İ. (2008). *Örgütsel Alanda Meşruiyet Kavramının Açılımı: Kurumsal ve Stratejik Meşruiyet*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 403-413.

Kalemci, R.A. (2004). *Örgüt Alanlarının Eşbiçimliliği: Ankara'da ki Eczane Adları Üzerine Kurumsal Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kalemci, R.A. (2009). *Küreselleşmenin Örgütsel Alana Etkisi: Türk Sineması Alan Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII (I), 231-260.

Karcıoğlu, F., Leblebici, Y., (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.

Kaygısız, E.G., Wolff, R.A. (2017). *Yönetim ve Organizasyon Makaleleri: Kadın Akademisyenlere Armağan*. Konya: Yayınevi.

Kırkbeşoğlu, E , Sözen, H , Kurt, E . (2015). Türkiye'de Örgüt Kuramı Çalışmalarının Bibliyometrik Profili: Atıf Ağlarının Dönemsel Karşılaştırması. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 0 (52).

Kızıldağ, D. (2017). Türk Yönetim Yazınında Kadın Girişimciler, Kaygısız, E.G.; Wolff, R.A. Yönetim ve Organizasyon Makaleleri: Kadın Akademisyenlere Armağan, 273-286, Konya: Yayınevi.

Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14, (1-2), 48-70.

Kocacık, F ve Gökkaya, B.V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 2005.

Kolay, H. (2015). Kadın Hareketlerinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları. *EMO Kadın Bülteni*. 3.

Konan, B. (2011). Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60 (1) ,157-174.

Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu. *Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, 95-112.

Kurnaz, Ş. (1992). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.

Küçükkalay, A. M. (1998). Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu Ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3).35-44.

Leca, B., Battilana, J., Boxenbaum, E. (2008). Agency and Institutions: A Review of Institutional Entrepreneurship. *Harvard Business School Working Paper*. 1-51.

Limon, S., Oral Kara, N., Antalyalı, Ö. (2019). Yönetim Literatüründe Stereotip (Kalıpyargı) Kavramı: Ulusal Ve Uluslararası Alandaki Yönetim Araştırmaları Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10 (23) , 195-211.

Linehan, M., Scullion, H. (2001). European female expatriate careers: Critical success factors. *Journal of European Industrial Training*, 25(8), 392-419.

Lockwood, N. (2004) The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.

Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum*,2,13-41.

Massie, J. L. (1983). *İşletme Yönetimi*, (Şan Öz-Alp Çev.), Bayteş yayıncılık, Eskişehir.

Mentes, A. (2010). Cam Tavan Sorununun Tespitinde Nitel Unsurların Önemi İMK B100 Endeksi Şirketleri Üzerine Bir Çalışma. *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* ,43,97-108.

Merton, R. (1940). Bureaucratic structure and personality. *Social Forces*, 18 (4), 560-568.

Meyer, J. W., Rowan, B. (1977). *Institutionalized Organizations: Formal Structure As Myth And Ceremony*. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

Morrison, A. M., Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208

Negiz, N, Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011 (24) , 195-214.

Oakley, J.G. (2000), Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27 (2), 321-35.

Onay, M., Heptazeler, O. (2014). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 73-85 .

Oruç, E., Uzunöz, M. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Kamusal Alanda Üst Düzey Yönetimde Kadın. Kaygısız, E.G.; Wolff, R.A. Yönetim ve Organizasyon Makaleleri: Kadın Akademisyenlere Armağan, 345-364, Konya: Yayınevi.

Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1),55-77.

Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Örnek, S. (2015). ABD’de Kadın Haklarının Gelişimi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 105-129.

Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2) , 117-135.

Özdemir Aydın, Ç., Tan, F. (2019). Kurumsallaşma: Kavramsal Bir İnceleme. *Alınleri Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 225-235.

Özdemir, Z., Yalaman,.Y.İ., Bayraktar,Z. (2012), Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, International Conference on Eurasian Economies 11-13, Almaty- Kazakhstan.115-122.

Özen, Ş. (2013). Yeni Kurumsal Kuram. *Örgüt Kuramı* (1.Baskı), *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 120-138.

https://www.academia.edu/3078852/B%C3%B6l%C3%BCm_6_Yeni_Kurumsal_Kuram. Erişim Tarihi: 05/06/2020.

Özen, Ş. (2002). Türkiye ‘deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2).

Özen, Ş. (2012). YÖNETİM BİLİMİNİN GELİŞİMİ, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, 1-32.
https://www.academia.edu/3078841/Y%C3%B6netim_Biliminin_Geli%C5%9Fimi
Erişim tarihi: 05.05.2020.

Özen, Ş. (2015). Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. *Özen, Ş., Sargut A.S Örgüt Kuramları (3.Baskı), 237-330. Ankara: İmge Yayınevi.*

Özen, Ş., Yeloğlu, H. (2006) Bir Örgüt Kimliği Olarak 'Holding' Adının İnşası Ve Aşınması: Eşanlı Kurumsallaşma Ve Çözülme Üzerine Bir Model Önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (1-2), 45-84.

Özer, M., Biçerli, K. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-85.

Özer, S . (2013). Kadına Seçme ve Seçilme Hakkı Verilmesinin Türk Kamuoyundaki Yankıları. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 29 (85) , 131-168.

Özeren, A. (2019). *Çalışma Hayatında Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Faktörler: Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.*

Özkan, İ. (2020). *Türkiye Ve ABD İş Etiği Yazınlarının Ele Aldıkları Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi (1992 – 2018) Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.*

Özkan, S. (2008), *Türk Eğitim Tarihi (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Özkaplan, N. (2013), Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(5),1-23.

Özmutaf, N. M., Aktekin, E., Ergani, B., (2018). Kadın Yöneticilerin Medeni Durumlarının İş Stresine Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32) 577-588.

Özyer, K., Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.

Palthe, J. (2014). Relative, Normative and Cognitive Elements of Organizations: Implications for Managing Change. *Sciedu Press*, 1, (2), 59-66.

Parson, T. (1956). Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations-I-II. *Administrative Science Quarterly*. 1: 63-85, 223-239.

Pekdemir, İ., Sözüer, A., Yaşlıoğlu, D., Ceran, E . (2016). Yönetim ve Organizasyon Yazını Üzerine İnceleme: Bir Anabilim Dalı Akademisyenlerinin 2005-2014 Yılları Arasındaki Yayınları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45 (0) , 81-93.

Peker, A. E., Kubar, Y. (2012). Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2) , 173-188.

Perow, C. (1986). *Complex Organizations: A Critical Essay*, New York: Random House.

Powell, W. W., Bromley, P. (2015). New Institutionalism in the Analysis of Complex Organizations, *Organizations*. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, 16. Oxford: Elsevier. 764–769.

Ranaa, G. Gandhib, D. (2013). Glass ceiling of women in top management in organization: critical overview, *International Journal on Sustainable Development (IJSD)*, Canada.

Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring The Dynamics Surrounding The Appointment Of Women Precarious Leadership Positions. *Academy Of Management Review*, 32, 549–572.

Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented İn Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16, 81–90.

Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Implicit Theories Of Leadership And Gender And The Precariousness Of Women's Leadership Positions. In B. Schyns., J.R. Meindl (Eds.), *Implicit leadership theories: Essays and explorations* (137–160). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Ryan, M. K., ve Haslam, S. A., (2006). The Glass Cliff: The Stress of Working on the Edge. *European Business Forum*, (27): 42-47.

Salahoğlu, H. P. (2019). *Kurumsallaşma ve İhracat Performansı İlişkisi: TŸrkiye Örneği*. Doktora Tezi. İstanbul Okan Őniversitesi. Sosyal Bilimler EnstitŸsŸ, İstanbul.

Sargut, A. S., Özen, ř. (2015). ŐrgŸt Kuramlarına Genel Bakış: Karşılaştırmalı Bir ŐzŸmleme. Özen, ř., *Sargut A.S ŐrgŸt Kuramları (3.Baskı)*, 11-33. Ankara: İmge Yayınevi.

Schein, V.E. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management, *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.

Scott, W. R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32 (4), 493-511.

Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. Foundations for Organizational Science. London: SAGE Publications, Inc.

Scott, W. R. ve Meyer, J. W. (Der.). (1994). *Institutional Environment And Organizations*. London: Sage.

Scott, W. R., Meyer, J. W. (1983). The Organization Of Societal Sectors. J. W. Meyer Ve W. R.Scott (Der.), *Organizational Environments: Ritual And Rationality*: 129-153, Beverly Hill: Sage.

Scott, W.R. (2003). Institutional Carriers:Reviewing Modes of Transporting Ideas Over Time and Space and Considering Their Consequences. *Industrial and Corporate Change*, 12(4),879-894.

Selznick, P. (1949). *TVA and the Grassroots: A Study in the Sociology of Formal Organizations*. NewYork: Harper Torchbooks.

Selznick, P. (1952). *The Organizational Weapon*. New York: McGraw-Hill.

Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration*. Harper and Row, New York.

Selznick, P. (1984). *Leadership in Administration. A Sociological Interpretation*. Berkeley, CA: University of California Press.

Selznick,P. (1996). Institutionalism Old and New, *Administrative Science Quarterly*, 41, 270-277.

Snavelly, K. (1993). Managing Conflict Over The Perceived Progress Of Working Women. *Business Horizons*, 17-22.

Stinchcombe, A. L. (1965). Social structure and organizations. J. G. March (Der.), *andbook of organizations*: 142-193. Chicago: Rand McNally and Company.

Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523-547.

Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18 (41), 295-324.

Şener, İ., Erdilek Karabay, M., Arıkan Tezergil., S. (2018). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 78-98.

Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Kitabevi.

Tansel, A. (2012), 2050'ye Doğru Nüfusbilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD, İstanbul.

Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3 (5), 163-175.

Taşdemirci, E. (2010), *Türk Eğitim Tarihi*, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Taşkın, F. D., Mandacı, P. E. (2017). Şirket yönetim kurulundaki kadın üyelerin firma performansına etkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(1), 29-45

Tavşancı, S. (2009). *Firmalardaki Kurumsallaşma Düzeyinin Rekabet Gücüne Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tolbert, P.S. ve Zucker, L.G. (1996). *The Institutionalization of Institutional Theory*. In S. Clegg, C.H., Nord, W.R. *Handbook of Organization Studies*, 175-190. London:Sage.

Topaloğlu, M ve Koç, H. (2017). *Yönetim ve Organizasyon: Kavramlar, Teoriler, Yaklaşımlar* (3. Baskı). Ankara: Sözkesen Matbaacılık.

Tuncay, M. (2015). *Türkiye ve ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınlarının Ele Aldıkları Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir İçerik Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Ünal, A. (2015). *Cam Tavan Etkisinin Aşılmasında Dönüşümcü Liderliğin Rolü-Bilişim Sektöründe Çalışan Kadın Liderler Üzerine Bir Araştırma*, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.

Üsdiken, B. (1996). Importing theories of management and organization: The case of Turkish academia, *International Studies of Management and Organization*, 26 (3) 33-46.

Üsdiken, B. (2003). Türkiye’de İş Yapmanın ve İşletmenin Akademikleştirilmesi, 1930- 1950. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 58(1): 119-147.

Üsdiken, B. (2002) Tarihsel Bir Bakışla Bilim-Yönetim Birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2 (2). pp. 127-154.

Üsdiken, B., Çetin, D. (1999). Türkiye’de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950’li Yıllarla Birlikte Ne Değişti. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4), 47-65.

Üsdiken, B., Erden, Z. (2001). Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye’deki Yönetim Yazınında Değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B., Erden, Z. (2002). 1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 91-112.

Üsdiken, B., Pasadeos, Y. (1992). Türkiye’deki Yayınlanan Yönetimle İlgili Makalelerdeki Atıflar Üzerine Bir İnceleme, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(2), 107-134.

Üsdiken, B., Pasadeos, Y. (1993). Türkiye ‘de Örgütler ve Yönetim Yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.

Üsdiken, B. ve Leblebici, H. (2001). Organization Theory. Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds.). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology içinde* (s. 377-397) Newbury Park, CA: SAGE.

Üsdiken, B., Selekler, N., Çetin, D. (1998). Türkiye 'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: *Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme*. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 57-87.

Üsdiken, B., Yıldırım Öktem Ö., (2008). Kurumsal Ortamda Değişim ve Büyük Aile Holdingleri Bünyesindeki Şirketlerin Yönetim Kurullarında “İcrada Görevli Olmayan” Ve “Bağımsız” Üyeler, *Amme İdaresi Dergisi*, 41(1), ss. 43–71.

Vander Zanden, J. (1986). *The Social Experience: An Introduction To Sociology*. New York: Random House.

Walsh, J., Meyer, A.D., Shoonhoven, C.B., (2006). A future for organization theory: Living in and living with changing organizations. *Organization Science*, 17(5): 657-671.

Weyer, B., (2006). Do Multi-Source Feedback Instruments Support the Existence of A Glass Ceiling For Women Leaders. *Women in Management Review?*, 21 (6), 441–457.

Yalçinkaya, A., Türker, Y. (2016). Türk Yönetim/Örgüt Yazınında Örgüt Kuramı Çalışma Alanı: 2002-2013 Yılları Arası Bir Değerlendirme. *Ege Akademik Bakış*, 16(3), 519-530.

Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama* Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Yıldız, S , Alhas, F , Sakal, Ö , Yıldız, H . (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (4), 1119-1146

Yumuşak, T. (2019). Kadın Girişimciliğin Bibliyometrik Durum Analizi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5 (3), 182-192.

Yüksel, Ö. (1997). Örgüt Kuramlarındaki Gelişmelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri, *AİD*, 30(2), 31.

Zajac, E., Westpal, J. (2004). The Social Construction of Market Value: Institutionalization and Learning Perspectives on Stock Market Reactions, *American Sociological Review*, 69 (3), 433-457.

Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu” *Amme İdaresi Dergisi*,35(2),39-48.

Zucker L. G. (1991). The Role Of Institutionalization In Cultural Persistence. *The New Institutionalism In Organizational Analysis* (ss.83-107). Derleyen Walter W. Powell ve Paul J. Dimaggio. Chicago: The University of Chicago Press.

Zucker, L. G. (1977). The Role Of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 42, 726-43.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 Erişim Tarihi 05.05.2020

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> . Erişim tarihi:05.06.2020

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934> . Erişim tarihi: 28.06.2020

<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>). Erişim Tarihi: 28.06.2020

<https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>). Erişim Tarihi: 28.06.2020

<https://www.catalyst.org/research/women-in-sp-500-companies/> Erişim Tarihi: 25.06.2020

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> Erişim Tarihi:15.06.2020