

SOCIAL SCIENCES CITATION INDEX (SSCI) KAPSAMINDA İŞLETME VE YÖNETİM DERGİLERİNDE YAPILAN “KADIN YÖNETİCİ” TEMALI EN ÇOK ATIF ALAN MAKALELERİN İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

AN ANALYSIS OF THE MOST CITED ARTICLES ON “WOMEN MANAGERS” IN BUSINESS AND MANAGEMENT JOURNALS WITHIN THE SCOPE OF SOCIAL SCIENCES CITATION INDEX (SSCI): A QUALITATIVE STUDY

Suna KÖSE ¹

¹ Bağımsız Araştırmacı, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Web of Science (WoS) veri tabanında Social Sciences Citation Index (SSCI) kapsamında, işletme ve yönetim dergilerinde yer alan “kadın yönetici” temalı en çok atıf alan bilimsel yayınların incelenmesidir. Bu amaçla veri tabanında, “topic (konu)”, “article (makale)”, “Social Sciences Citation Index (SSCI)”, “management or business (yönetim veya işletme)” arama kriterleri belirlenerek “kadın yönetici” kavramının İngilizce çevirisi olan “women executives”, “female executives”, “female managers”, “women managers” anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda, bu kriterlere uyan 477 makaleden en çok atıf alan ilk 25 makale, yayınladığı yıl, yayımlandığı dergi, aldığı atıf sayısı, derginin etki değeri, kullandığı araştırma türü, amacı, sonucu ve örneklem grubu bilgisi ve en etkili yazar işbirlikleri ile anahtar kelimelere göre analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, en fazla çalışmaların 1994 ve 2016 yılında kaleme alındığı, çalışmaların en fazla Amerika Birleşik Devletleri menşeli “Journal of Applied Psychology” ve “Academy of Management Journal” dergilerinde yer aldığı, en yüksek etki faktörüne sahip derginin ise Academy of Management Annals (22,2) olduğu, en çok nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği, en fazla atıf sayısı 547 sayısı ile Heilman ve Okimoto (2007)’a ait olduğu tespit edilmiş olup çalışmaların amacı, örnekleme ve sonuçları hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Bununla birlikte, “cinsiyet”, “liderlik”, “cam uçurum” ve “kadın” kavramların en sık kullanılan ortak anahtar kelimeler olduğu, en fazla ortak çalışma yürüten yazarın ‘S. Alexander Haslam’ olduğu, en etkili ülkelerin ise “İngiltere”, “Avusturya”, “ABD” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulardan hareketle, “kadın yönetici” olgusunun, işletme ve yönetim alan yazındaki gelişimine yönelik bir çerçeve oluşturmak amacıyla yapılan bu çalışmada konu ile ilgili yazılmış en çok atıf almış bilimsel yayınların genel bir profili oluşturulmuştur ve gelecek araştırmalar için ilgili araştırmacılara öneriler verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Betimsel Analiz, Bibliyometrik Analiz, Kadın Yönetici, Yönetici.

ABSTRACT

This study aims to analyze the most cited scientific publications on the theme of “women managers” in business and management journals within the scope of the Social Sciences Citation Index (SSCI) in the Web of Science (WoS) database. For this purpose, the search criteria “topic”, “article”, “article”, “Social Sciences Citation Index (SSCI)”, and “management or business” were determined in the database and a search was conducted with the keywords “women executives”, “female executives”, “female managers”, “women managers”, which are the English translations of the concept of “women managers”. As a result of the search, the first 25 most cited articles out of 477 articles that met these criteria were analyzed according to the year of publication, the journal in which they were published, the number of citations, the impact factor of the journal, the type of research used, the purpose, outcome and sample group information, and the most effective author collaborations and keywords. According to the findings obtained as a result of the analysis, it was determined that most studies were written in 1994 and 2016, and the studies were mostly published in the “Journal of Applied Psychology” and “Academy of Management Journal” journals originating from the United States of America, the journal with the highest impact factor was Academy Of Management Annals (22.2), quantitative research methods were mostly preferred, the highest number of citations belonged to Heilman and Okimoto (2007) with 547, and general information about the purpose, sample and results of the studies was given. However, it was concluded that “gender”, “leadership”, “glass cliff” and “women” were the most frequently used common keywords, the author who conducted the most collaborative studies was “S. Alexander Haslam”, and the most influential countries were “UK”, “Austria” and “USA”. Based on the findings, of this study, which aims to create a framework for the development of the “female manager” phenomenon in the business and management literature, a general profile of the most cited scientific publications on the subject was created and suggestions were given to the relevant researchers for future research.

Keywords: Descriptive Analysis, Bibliometric Analysis, Female Manager, Manager.

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Suna KÖSE, Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye. E-mail: kosesuna26@gmail.com

Bu makaleye atıf yapmak için / Cite this article: Kose, S. (2024). Social Sciences Citation Index (SSCI) Kapsamında İşletme Ve Yönetim Dergilerinde Yapılan “Kadın Yönetici” Temalı En Çok Atıf Alan Makalelerin İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. *The Journal of World Women Studies*; 9(1), 40-59. <http://doi.org/10.5281/zenodo.14585971>

* Bu çalışma, Elazığ’da 16-18 Ekim 2024 tarihleri arasında Elazığ’da düzenlenen Uluslararası Kadın Çalışmaları Konferansı’nda sunulmuştur.

GİRİŞ

İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki, bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilsin ?,

Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK

Sanayi devriminin etkisiyle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi sosyal, ekonomik, siyasal ve sosyal alanlardaki yapılarda önemli değişim ve dönüşümle sonuçlanmıştır. Özellikle teknolojinin hızla gelişmesi ile değişen birçok yapının yanı sıra yeni modern işyerleri ile yönetsel alanlarda ve çalışma ilişkilerinde de değişimler meydana gelmiştir. Bundan hareketle özellikle çalışma ilişkilerinin değişmesi kadınların çalışma hayatındaki rolünü ve önemini daha çok artırmıştır. Günümüzde, uluslararası düzeyde de kabul gören, bir ülkenin kalkınmasında itici güç olan kadın istihdamının artması, kadınların yeteneklerinin buldukları ülkelerde iş yerlerinde kültürün yeniden belirlenmesinde önemli bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Bu durum kadınların çalışma hayatında yoğun bir şekilde yer almasına neden olmuştur. Aynı zamanda kadınların yoğun bir şekilde iş hayatına dâhil olmaları beraberinde birçok sorunu da gündeme getirmiştir. Bu sorunlar başta olmak üzere mevcut çalışma kapsamında ele alınan kadın yönetici konusu birçok araştırmaya konu olmuştur. Özellikle yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet algısı çerçevesinde, cinsiyetler arasında ayrımın net bir şekilde yapılması, kadınların toplumda, geçmişten günümüze var olan dezavantajlı konumunun devam etmesine neden olmaktadır. Bu çalışma, kadınların iş hayatında yöneticilik alanında ne durumda olduklarına ilişkin yapılan bilimsel yayınların mevcut durumunun incelenmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, literatürde daha önce kadın yönetici konusu ile ilgili olarak WoS veri tabanında bilimsel yayınların incelemesine rastlanılmamış olup ilgili literatürdeki bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda, mevcut çalışmanın farklı veri tabanları kullanılarak konuyla ilgili yapılacak yeni çalışmalara katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde çok sık araştırılan konulardan biri olan toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kadınlardan ve erkeklerden beklediği davranış biçimlerine göre şekillenmektedir. Temel olarak cinsiyet, Türk Dil Kurumu'nun TDK sözlüğünde “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2023). Toplumsal cinsiyet kavramı ise, biyolojik ve toplumsal bir kişiliği olan bireylerin, biyolojik olarak dünyaya gelmesi ile cinsiyet rollerinin tanımlandığı alanı ifade etmektedir (Acker, 1992: 565; Akkaş, 2019: 97; Moi, 1999: 26). Dünyaya gelen bireylerin dâhil oldukları toplumlar, biyolojik olarak kadın ve erkek olarak rollerin tanımlanması ya da başka bir ifade ile bireylerdeki biyolojik farklılıklar, toplumsal cinsiyetin müdahalesiyle kategorik farklılıklara neden olmakta ve bu durumda onlara farklı roller yüklemektedir. Örneğin, erkekten, ailenin geliri için çalışması beklenirken, kadından, ev işleri, aile, çocuk bakımı gibi işler beklenmektedir. Söz konusu bu durum, iş hayatında da cinsiyet rollerine göre pozisyonların belirlendiğini ve sürecin bu doğrultuda ilerlediğini göstermektedir. Örneğin, 2023 yılı TÜİK hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2023). 2023 yılı TÜİK hane halkı işgücü araştırmasının sonuçlarını kadınların üst düzey yönetimde temsil oranlarına göre incelediğimizde, on yıl içinde düşük bir artışın olduğu görülmektedir. Bu durum, genel olarak kadınların, ev ve iş arasındaki dengeyi farklı rollerdeki çatışmalardan dolayı kurmakta zorlanacağı için erkeklerin yönetici olarak görev alması daha olası olduğu düşünülmelerinden dolayı kadınların bu pozisyonlar için değerlendirilmediği şeklinde yorumlanabilir.

Hayatımızın her alanında yönetim yer almaktadır. Farklı bilim dalları tarafından açıklanan yönetim kavramının, ortak noktası belli amaçları insanların çabaları ile gerçekleştirilmesidir. Belirlenen amaçlara ulaşılması ve belirli faaliyetlerin yapılması için insan unsurunun olması yeterlidir. Yönetici kavramı ise, amaçların ulaşılabilir olması için insanların faaliyetlerinden yararlanan ve onları yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Yöneticinin en temel özelliği, amaçlara ulaşmak için örgüt içindeki ve dışındaki koşulları birbirlerine uyumlaştırmasıdır. Örgütlerde yönetim düzeyleri farklılık göstermektedir. Yönetici kavramından sadece üst düzeyde yönetici olan kişi akla gelmemelidir. Aynı zamanda alt ve orta düzeyde görev alan yöneticilerde akla gelmelidir. Yönetsel düzeyler arasında ki bu

farklılık yöneticilerin sahip olduğu sorumluluk, otorite ve örgütsel faaliyetlerin derecesinden kaynaklanmaktadır (Paşaoğlu vd., 2013: 3-12). Bu temel fark, toplumsal cinsiyetin tüm örgütlere ve süreçlere nüfus ettiğini ileri süren toplumsal cinsiyet teorisyenleri (McCammon, vd., 2001: 51) için kabul edilmesi pek muhtemel değildir. Çünkü çalışma hayatında erkek ve kadınlardan farklı işler yapmaları beklenmektedir. Ancak sahip olunan otorite, sorumluluk ve faaliyetlerin derecesi cinsiyet rollerine göre pozisyonların ayrılmasını ve bu yönde işlemlerini imkân vermemektedir.

Osmanlı imparatorluğunda kadının geleneksel çalışma alanı, tarım sektörü iken, tarım dışında evlerde kurulan tezgâhlar da halıcılık ve dokumacılıkta yapmışlardır. Tanzimat'tan sonra ise büyük ölçekli fabrikaların, sanayi kuruluşların kurulması ile çok sayıda kadın işçi istihdam edilmeye başlanmıştır. (Makal, 2001: 119-126). Küreselleşme ile birlikte ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal gibi pek çok alanda yaşanan hızla değişen ve dönüşen yapılar toplumun yapısını da yeniden şekillendirmiştir. Kadınlar bu gelişmeler paralelinde iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Günümüzde nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar, çalışma hayatında daha fazla yer almalarına rağmen ekonomik, politik, toplumsal ve bürokratik alanlarda üst düzey yönetici temsili hususunda erkeklere kıyasla daha az temsil edildiği ve dezavantajlı bir durumda oldukları görülmektedir. 2023 yılı TÜİK hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,6 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2023). Bu durumda kadınlar, üst yönetim pozisyonlarında oldukça küçük bir grubu oluşturmaktadır. Bundan hareketle, Türkiye'de hemen hemen nüfusun yarısını oluşturan kadınların, sanayileşmenin ve küreselleşmenin etkisiyle birlikte daha fazla istihdam edildiği özellikle yöneticilik düzeyinde katılım oranlarının azda olsa arttığı sonucuna ulaşılabilir. Fakat bu artışın istenen düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir. Akademik araştırmalarda da, sıklıkla cinsiyet rollerinin yöneticilik ile ilişkisini inceleyen çalışmalar artmış ve kapsamlı bir araştırma konusu olmuştur (Schein, 1975; Eagly ve Mladinic, 1994; Schein 2001; Cordano vd., 2002; Powell vd., 2002, Öztan ve Doğan, 2015; Eroğlu ve İrdem, 2016; Karatepe ve Arıbaş, 2017; Kutlu ve Akbulut, 2018; Utma, 2019; Kutlu ve Akbulut 2020; Konaş ve Özen, 2024). İlgili literatür de, kadınların yönetim pozisyonlarında az temsil edilmesine kaynaklık eden farklı yaklaşımlar vardır. Bunlardan ilki, geçimsel yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle, kadınların gelenekselleşmiş rolleri (annelik, ev işleri vb.) içerisinde değerlendirilmektedir. Bu durum, terfi etmede, ücretlendirmede cinsiyete dayalı dikey katmanlaşmanın ortaya çıkmasına yol açmakta ve kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret alması ile sonuçlanmaktadır (Negiz ve Yemen, 2011: 197; Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022: 65-69). Bir diğer yaklaşım, ekinel yaklaşımdır, bu yaklaşıma göre, doğuştan gelen biyolojik özelliklerin dışında cinsiyet kimlikleri ile ilgili oluşan düşünce yapısı nedeniyle, kadını geleneksel rolünün dışında davranması -örneğin, kadının yönetici pozisyonunda görev alması- aile, ev düzeni ve iş dengesini bozması, aile içi sorunlara neden olması söz konusudur. Son olarak bir diğer yaklaşım, ayrımlaşmış iş gücü yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasaları ayrımlaşmış olup işgücü piyasalarının kendi içinde bütünlük gösteren, bölünmeye dayalı çeşitli teorileri vardır. Bunlar işgücü piyasasını birbirinden farklı işlerin, farklı işçilerin istihdam edildiği birincil ve ikincil piyasalarından oluştuğu varsayımdan hareket etmektedir (Uyanık, 1999: 1). Bundan hareketle, ilk olarak 1960'ların sonlarında Doeringer ve Piore'nin (1971: 165) tarafından işgücü piyasaları üzerine yapılan çalışmaların sonucu ortaya çıkan, ikili işgücü piyasası teorisine göre, birincil ve ikincil pazarlara bölünmüş bir işgücü piyasasını açıklamaktadır. Pazar, çalışma koşulları, işlerin özellikleri, ödeme farklılıkları, terfi alma olanakları ve işgücü devri esasları itibarıyla birincil ve ikincil işgücü piyasaları halinde ayrılmıştır (akt. Hudson, 2007: 287-288). Bu ayrım, piyasalardaki çalışanların, motivasyonlarını, konumlarını piyasanın özelliklerine uygun olarak davranmaya yönlendirmektedir. Örneğin birincil piyasada, dikey geçişlerin olduğu, daha uzmanlık gerektiren, yüksek ücretli işler söz konusu iken, ikincil piyasa da iş için niteliğin aranmadığı, yükselme oranlarının ve ücretlerin düşük olduğu bir durum söz konusudur. Kadınlar, bu iki piyasa içinde daha çok ikincil piyasada yer aldığı düşünülmektedir (Negiz ve Yemen, 2011: 197). Kadınların yönetim pozisyonlarında az temsil edilmesine kaynaklık eden farklı yaklaşımların olmasının yanı sıra yapılan çalışmalarda kadınların yönetim alanlarında karşılaştıkları engeller, cinsiyet temelli yaklaşımlar, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mobbing gibi konular çerçevesinde ele alınmıştır (Gilligan, 1982; Ruble, Cohen ve Ruble, 1984; Jackson, 2001, Cotter, 2001, Mattis, 2004; Ryan ve Haslam, 2005; Tai, ve Sims, 2005; Mizrahi, ve Aracı, 2010; Derks, Ellemers, Laar ve Groot, 2011; İmamoğlu Akman ve Akman, 2016; Bian, Leslie ve Cimpian, 2017; Suharnomo ve Permatasari, 2019; Zandria vd., 2020). Kadınların, toplumsal hayatın gerisinde kalmasına neden doğuştan gelen biyolojik özelliklerin

gösterilmesi ile oluşan düşünce yapısı ve uygulamalar, iş hayatında da, toplumsal eşitsizlikleri erkeklere kıyasla daha derinden yaşamasına neden olmaktadır.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu çalışmanın temel amacı, WoS veri tabanında SSCI kapsamında işletme ve yönetim dergilerinde yer alan “kadın yönetici” temalı en çok atıf alan bilimsel yayınları incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, 12 Mart 2024 tarihinde WoS veri tabanında, yönetim ve işletme kategorilerinde, SSCI indeksinde, konu başlığı (topic), içerisinde “women executives”, “female executives”, “female managers”, “women managers” kadın yönetici anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonucunda, araştırmanın örneklemini, 1987-2020 yılları arasında yayınlanmış yüksek atıf alan ilk 25 makale oluşturmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Makalelerin yayınlandığı yıllara göre dağılımı nedir?
2. Makalelerin atıf sayısı nedir?
3. Makalelerin yayınlandığı dergilere göre dağılımı nedir?
4. Makalelerin yayınlandığı dergilerin etki faktörü nedir?
5. Makalelerin amaçları, örneklem grupları ve öne çıkan sonuçları nelerdir?
6. Makalelerin kullandığı araştırma türü nelerdir?
7. Makalelerin, yazar anahtar kelimeleri nelerdir ve bu anahtar kelime birlikteliği durumunun ağ grafiği nasıldır?
8. Makalelerde, en çok ortak yayın yapan yazarlar kimlerdir ve bunların ortak yazar ağ grafiği nasıldır?
9. Makaleler, ortak yazarlıkta en fazla işbirliği yapan ülkeler hangileridir ve ülkelerin ortak yazar ağ grafiği nasıldır?

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma veri setinin elde edildiği temel kaynak, uluslararası kabul görmüş, dünya bilimine yön veren akademik açıdan daha nitelikli ve zengin içeriğe sahip olan WoS platformudur. WoS’un mevcut çalışma kapsamında seçilmesinde, akademik açıdan daha nitelikli ve zengin içeriğe sahip olmasının yanı sıra atıf indeksinin en eski ve kapsamlı kayıtlarına sahip olması önemli bir etkidir (Ellegaard ve Wallin, 2015: 1812-1813).

Veri seti, WoS veri tabanında, 12.03.2024 tarihinde toplanmıştır. WoS üzerinde veri setinin elde edilmesinde kullanılan filtreleme kriterlerinin görsel şekil 1’de sunulmuştur. Şekil 1’e göre, veri tabanı üzerinde konu başlığı içerisinde, işletme ve yönetim alanlarında yer alan, “kadın yönetici” kelimesinin İngilizce çevirisi kelime seçimlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenerek aynı anlamda kullanılan “women executives” veya “female executives” veya “female managers” veya “women managers” anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. Veri tabanında tarama sonucunda elde edilen dokümanlar, makale, kitap, bildiri gibi farklı yapılara sahiptir. Mevcut çalışma kapsamında, konu ile ilgili elde edilen veri boyutlarının daha detaylı incelendiği SSCI kapsamındaki yayınlanmış İngilizce araştırma makaleleri ele alınmıştır. Ele alınan makaleler hedeflenen konudaki çalışmalarını içerip içermediği kontrol edilmiş olup nihai veri setine karar verilmiştir.

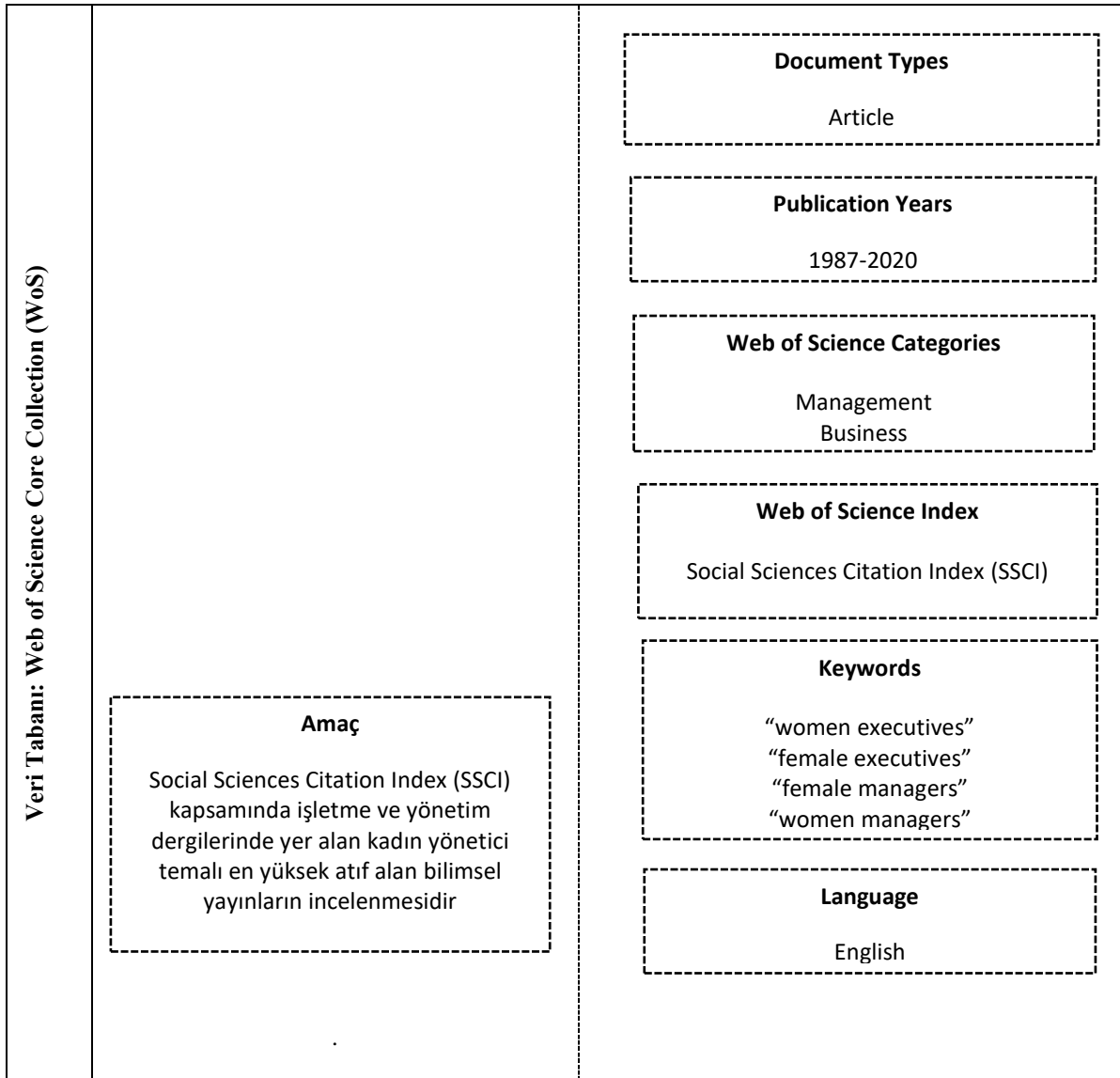
Elde edilen veri setinin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden betimsel içerik analiz yöntemi ile bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır.

Betimsel içerik analizi, bir konu üzerine yapılan çalışmaların detaylı bir şekilde incelendiği ve genel eğilimlerin belli bir boyutta ele alındığı sistematik çalışmalardır (Çalık ve Sözbilir, 2014 :34 ; Dinçer, 2018 : 177, Pollock ve Berge, 2018: 139-140). İçerik analizleri, metodolojik olarak, araştırılan konu üzerine belirlenen ölçütlere göre yapılmış tüm çalışmalardan yararlanılarak, konu hakkında genel eğilimin belirlenmesi ve ilgili araştırmacıların çalışmalarına yön vermesi açısından kritik bir role ve öneme sahiptir (Suri ve Clarke, 2009: 395-396).

Bibliyometrik verilere dayalı analiz yöntemi, yayınlanmış araştırmaların istatistiksel ve nicel analizine ilişkin bir literatür tarama yöntemidir (Broadus, 1987: 376). Araştırma temalarının genel eğilimlerinin belirlenmesi ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol göstermesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Literatürde farklı disiplinlerde bibliyometrik yöntem kullanılarak yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Podsakoff, vd. 2008; Landström, vd. 2012; Merigó ve Yang, 2017 ; Çelik, vd.,2023). Mevcut çalışma için bibliyometrik yazılımlardan VOSviewer 1.6.18 yazılım programı kullanılmıştır.

VOSviewer, ağ verilerine dayalı haritalar oluşturmak ve görselleştirmek için geliştirilen ağ analiz yazılım programıdır (Van Eck ve Waltman, 2013:2-3).

Sonraki aşamada, elde edilen veriler Microsoft Excel ve VOSviewer 1.6.18 yazılım programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırma sınıflandırma formu hazırlanmıştır. Söz konusu form hazırlanırken, literatürde daha önce betimsel içerik analiz yöntemi kullanan çalışmalar incelenmiştir (Akyürek, 2022; Akbulut ve Yavuz, 2022; İmamoğlu, vd., 2022;; Kübra ve Özçelik, 2024). Araştırma sınıflandırma formunda makaleler, yıl, dergi, dergilerin etki değeri, aldığı atıf sayısı, kapsamı ve kullandığı araştırma türü kriterlerine göre Microsoft Office Excel programında sınıflandırılarak incelenmiştir. Daha sonra VOSviewer 1.6.18 yazılım programı kullanılarak en etkili yazar işbirlikleri ve anahtar kelimeleri analiz edilmiş ve sonuçlar görsel olarak sunulmuştur. Çalışmada VOSviewer yazılımı, yazar işbirlikleri, yazar, organizasyonlar ve ülkeler açısından; birlikte bulunabilirlik ise anahtar kelimeler açısından değerlendirilmiştir.



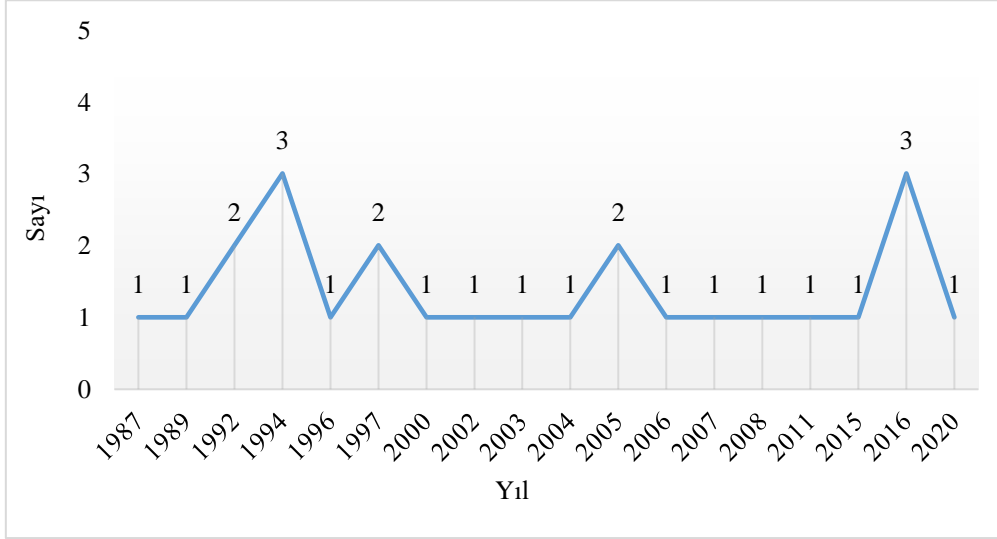
Şekil 1. Veri Toplanmasında İzlenen Adımlar

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, araştırma sorularına bağlı olarak elde edilen verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ve bibliyometrik ağ analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler, makalelerin yayın yılı, atıf sayısı, yayınlandığı dergi, dergi etki faktörü, kullandığı araştırma türü, amacı, örnekleme, öne çıkan sonuçlarına göre ayrıntılı olarak verilmiştir. Şekil 2’de WoS veri tabanında, işletme ve yönetim alanında SSCI kapsamında indekslenen kadın yönetici temalı en çok atıf alan ilk 25 makalenin yıllara göre dağılımı verilmiştir. Buna göre, 1994 (sayı=3) ve 2016 (sayı=3) yılında en fazla çalışmaların yapıldığı görülmektedir.



Şekil 2. Makalelerin yıllara göre dağılımı

Tablo 1’de WoS veri tabanında, işletme ve yönetim alanlarında, kadın yönetici konusu üzerine yapılan en çok atıf alan ilk 25 makalenin yayınlandığı dergilerin dağılımı verilmiştir. Buna göre, toplam 16 farklı dergide makaleler yayınlanmıştır. Söz konusu dergiler incelendiğinde, en fazla makalelerin, Amerika Birleşik Devletleri menşei “Journal of Applied Psychology” ve “Academy of Management Journal” dergilerde yer aldığı görülmüştür. Aynı zamanda söz konusu dergilerin etki faktörlerine göre dağılımı incelenmiştir. WoS üzerinden, bilimsel açıdan atıf sayılarına dayalı olarak yapılan etki değeri hesaplamaları, ilgili derginin niteliğine ve bilimsel saygınlığına işaret etmektedir. Bu doğrultuda incelenen makalelerin hangi dergilerde yayınlanmış olması kadar ilgili derginin aldığı atıf sayısı ve etki değerinin belirlenmesi önem arz etmektedir (Okan, 2020: 28). Erivan ve ark., (2020)’den aktaran Güner ve Oktay (2021: 4-5), etki faktörünü, bir derginin içinde bulunduğu yıla ait atıfların, önceki iki yılda yayınlanan toplam yayın sayısına bölünmesi ile hesaplanan bir ölçüt olarak açıklamaktadır. Akademik yayıncılık sisteminde, bilimsel bir dergi genellikle etki faktörüne göre sıralanmaktadır. Böylece dergi karşılaştırmaların yapılmasına, dergilerin rekabet etmesine ve araştırmacıların sıralanmasına imkan tanımaktadır (Huang, 2017: 173-174). Ayrıca yüksek etki faktörüne sahip dergilerin tespit edilmesi, araştırmacıların makalelerini nereye göndereceklerine ilişkin karar vermesini kolaylaştırması açısından değerlendirilebilir. WoS veri tabanında taranan dergiler incelendiğinde en yüksek etki faktörüne sahip derginin Academy Of Management Annals (22,2) olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu derginin misyonu, yönetim araştırmalarına ilişkin güncel, derinlemesine ve bütünleştirici incelemeler yayınlayan yılda iki kez Ocak ve Temmuz aylarında çıkarılan bir dergidir.

Tablo 1. Makalelerin yayınlandığı dergilerin ve etki değerlerinin dağılımı

Dergi Adı	Sayı	Dergi Etki Faktörü (2020)
Journal of Applied Psychology	6	9,9
Academy of Management Journal	3	10,5
Journal of Business Research	2	11,3
Leadership Quarterly	2	7,5
Academy of Management Executive	1	1,61
Research In Organizational Behavior	1	2,1
Journal of Management	1	13,5
Journal of Small Business Management	1	6,2
Journal of Organizational Behavior	1	6,8
Personnel Psychology	1	5,5
Human Relations	1	5,7
Journal of Business And Psychology	1	4,8
Journal of Business Ethics	1	6,1
Academy of Management Annals	1	22,2
Gender Work And Organization	1	5,8
Administrative Science Quarterly	1	10,4

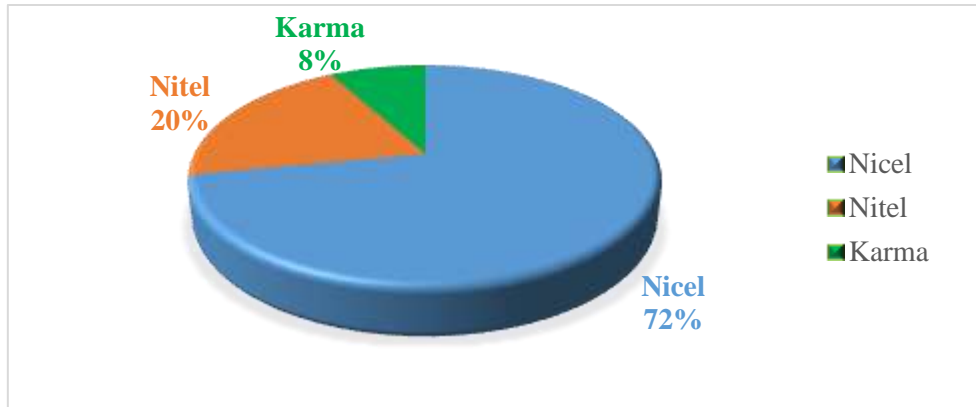
Tablo 2’de, WoS veri tabanında, işletme ve yönetim alanlarında, kadın yönetici temalı yapılan en çok atıf alan ilk 25 makalenin atıf sayılarına göre dağılımı verilmiştir. Buna göre, en fazla atıf sayısı 547 sayısı ile Heilman ve Okimoto (2007) “Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit” makalesine aittir. Bir makalenin bilimsel niteliğinin ölçülerinden biri olan aldıkları toplam atıf sayısı konu ile ilgili yapılan çalışmalar için referans kaynak olması açısından önem taşımaktadır.

Tablo 2. Makalelerin atıf sayılarına göre dağılımı

Sıra	Yazar/Yıl	Makalenin Adı	Atıf Sayısı
1	Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007)	Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit	547
2	Mainiero, LA & Sullivan, SE. (2005)	Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution	458
3	Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008).	Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations	450
4	Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002).	Gender and managerial stereotypes: Have the times changed?	361
5	Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997).	Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success	357
6	Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997).	Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction	333
7	Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000).	Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route?	298
8	Stroh, L. K., Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1992).	All the right stuff a comparison of female and male managers career progression	266
9	Krishnan, H. A., & Park, D. (2005).	A few good women - on top management teams	262
10	Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. (1994)	How do you make it to the top an examination of influences on women and men managerial advancement	260
11	Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016)	Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation	235

12	Duehr, E. E., & Bono, J. E. (2006).	Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing?	
13	Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994).	Job and life attitudes of male executives	228
14	Ragins, B. R. (1989).	Barriers to mentoring the female managers dilemma	
15	Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2011).	Think crisis think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager think male stereotype	225
16	Mandell, B., & Pherwani, S. (2003).	Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison	215
17	Marlowe, C. M., Schneider, S. L., & Nelson, C. E. (1996).	Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased?	211
18	Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015).	When can women close the gap? A meta-analytic test of sex differences in performance and rewards	197
19	Kidwell, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987).	Differences in ethical perceptions between male and female managers myth or reality	187
20	Ohlott, P. J., Ruderman, M. N., & McCauley, C. D. (1994)	Gender differences in managers developmental job experiences	182
21	Amis, J. M., Mair, J., & Munir, K. A. (2020).	The organizational reproduction of inequality	174
22	Glass, C., & Cook, A. (2016).	Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling	172
23	Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016).	Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact	167
24	Miller, G. E. (2004).	Frontier masculinity in the oil industry: The experience of women engineers	167
25	Jacobs, J. A. (1992).	Womens entry into management trends in earnings, authority, and values among salaried managers	164

Şekil 3'te WoS veri tabanında, işletme ve yönetim alanlarında yapılan kadın yönetici temalı en çok atıf alan ilk 25 makalede hangi araştırma türünün kullanıldığına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Şekil 3 incelendiğinde, araştırma türlerinden "nicel" araştırma yöntemlerinin çalışmalarda daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir (sayı= 18, %72). Aynı zamanda çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. Buna göre, en fazla birincil veri toplama aracı anket tekniği kullanılmış olup diğer çalışmalarda ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden ise doküman analizi kullanılmıştır.



Şekil 3. Makalelerin kullandığı araştırma türüne göre dağılımı

Son olarak, araştırma kapsamında incelenen makalelerin amaçları, örneklem grupları ve sonuçları ile ilgili içerikler incelenerek aşağıda kısa özetleri sunulmuştur:

1- Heilman ve Okimoto, (2007), tarafından yapılan çalışmada, 3 deneysel araştırma yapılmıştır. Araştırmada, kadınların geleneksel olarak erkek alanlarındaki işlerdeki başarıları nedeniyle maruz

kaldıkları durumlar incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini lisans öğrencileri oluşturmaktadır: Bulgulara göre, kadınların iş alanlarındaki başarısı, “kadınsı” olarak kabul edilen işlerde daha çok sevilip kabul edildiği, “erkeksi” görülen işlerde başarılı olan kadınların ise daha olumsuz değerlendirildiği görülmektedir. Negatif etkiler kadınların toplumsal tarafları (annelik vb.) vurgulandığında azalma göstermektedir Bu olumlu durum, yalnızca bilgilerin toplumsal göstergelerle vurgulandığında ve kadın yöneticiye atfedilebildiğinde oluşmuştur ve söz konusu maruz kalınan cezalar önlenmiştir. Sonuç olarak, kadınların erkek alanlarındaki başarısına yöneltilecek olumsuzluk, toplumsal göstergelere ilişkin tarafları vurgulandığında azalmıştır.

2- *Mainiero ve Sullivan’a (2005)*, tarafından yapılan çalışmada, kadınların iş hayatında yer almamasının sadece geleneksel rollerden kaynaklanmadığı, bunun aile-iş yaşam dengesi ile ilgili sorunlar, kadına ilişkin ayrımcı yaklaşımlar, nesiller arası çalışma değerlerinde oluşan değişimler olmak üzere 3 temel nedeni olduğundan bahsedilmiştir. Ayrıca, erkeklerin kadınlara kıyasla kariyer merdivenlerini daha doğrusal bir biçimde tırmandıkları ifade edilmiştir. Bu durumda, yazarlar, Kaleydoskop Kariyer Modeli ile (Kaleidoscope Career Model) (KKM), bireyin kariyer odağının iş ve özel hayat dengesine göre zamanla nasıl değiştiğini ve bu değişimin kariyer kararlarına nasıl etki ettiğini açıklamaktadır. 3000 çalışan üzerinde görüşme, odak grubu ve üç anket uygulaması ile beş farklı çalışmanın sonuçlarına dayanan çalışma, çalışanların kariyerlerine ilişkin beklentileri karşısında özgünlük (authenticity), denge (balance), meydan okuma (challenge) kaygıları ile uyumlu alternatif kaleydoskop kariyer modeli önermişlerdir. Kaleydoskop, “Ucu buzlu camla kapatılmış metal ya da mukavvadan bir boru içine yerleştirilmiş aynaların aracılığıyla, boru içine konulan renkli küçük cisimlerin ve onların görüntülerinin oluşturduğu çeşitli biçimleri gösteren araç” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Languages, 2024). Kariyer modelinin kaleydoskop meteforunu kullanarak açıklanmasında, kadınların iş ve iş dışındaki işlerde diğer kişilerle ilişkilerini, rollerini kaleydoskop gibi, yeni şekillerde düzenlemek için hayatlarındaki farklı yönleri döndürerek kariyerlerinin desenini değiştirebileceğidir. Çalışma, kadın yöneticilerin kariyer başarılarını nasıl artırabilecekleri ve kurumların 2012’de başlaması beklenen işgücü açığı göz önüne alındığında, yetenekli kadınları cezbedecek ve elde tutacak daha iyi bir işyerini nasıl yaratabilecekleri konusunda yönergelerle sona ermektedir.

3- *Rudman ve Phelan (2008)*, tarafından yapılan çalışma, stereotipik davranışlara karşı sosyal ve ekonomik misillemeler olarak tanımlanan geri tepki etkileri konusu, kadınlar için bir risk faktörü oluşturan kendini tanıtmaya ve olumsuz kalıp yargıları dengelemek için harekete geçmeleri, sosyal ve ekonomik misillemelere neden olabileceğinden bahsetmektedir. Mevcut çalışma, kadınların karşılaştığı bir izlenim yönetimi ikileminin ana hatlarını çizmekte olup, kuruluşlardaki geri tepme etkilerine ilişkin literatürü açıklamaktadır. Çalışmada, kadınlar cinsiyet kimlikleri ile kariyerleri arasında bir seçim yapmaya zorlanmaktadır fakat erkekler için bu seçimin yapılmasının gereğinin olmadığı vurgulanmaktadır. Dahası, tepkilerin etkisi kadınların kariyerlerinden duydukları memnuniyetsizliği artırdığını ve kadın yöneticiler için yüksek işten ayrılma oranlarına yol açtığını ve kurumlara yüksek maliyetli olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda çalışmada, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin davranışlara yönelik misillemeler nedeniyle, kadınlar potansiyellerini gerçekleştiremediğini bunun sonucunda yaşadığı psikolojik ve ekonomik sorunlardan dolayı, insanların bunun nedenleri ve sonuçları hakkında eğitilmesinin önemli olduğu anlatılmaktadır.

4- *Powell vd. (2002)*, tarafından yapılan bu çalışma, erkeklere ve kadınlara atfedilen cinsiyet rolleri ile yönetimsel stereotiplerin zaman içerisinde değişiklik olup olmadığını incelemeyi hedeflemektedir. 348 lisans ve lisansüstü öğrencilerin olduğu katılımcı gruplarından elde edilen bulgular karşılaştırıldığında, iyi bir yöneticinin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların ebeveynlerini gözlemlemeleri, medyayı gözlemleyerek rol modellerini içeriklerinden seçmeleri ya da kadınların işgücüne katılımının artması ile birlikte yönetim kademelerinde kadınların yer almaya başlaması gibi farklı kaynaklardan edinilen bilgiler ışığında iyi bir yönetici nasıl olmasına ilişkin algıların farklılaştığı tespit edilmiştir.

5- *Buttner ve Moore (1997)*, tarafından yapılan bu çalışma, 129 kadın yöneticinin girişimci olmak için büyük organizasyonlarından ayrılma nedenlerini ve başarıyı nasıl ölçtüğünü incelemektedir. Bulgular, kadınların en önemli girişimci motivasyonlarının kendi kaderini tayin etme arzusu ile mücadele etme ve aile-iş sorumluluklarını dengeleme arzusu olduğunu göstermektedir. Girişimci olma motivasyonu, kadınların başarılarını ölçmek için kullandıkları kriterlerle ilgilidir ve girişimciler özellikle başarıyı kendini gerçekleştirme ve hedefe ulaşma açısından ölçmektedirler.

6- *Scandura ve Lankau (1997)*, tarafından yapılan bu çalışma 160 kadın ve erkek yönetici üzerinde cinsiyet, aile sorumluluğu ve esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bulgular, organizasyonlarında, çalışana çalışma saatlerinde esneklik imkânı sunduğunu düşünen kadınların, düşünmeyen kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve iş tatmini gösterdikleri ortaya çıkarmıştır. Ayrıca esnek çalışma saatleri, aile sorumluluklarına sahip bireyler için daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür.

7- *Lyness ve Thompson (2000)*, tarafından yapılan bu çalışma, 69 kadın yönetici ile 69 erkek yöneticinin kariyerler gelişimlerini karşılaştırmayı hedeflemektedir. Buna göre çalışma, katılımcıların algılanan kariyer engellerini ve kariyerlerini kolaylaştıran unsurları deneyimleri kapsamında bildirdiği kariyer geçmişlerini incelemektedir. Bulgular, Tokenizm teorisi ile tutarlı olarak kadınların, kültürel ayrımcılık, resmi olmayan iletişim ağlarından dışlanma gibi büyük engellerin olduğunu, erkeklere kıyasla kariyer ilerlemeyi kolaylaştırmak için ilişkilerin geliştirilmesini ve iyi bir sicile sahip olmanın daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra her iki cinsiyet için, görev sürelerinin ve deneyimlerinin fazla olması ücret ile ölçülen kariyer başarısı ile olumlu yönde ilişkilidir. Aynı zamanda kariyer geçmişleri kadın ve erkek yöneticiler için benzerdir fakat başarılı kadınların mentorluğun kariyer ilerlemelerini kolaylaştırdığını bildirme olasılığı başarılı erkeklere göre daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

8- *Stroh vd. (1992)*, tarafından yapılan bu çalışma, Fortune 500 listesinde yer alan, 20 firmada istihdam edilen kadın ve erkek yöneticilerin kariyer gelişimlerini incelemektedir. Çalışmada katılımcıların, araştırmaya başlamadan önceki iki yıl boyunca kariyer ilerlemesi incelenmiştir. Sonuç olarak, kadınlar "tüm doğru şeyleri" yapmış olsalar da (erkeklerle benzer bir eğitim almak, benzer seviyelerde aile dengesini korumak, benzer sektörlerde çalışmak, aynı iş yerinde çalışmaya devam etmek gibi) yine de maaş ilerlemesi ve terfilerinin sıklığı açısından erkeklerin gerisinde kaldığı ortaya çıkmıştır.

9- *Krishnan ve Park (2005)*, tarafından yapılan bu çalışma, kadınların üst yönetim ekiplerindeki (top management teams- TMT) temsilinin örgütsel performans üzerindeki etkisini ve çevresel özelliklerin performans üzerindeki düzenleyici etkisini incelemeyi hedeflemektedir. 1998 yılı Fortune 1000 listesinde yer alan 679 firmadan oluşan bir örnekleme, TMT'lerdeki kadınların oranı ile örgütsel performans arasında pozitif bir ilişki olduğu, dinamizm, karmaşıklık gibi çevresel faktörlerin düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

10- *Tharenou vd. (1994)*, tarafından yapılan bu çalışma, kadınların ve erkeklerin kişisel ve durumsal faktörlerinin kariyer ilerlemesi üzerindeki etkilerini doğrulayıcı modelleme ile incelemeyi hedeflemektedir. 501 erkek ve 513 kadın üzerinde üç modelleme ile yürütülen çalışmada elde edilen bulgular, erkeklerde eğitim ve iş deneyiminin, kariyer ilerlemesinde aile içindeki geleneksel rolleri olan kadınlara kıyasla daha avantajlı iken kariyer gelişimine yönelik teşviklerin kadınlar için eğitim üzerinde erkeklere kıyasla daha olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

11- *Perryman vd. (2016)*, son yıllarda kadınların üst düzey yönetici olarak temsil edilme oranları artmasına rağmen hala cinsiyet temelinde eşitsizlik kariyer engellerine yol açmaktadır. Bu çalışmada üst düzey yönetim pozisyonlarında cinsiyet çeşitliliğinin firma performansı, firma risk yönetimi ve maaşlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. 1992–2012 yılları arasında analiz için firma performansına ve firma riskine ilişkin veriler ExecuComp, CRSP ve Compustat veri tabanlarından yararlanılmıştır. Bulgular, cinsiyet çeşitliliğinin, firma performansını artırdığını, firma riskini azalttığını, aynı zamanda üst düzey yönetici pozisyonlarında ücret farkının da azaltılmasında da rol oynadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet çeşitliliği kavramıyla kavramsallaştırıldığı üzere, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sınırlarının anlaşılması ekonomik ve sosyal açıdan önemlidir. Bu nedenle firmaların üst düzey kadın yöneticilerin temsilini geliştirmeye yönelik daha fazla çaba göstermesi hem firma hem toplumsal açıdan fayda sağlayacaktır.

12- *Duehr ve Bono (2006)*, kadınların üst düzey yönetim rollerinin artması, firmaların cinsiyet çeşitliliğine daha fazla vurgu yapması liderlik konusunda kadınlara ilişkin algıların değişmesi beklenmektedir. Bu kapsamda, bu çalışma 21. yüzyılın başlarındaki cinsiyet ve yönetim stereotiplerini otuz yıl öncesindekilerle karşılaştırmayı hedeflemektedir. Çalışmada erkek yöneticiler, kadın yöneticiler, erkek öğrenciler ve kadın öğrenciler olmak üzere dört farklı örneklem kullanılmıştır. Yöneticiler, kamu ve özel sektör kuruluşlarından çeşitli iş türlerinde çalışanlardan oluşmaktadır (sayı=620). Öğrenciler ise devlet üniversitesinde farklı lisans programına kayıtlı olanlardan

oluşmaktadır. (sayı= 688). Bulgular, son 30 yılda erkek yöneticilerin kadınlara ilişkin görüşlerinde önemli bir değişiklik olduğunu göstermektedir. Erkek öğrencilerde ise sahip oldukları stereotipler daha az değişme göstermiştir. Aynı zamanda on beş yıl önceki erkek yöneticilerin sahip olduğu stereotiplerle çarpıcı bir biçimde benzer kaldığı gözlenmiştir. Ayrıca, örneklemeler arasında, erkeklerin kadınlara göre başarılı yönetici özelliklerini kadınlara atfetme olasılığının düşük olduğu, fakat kadın yöneticilerle olumlu deneyimleri olan katılımcıların, yönetici özellikleri konusunda kadınları daha yüksek derecelendirme eğiliminde olduğu görülmüştür.

13- *Judge vd. (1994)*, tarafından yapılan bu çalışmada, yazarlar yöneticilerin örgütlerdeki önemli konularına rağmen iş ve yaşam tutumları hakkında çok fazla araştırmanın olmayışından yola çıkarak yöneticilerin iş tatmini, yaşam tatmini, iş stresi ve iş-aile çatışmasına ilişkin bir model geliştirdiler. Çalışmada kadın yönetici sayısının az olması nedeniyle erkek yöneticilerden oluşan geniş, temsili bir örneklemde elde edilen veriler kullanılmıştır (Denekler, Paul R. Ray & Company'nin veri tabanında yer alan erkek yöneticilerdir). Bulgular iş tatmini, yaşam tatmini, iş stresi ve iş-aile çatışması büyük ölçüde birbiriyle ilişkili olduğunu ve aynı zamanda bir takım dışsal değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir.

14- *Ragins (1989)*, çalışmada, kadın yöneticilerin organizasyonlarda etkili mentorluk ilişkileri geliştirme ve sürdürme adına karşılaştıkları bireysel ve örgütsel engelleri incelemek amacıyla mevcut araştırmalardan yararlanarak literatür taraması yapılmıştır. Böylece organizasyonlardaki kadınlara yönelik mentorluk ve kariyer gelişimine ilişkin boylamsal bir teorinin temeli sunulmuştur. Aynı zamanda organizasyonlara yönelik çıkarımlarda bulunma imkânı sağlanmıştır.

15- *Ryan vd.(2011)*, çalışmada, işyerlerinde cam uçurum üzerine yapılan araştırmalar, kadının ve erkeğin yöneticiliğe uygunluğuna ilişkin özellikler açıklanmaktadır. Örneğin, kadınların şirket performansının bir fonksiyonu olarak değişiklik gösterdiğini, performans düşük olduğu zaman yöneticinin kadın olabileceği düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturan "yönetici düşün - erkek düşün" yaklaşımına göre, yönetici olarak düşünülen kişinin erkek olması gerektiğidir. Kadınların, yönetici olarak görevlendirilmelerinin özellikle kriz dönemlerinde yapılması, onların başarısızlığını yani yöneticilik vasfının eksikliği olarak gösterilmekte ve "kriz düşün kadın düşün" anlayışına doğru bir eğilimin olduğu görülmektedir. "Kriz düşün kadın düşün" yaklaşımında, kadınların cinsiyetine vurgu yapılarak iyi birer yönetici olamadıkları ifade edilmektedir. Bunun için, kadınların kriz dönemlerinde, erkeklerin ise diğer dönemlerde yönetici olarak görevlendirilmeleri gerektiği düşünülmektedir. Mevcut çalışma kapsamında, boylamsal modelde tasarlanan ön çalışma ile birlikte dört araştırma iyi veya kötü durumda olan şirketlerdeki yönetsel stereotipleri cinsiyet bağlamında incelemiştir. Schein'in (1973) metodolojisinden yararlanılarak yönetici özelliklerini içeren 92 sıfattan oluşan bir tanımlayıcı endeks (örneğin, yaratıcı, zeki, dengeli, agresif, objektif, anlayışlı, yardımsever vs.) katılımcılara çevrimiçi olarak yöneltilmiştir. Bu araştırmaların bulguları, insanların erkekler, kadınlar ve kadınlar hakkındaki inançlarının içeriği hakkında bilgi vermekte ve şirketlerdeki cinsiyet ayrımcılığına ilişkin pratik ve teorik çıkarımlar sunmaktadır.

16- *Mandell ve Pherwani (2003)*, tarafından yapılan bu çalışmada, duygusal zeka ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca duygusal zekâ ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkide cinsiyet farklılıkları da incelenmiştir. Çalışmanın örnekleme, 13'ü kadın ve 19'u erkek olmak üzere toplam 32 yöneticiden oluşmaktadır. Bulgularda, sadece dönüşümcü liderlik tarzı ile duygusal zekâ arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu, erkek ve kadın yöneticilerin duygusal zekâ puanlarında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

17- *Marlowe vd.(1996)*, bu çalışmada, işe alımlarda, yönetici deneyiminin cinsiyet ve çekicilik önyargularıyla ilişkisi incelenmiştir. Bir finans kurumunda 112 yöneticinin her birine farklı aday fotoğraflarının eklendiği dört eşdeğer özgeçmiş veri sayfasını değerlendirilmesi istenmiştir. Daha sonra fotoğraflar 2 X 2 (Cinsiyet X Çekicilik) tasarımı kullanılarak çeşitlendirilmiştir. Burada kullanılan fotoğraflarlar, çekiciliği oldukça çekici veya ortalamanın biraz altında bir kadın veya erkeği göstermektedir. Bulgular, adayların derecelendirmeleri ve sıralamaları açısından, cinsiyet ve önyargılar açısından açık kanıtlar sunmaktadır. Özellikle her ne kadar daha az çekici kadın adaylar iş deneyimlerine bakılmaksızın dezavantajlı durumda olsa da, en deneyimli yöneticiler için önyargının etkisi azdır.

18. *Joshi vd. (2015)*, bu çalışmada, performans değerlendirme ve ödüllendirmenin cinsiyete göre farklılıkları makro ve mikro düzeyde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin kurumsal ve yapısal perspektifler birleştirilerek, bu teorik perspektifler doğrultusunda, mesleki, sektörel ve sosyal faktörlerin etkileri meta-analitik olarak incelenmiştir. Çeşitli iş ortamlarında yürütülen yaklaşık otuz yıla yayılan

çalışmalara dayanarak ödüllerdeki cinsiyet farklılıklarının performans değerlendirmelerindeki cinsiyet farklılıklarından daha büyük olduğu, ayrıca bazı mesleki, iş ve sektör özelliklerinin ödüller ve performans değerlendirmelerindeki farklılıklara neden olduğu görülmüştür.

19- *Kidwell vd. (1987)*, bu çalışma, erkek ve kadın yöneticilerin etik kararları arasında farklılıklar olup olmadığını ve eğer varsa, farklılıkların hangi alanlarda ortaya çıktığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Elli erkek yönetici ve elli kadın yöneticiden anket aracılığıyla elde edilen bulgular incelendiğinde, erkek/kadın yöneticilerin etik davranışlarını değerlendirdikleri 17 durumdan 16'sında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özetle, erkekler kadınları kendilerinden önemli ölçüde daha az etik olarak değerlendirirken, bunun tersi olduğu durumlarda söz konusudur.

20- *Ohlott vd. (1994)*, bu çalışmada, yönetici düzeyindeki kadın ve erkeklerin kariyerlerindeki gelişimsel farklılıklarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda veriler, çalışanların mevcut işlerindeki bileşenler kullanılarak bir program kapsamında eğitime katılıp tamamlayan kişilerden anket yoluyla toplanmıştır (281 erkek ve 226 kadın programa kayıt olup %73 oranında ankete yanıt verilmiştir). Bu çalışmanın çıkış noktası, kadınların yönetici pozisyonlarında az sayıda temsil edilmesinin nedenlerinden birinin kariyer gelişimleri boyunca erkeklere kıyasla daha az iş fırsatı ile karşılaşmalarıdır. Bulgular, erkeklerin görevle ilgili daha büyük gelişimsel zorluklarla karşılaştıklarını, kadınların ise karşılaştıkları engellerden kaynaklanan daha büyük gelişimsel zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir.

21. *Amis ve Munir (2020)*, bu çalışmada, son yıllarda istihdamın gittikçe artması ile örgütlerin en önemli kaynağı olan insan kaynağının da artması, örgüt yapılarını ve örgüt fonksiyonlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunların, örgütsel uygulamalarda sosyal ve ekonomik olarak nasıl rol oynadığını incelemektedir. Kuramsal bir bakış açısıyla ele alınan bu çalışmada, örgütlerde eşitsizliğe neden olan ve olması muhtemelen beş temel örgütsel uygulamanın (İşe alım, rol dağılımı, terfi, organizasyonel yapılanma, ücretlendirme) sosyal bilimler literatürünün de yönetim ve organizasyon, sosyoloji, sosyal psikoloji, ekonomi, epidemiyoloji, cinsiyet çalışmaları, kültürel çalışmalar, ırk çalışmaları ve coğrafya alanlarında yayınlanmış 232 makale ve 76 kitaptan elde edilen bilgilerin yanı sıra hükümet politika birimlerinden gelen 14 raporda kullanılarak bütünleştirici bir inceleme yapılmıştır. Bu kapsamda, yazarlar, çalışmalarını üç soru ile değerlendirmişlerdir. Birincisi eşitsizliğe neden olan örgütsel uygulamaların neler olduğu, ikincisi, bu uygulamalarla eşitsizliğin nasıl üretildiği, üçüncüsü, farklı organizasyonlarda ya da faaliyet alanlarında nasıl yeniden üretim sürecine girdiği ve devam ettirildiğidir. Sonuç olarak, söz konusu çalışma, insanların nasıl istihdam edildiğini, terfi ettirildiğini, ücretlendirildiğini ve örgütlerde yukarıya doğru hareketliliği neyin engellediğini anlamak açısından kritik bir öneme sahiptir.

22. *Glass ve Cook (2016)*, Üst düzey pozisyonlarda görev alan karşılaştığı zorluklara rağmen cam tavanın üzerine çıkan kadınların başarılarını şekillendiren faktörlerin bilinmesi ve anlaşılması kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmada, kadınların hangi koşullar altında üst düzey görevler üstlendiği ve terfi sonrası karşılaşılan fırsatların ve zorlukların araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örnekleme, Fortune 500 şirketlerinde CEO olarak görev yapan veya daha önce yapmış olan tüm kadınların biyografik özgeçmişlerinden oluşmaktadır. İki veri kaynağından veriler elde edilmiştir. Bunlar, Fortune 500'de CEO olarak görev yapmış tüm kadınların kariyer geçmişleri erkek CEO'lardan oluşan eşleştirilmiş bir örnekleme karşılaştırılmıştır. Daha sonra farklı sektörlerdeki kadın yöneticilerle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Kadın üst düzey yöneticilerle yapılan görüşmeler ve kariyer geçmişlerine ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, kadınların yüksek riskli yöneticilik pozisyonlarına terfi etme olasılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu, stratejik hedeflerini gerçekleştirmek için genellikle destek veya yetkiden yoksun olduklarını ve erkek meslektaşlarına kıyasla daha kısa görev sürelerinin olduğunu ortaya koymaktadır.

23. *Ryan vd. (2016)*, bu çalışmada, “Camdan uçurum” kavramına ilişkin olguları özetlemek, bütünleştirmek, süreçlerini açıklamak ve söz konusu kavram ile ilişkisini daha ılımlı hale getirebilecek faktörleri araştırmak amacıyla ilk on yılda yapılan çalışmalar incelemiştir. Bulgular, camdan uçurum kavramının, kadınlar ve yöneticilik ile ilgili söylemlerin üzerinde etkili ve yaygın bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle “kadın sorunu” çerçevesinde ele alınan camdan uçurum kavramının, bağlamsal, çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

24. *Miller (2004)*, bu çalışma, Kanada'daki, petrol endüstrisinde istihdam edilen kadın çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle, yazarın deneyimleri ile sektörün bölgedeki gelişiminin tarihsel bir analizi yapılmıştır. Çalışmada, Erkek yoğun akaryakıt sektörünü yapılandıran,

üç temel olgudan bahsedilmiştir. Bunlardan ilki, kadınları dışlayan gündelik etkileşimler, ikincisi, temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştiren mühendislik mesleğine özgü değerler ve inançlar, üçüncüsü, kovboy mitinin temsil ettiği güçlü, sembolik değerlere ilişkin bir bilinçtir. *Sonuç olarak, bu erkek yoğun çalışanların olduğu sektörde, kadınların hayatta kalmaları ve bir noktaya kadar başarılı olmaları için geliştirdikleri stratejiler ele alınmıştır.

25. Jacobs (1992), bu çalışmada, 1970 ve 1988 yılı erkek ve kadın yöneticiler arasındaki ücret ve yetki farklılıkları incelenmiştir. 1970 yılı örneklemini 1.463’ü kadın (%17,9) olmak üzere 8.158 yöneticiden oluşmaktadır. 1988 yılı örneklemini ise 3084’ü kadın (% 43,9) olmak üzere 7.039 yöneticiden oluşmaktadır. Bu iki veri seti, havuzlanmış bir kesitsel zaman serisi (iki zaman noktalı) şeklinde birleştirilmiştir. Verilerin analizinde elde edilen bulgular, bu dönemlerde, yöneticiler arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkının daraldığını, yetki farkının ise sabit kaldığını göstermektedir. Dolayısıyla, kadınların yönetimde artan temsili sadece yapay olarak yeniden sınıflandırılmalarından kaynaklanmamaktadır. Bununla birlikte, yönetim kademesindeki ücretlerdeki cinsiyet farkı, bir bütün olarak işgücündeki farkı aşmaya devam etmektedir. Bu sonuçlar, yönetimde kadınların önemli ölçüde artmasının, ücretlerdeki cinsiyet farkının daralmasıyla aynı zamana denk geldiğini ve otoritedeki cinsiyet farkının genişlemediğini göstermektedir. Bu sonuçların örgüt içi dinamiklere ilişkin teoriler için anlamı tartışılmaktadır.

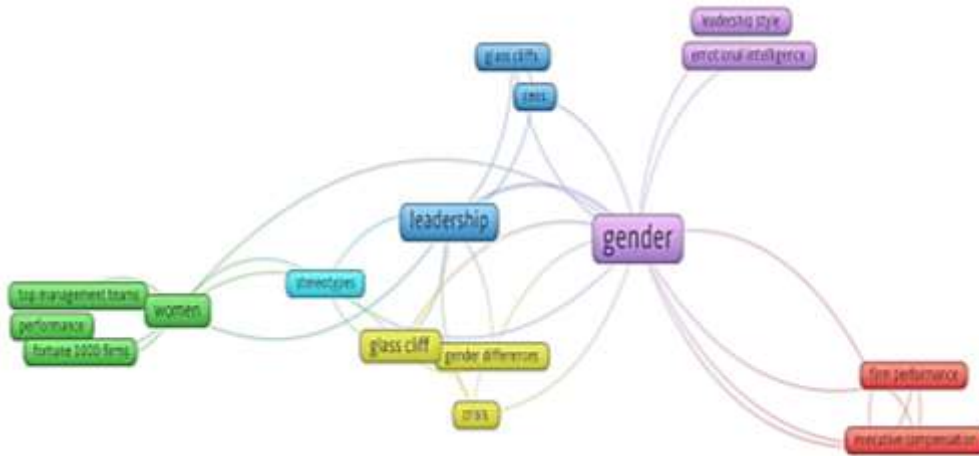
Analiz ve Ağ Grafikleri

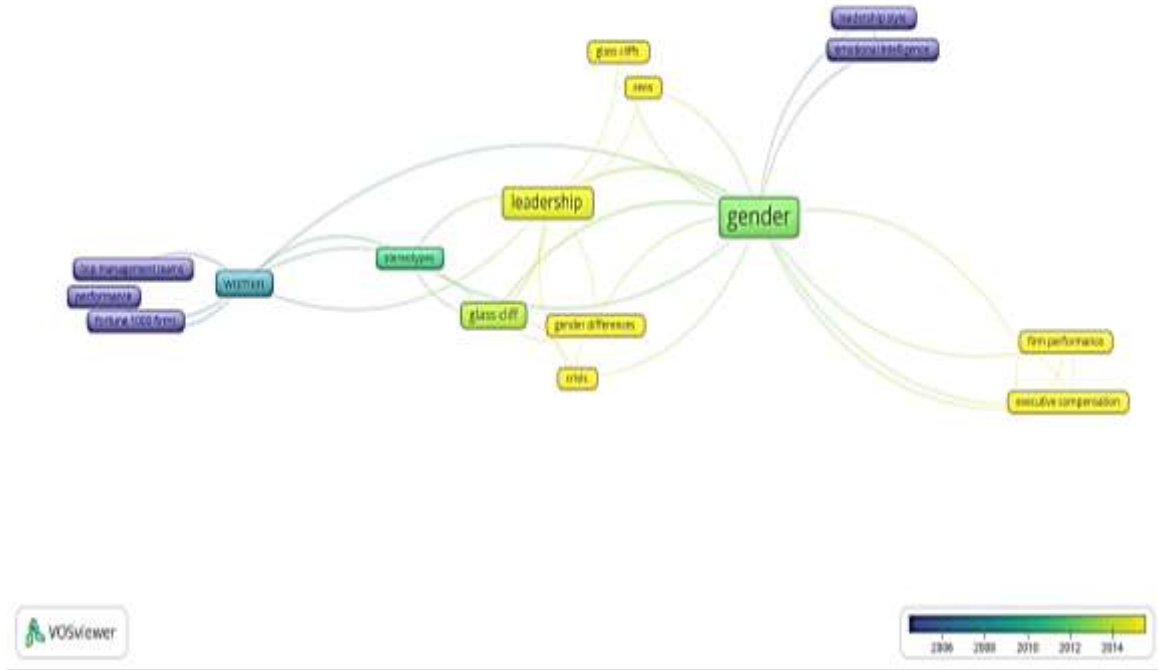
Bu bölümde VOSviewer kullanılarak yapılan analize ilişkin ortak yazarlık ve anahtar kelime analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre, VOSviewer yazılımında, birlikte bulunma (co-occurrence); yazar anahtar kelimeler (author keywords) ile ortak yazarlık (co-authorship), yazarlar (authors), ülkeler (countries) açısından değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelime Ağ Analizi

Kelime ağ analizi, ilgili çalışma için araştırmacı tarafından dikkatlice seçilen anahtar kelimelerin zaman içerisinde kullanım sıklığının tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir. Yazar tarafından özenle seçilen anahtar kelimeler, araştırma hakkında genel bir bilgi sağlamanın yanı sıra araştırmada yer alan anahtar kelimelerin birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle iki anahtar kelimenin birlikte bir araştırmada çok sayıda kullanılması ilişkinin o kadar güçlü olduğu anlamına gelmektedir (Feng vd.,2017; 1522-1523).

Şekil 4’te mevcut çalışma kapsamında ele alınan, 25 makalenin anahtar kelime ağ analiz sonuçları görselleştirilerek sunulmuştur. Buna göre, makalelerin anahtar kelimeleri içerisinde en az 1 kez tekrar edilmesi durumunda kullanılan 27 kelime üzerinden yapılan analizde, 6 küme, 41 bağlantı ve 45 toplam bağlantı gücü tespit edilmiş olup en çok kullanılan ve toplam bağlantı gücü en güçlü anahtar kelimeleri sırasıyla, “gender (cinsiyet)”, “leadership (liderlik)”, “glass cliff (cam uçurum)”, “women (kadın)’dır. Ayrıca VOSviewer yazılımında, makalelerin anahtar kelimeleri içerisinde en az 1 kez tekrar edilmesi durumunda 27 kelime içerisinde 18’inin birbiriyle bağlantılı olduğu, meydana gelen kelime ağında düğüm boyutlarının büyüklüğü bakımından ana kavramlardan “gender”, “leadership” ve “glass cliff” 2012 yılından bu yana çalışılan ve halen popülerliğini koruyan konular olduğu görülmektedir.

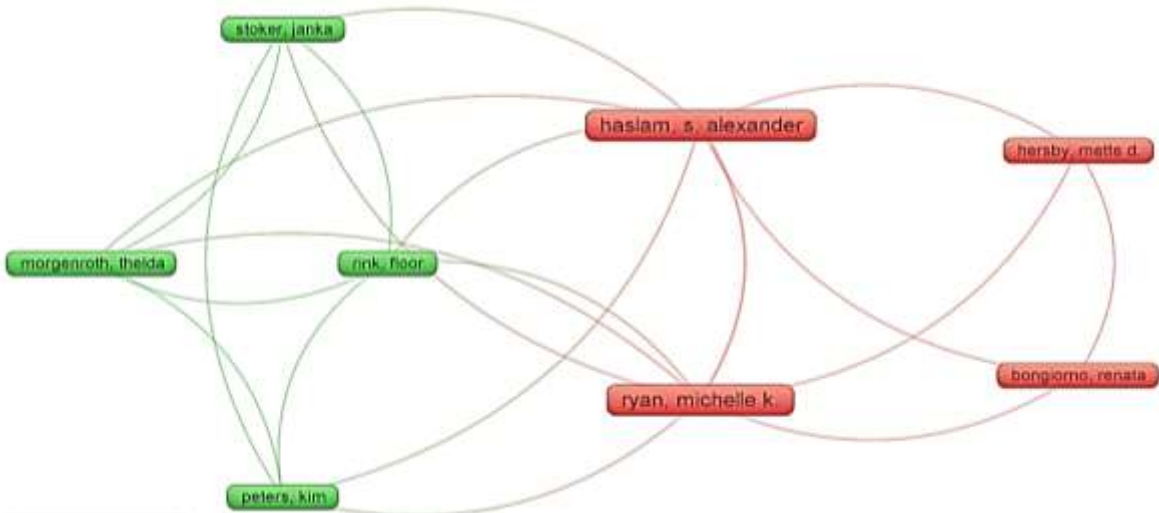


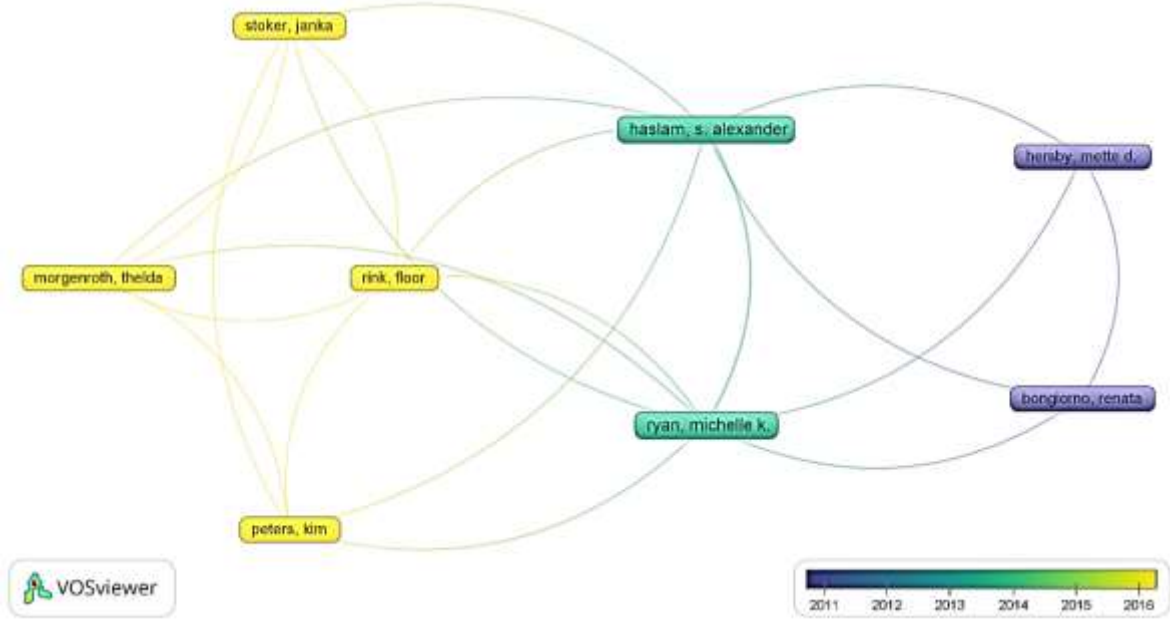


Şekil 4. Anahtar kelimelere göre ağ dağılım grafiği

Ortak Yazarlık Ağ Analizi

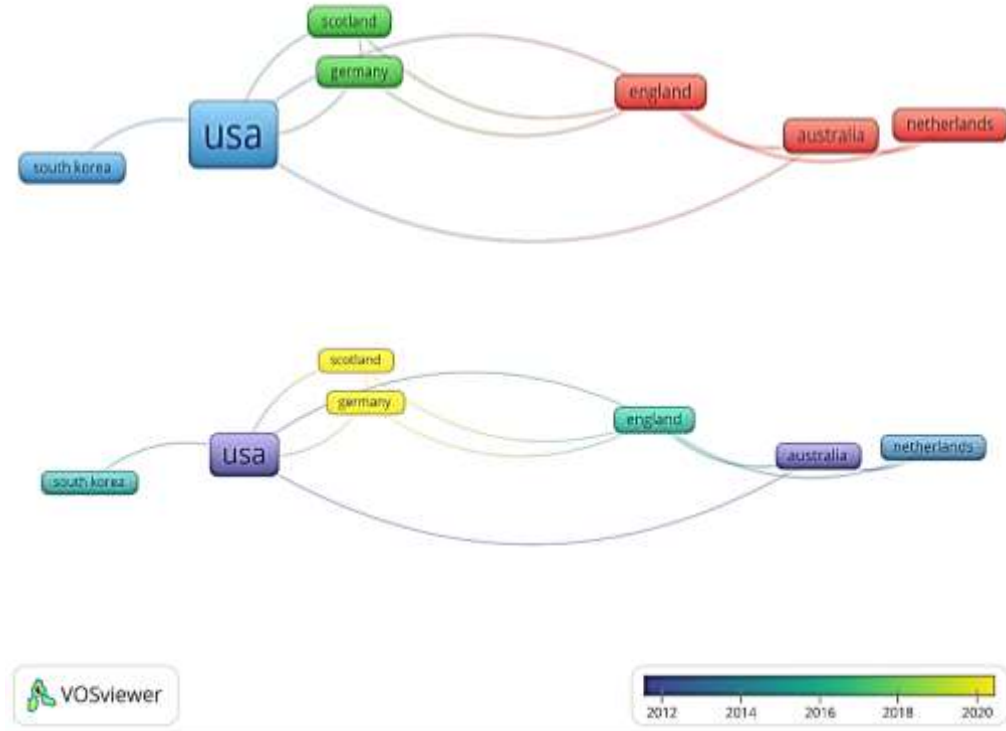
Yazar işbirliği, bir amacın gerçekleştirilmesinde iki veya daha fazla araştırmacı arasındaki sosyal etkileşimi ifade etmektedir. Farklı disiplinlerde yapılan bibliyometrik çalışmalarda, genel olarak ortak yazarlı yayımlara yapılan atıf sayısı, tek yazarlı yayımlara göre yapılan atıf sayısından daha fazla olduğu ve daha yüksek etkili dergilerde yayınlanma imkânı sunduğu görülmüştür (Sonnenwald, 2007: 643-668). Şekil 5'te, mevcut çalışma kapsamında ele alınan, 25 makalenin yazar işbirliği ağ analiz sonuçları görselleştirilerek sunulmuştur. Buna göre, etkileşim içinde olan 2 farklı küme, 20 bağlantı ve 21 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. İncelenen makalelerde diğer yazarlarla en çok iş birliğinde olan 2 çalışmasına karşılık 409 atıf ile 8 bağlantı gücüne sahip S. Alexander Haslam ile 2 çalışmasına karşılık 409 atıf ile 8 bağlantı gücüne sahip Michelle K. Ryan 'dır. Aynı zamanda en çok ortak çalışma yürüten yazar analiz görseli incelendiğinde, VOSviewer yazılımında bir yazarın asgari çalışma sayısı 1 olarak seçilmiş olup 61 yazar içerisinde 8'inin birbiriyle bağlantılı olduğu görülmektedir. Ayrıca en güncel ortak çalışmayı yürüten yazarların ise sarı renk ile belirtilen Thelda Morgenroth, Floor Rink, Janka Stoker, ve Kim Peters olduğu söylenebilir.





Şekil 5. Yazar işbirliğine göre ağ dağılım grafiği

Şekil 6’da mevcut çalışma kapsamında ele alınan, 25 makalenin yazar işbirliğinde en fazla işbirliğinde olan ülkenin ağ analiz sonuçları görselleştirilerek sunulmuştur. Buna göre, etkileşim içinde olan 3 farklı küme, 11 bağlantı ve 14 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. VOSviewer yazılımında her bir ülkenin asgari çalışma sayısı 1 olarak belirlenmiş olup 9 ülke içerisinde 7’sinin birbiriyle bağlantılı olduğu görülmektedir. Ortak yazarlıkta en fazla işbirliği yapan ülkeler İngiltere, Avusturya, ABD’dir. Doküman sayıları bakımından incelendiğinde, en üretken ülke sırasıyla, ABD (17), İngiltere (3), Avusturya (3)’dür. Bu ülkelerin, gelişmiş ülkeler arasında oldukları görülebilmektedir. En güncel çalışmaları yapan ülkeler ise İskoçya ve Almanya’dır.



Şekil 6. Ülke işbirliğine göre ağ dağılım grafiği

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, kadın yönetici konusu üzerine, ilgili araştırmacılara katkı sağlamak amacıyla WoS üzerinde, SSCI kapsamında, işletme ve yönetim alanlarında yapılan en fazla atıf almış bilimsel yayınlar niteliksel olarak incelenmiştir. Özellikle atıf sayısı yüksek çalışmaların ele alınmasının nedeni, bir makale tarafından toplanan atıfların sayısı, kendi alanında yapılan etkinin işareti olarak yorumlanmaktadır (Ellegaard ve Wallin, 2015: 1810-1812). SSCI kapsamındaki bilimsel yayınların ele alınmasının nedeni ise, SSCI etki faktörü yüksek dizin içermesidir. Bu kapsamda, incelenen makalelerin yayınlandığı yıl, dergi, aldığı atıf sayısı, ilgili derginin etki değeri, kullandığı araştırma türü ve araştırmanın kapsamı, bibliyometrik verilere dayalı ortak anahtar kelime ve ortak yazarlık kriterlerine göre belirlenmesi konu ile ilgili araştırmacılar için bilimsel etkinliği kesitsel olarak gözlemlene ve eğilimleri görme imkanı sunmaktadır. Bu açıdan, ilgili araştırmacılara referans kaynak olarak tanımlanabilecek bilimsel yayınların belirlenmesi son derece önemli olmaktadır. Bundan hareketle, bu çalışmada, dünya nüfusunun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların, erkeklere kıyasla daha az istihdam edilmesi özellikle üst düzey görevlerde daha az temsil edilmesi çalışmanın konusunun belirlenmesinde temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışmada en yüksek atıf almış kadın yönetici konusunda yapılmış bilimsel çalışmaların mevcut profilinin ortaya konulması, örgütsel, kişisel ve toplumsal düzeyde farklı açılardan olgunun derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda, söz konusu analizlerle, bir dizi araştırma yönlerinin ortaya çıkarılması, ilgili konuda yapılacak çalışmalar için bir temel oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, işletme ve yönetim alanında SSCI kapsamında indekslenen kadın yönetici temalı en çok atıf alan ilk 25 makaleye ait veriler dokuz araştırma sorusu dikkate alınarak incelenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçları şu şekilde özetleyebiliriz:

- Makalelerin en fazla 1994 ve 2016 yılında ele alındığı, toplam 16 farklı dergide çalışmaların yer aldığı, dergiler içerisinde en fazla makalelerin, Amerika Birleşik Devletleri menşeli “Journal of Applied Psychology” ve “Academy of Management Journal” dergilerde yayınlandığı, en yüksek etki faktörüne sahip derginin Academy Of Management Annals (22,2) olduğu, en fazla atıf sayısı 547 sayısı ile Heilman ve Okimoto (2007) “Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit” makalesine ait olduğu, çalışmalarda en fazla birincil veri toplama aracı anket tekniği ile ikincil veri kaynaklarının tercih edildiği ve son olarak makalenin amacı, örneklem özellikleri ve elde edilen sonuçlar başlıkları altında çalışmanın içeriği özetlenmiştir. Buna göre, araştırmaların örnekleme çoğunlukla erkek ve kadın yöneticiler oluşturmuştur. İncelenen çalışmalarda genel olarak, kadınların, çalışma hayatında kariyer sürecindeki çekilme davranışları, geleneksel olarak erkeklere ait alanlarda başarılı olmak için maruz kaldıkları durumların nedenleri, kadın yöneticilere ilişkin negatif tutum ve ayrımcılığa neden olan cinsiyet kalıp yargıları, kadınların ve erkeklerin yönetimsel ilerlemeleri üzerindeki durumsal ve kişisel faktörlerin incelenmesi gibi konular değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular, erkek işi olarak ayrıştırılan mesleklerde başarılı olan kadınların bu başarılarından dolayı cezalandırıldığını göstermektedir. Aynı zamanda, geleneksel cinsiyet kalıp yargıları çalışma hayatında da kadınların dezavantajlı konumunu devam ettirmekte ve ayrımcılık yaşanmasına neden olmaktadır.

- Anahtar kelime analizi, en çok atıf almış kadın yönetici temalı yayınlarda alandaki tematik gelişmeleri belirlemek açısından önemlidir. VOSviewer yazılımında, yazar anahtar kelimelerin minimum 1 kez kullanılma şartının konulması ile 27 yazar anahtar kelimenin en büyük merkezi cinsiyet olgusudur. Cinsiyetin ise, cam uçurum, cinsiyet farklılıkları, duygusal zekâ, liderlik, liderlik tarzı, kadın gibi terimlerle bağlantılı olduğu görülmüştür. Özellikle, kadın yönetici temalı makalelerin kadın yönetici azlığına ilişkin cam uçurum gibi olumsuz kavramlarla birlikte ele alınması konuya ilişkin süregelen tartışmaları destekler niteliktedir (Poma ve Pistoressi, 2024; . Ashworth vd., 2023; Yang vd., 2022; Yıldız vd., 2016; Şarkaya ve Çobanoğlu 2020; Karakaya Reyhanoglu, 2020). Bu durumda, kadın yönetici konusu üzerine çalışma yürütmeyi hedefleyen araştırmacıların ilgili literatür taramasını bu kavramlar üzerinden yapabileceği söylenebilir.

- Çalışma kapsamında ilgili konuda elde edilen veri kaynağı üzerinden, araştırmacılar arasındaki ara bağlantı ağlarını tanımlayabilmek için yazarlar ve ülkeler açısından ortak yazarlık analizleri yapılmış olup, en üretken yazarların S. Alexander Haslam ve Michelle K. Ryan olduğu görülmüştür. Söz konusu yazarların, çalışmalarının içeriğini incelediğimizde, çalışmada, kadının ve erkeğin yöneticiliğe uygunluğuna ilişkin özellikler açıklanmaktadır. Bu doğrultuda, boylamsal modelde tasarlanan ön çalışma ile birlikte dört araştırma iyi veya kötü durumda olan şirketlerdeki yönetsel stereotipleri cinsiyet

bağlamında incelemiştir. Schein'in (1973) metodolojisinden yararlanılarak yönetici özelliklerini içeren 92 sınıftan oluşan bir tanımlayıcı endeks (örneğin, yaratıcı, zeki, dengeli, agresif, objektif, anlayışlı, yardımsever vs.) katılımcılara çevrimiçi olarak yöneltilmiştir. Bu araştırmaların bulguları, insanların erkekler, kadınlar ve kadınlar hakkındaki inançlarının içeriği hakkında bilgi vermekte ve şirketlerdeki cinsiyet ayrımcılığına ilişkin pratik ve teorik çıkarımlar sunmaktadır. Ülkeler açısından ortak yazarlık analizlerini incelediğimizde ise, ortak yazarlıkta en fazla işbirliği yapan ülkeler İngiltere, Avusturya, ABD'dir. Doküman sayısı (17) ve en fazla atıf sayısı (5061) ile ABD açık ara öndedir. Bunun temel sebebi, çalışma hayatında cinsiyete ilişkin deneyimlenen ya da deneyimlenmesi muhtemel sorunlara karşı bilimsel yaklaşımların geliştirilmesi değerlendirilmesine önem vermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Sonuç olarak, kullanılan bibliyometrik analiz türlerinden, ortak yazar analizi ve ortak kelime analizi, bilimsel yayınların yapısal görüntülerini oluşturmak için yayın veri tabanlarından bibliyografik verileri kullanmak objektif bir değerlendirme imkânı sunmaktadır (Zupic ve Čater (2015: 434-435).

İlgili literatür incelendiğinde, kadın yönetici konusunda referans kaynak olarak kullanılabilir bilimsel yayınların belirlenmesine ilişkin yapılan bir çalışmaya rastlanılmamış olup onun yerine kadın yönetici/lider üzerine yapılan tezlerin betimsel olarak incelendiği çalışmaların olduğu görülmüştür (Kütükcü, 2017; Çilci, 2022; Oya vd., 2022). Bu bağlamda mevcut çalışmanın literatürde ki eksikliğe katkı sağlaması ile birlikte gelecekte yapılacak çalışmalar için ilgili araştırmacılara şu öneriler verilebilir.

- Sanayileşmiş ülkelerde kadın istihdamının zamanla artmasına rağmen, kadınların yönetim pozisyonlarında azınlık durumunda olmasının temelinde yönetim rollerinin erkeklere özgü olduğunun düşünülmesi gibi toplumsal cinsiyet kalıp yargıları yatmaktadır. Kadınların, erkeklere kıyasla üst düzey yöneticilik pozisyonlarındaki temsili oranın düşük olması ve bunun nedenlerine ilişkin akademik çalışmaların yapılması öncelikli konular arasında yer almalıdır.

- Ayrıca sadece kadınların kariyer engellerine yönelik değil, engellerle başa çıkma stratejilerine kariyer planlarına, özgün ve güçlü yönlerine de çalışmalarda odaklanılması gerekmekte olup bu yönde çalışmaların tespit edilmesine önem verilebilir. Söz konusu çalışmaların içeriği hakkında daha detaylı bilgi elde etmek için meta analiz çalışması yapılabilir.

- YÖK Tez Merkezi, Google Akademik (Google Scholar), Scopus vb farklı ulusal ve uluslararası düzeyde veri tabanları kullanılarak konu ile ilgili bilimsel üretkenliğe ilişkin mevcut profilin ortaya konulması ve kıyaslamaların yapılması, işletme ve yönetim alanında gelecekte yapılacak çalışmalara önemli katkılar sağlayacağını söyleyebiliriz.

KAYNAKLAR

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569. <https://doi.org/10.2307/2075528>.
- Akman, G. İ., & Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(3), 748-763. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i3.5000195251>.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları çerçevesinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(77), 97-118.
- Akbulut, D., & Yavuz, E. (2022). Örgütlerde toksik liderlik davranışı: Betimsel içerik analizi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(2), 107-122. <https://doi.org/10.52848/ijls.1097752>.
- Akyürek, M. İ. (2022). Eğitim yönetimi alanında yayımlanan araştırmaların eğilimleri: Betimsel içerik analizi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(33), 324-341. <https://doi.org/10.35675/befdergi.774620>.
- Ashworth, R., Krötel, S. M. L., & Villadsen, A. R. (2023). Right time to join? Organizational imprinting and women's careers in public service organizations. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 773-792.
- Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389-391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>.
- Broadus, R. (1987). Toward a definition of "bibliometrics". *Scientometrics*, 12(56), 373-379.
- Çelik, C., Kaymakçı, G., & Can, Ş. (2023). Özel yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik araştırmaların bibliyometrik analizi/bibliometric analysis of research on career development of gifted students. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 68-82.
- Çilci, T. (2022). Türkiye'de 2000-2019 yılları arasında Cam Tavan kavramı ile ilgili yayınlanmış tezlerin betimsel analizi (Master's thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Cordano, M., Scherer, R. F., & Owen, C. L. (2002). Attitudes toward women as managers: Sex versus culture. *Women in Management Review*, 17(2), 51-60. <https://doi.org/10.1108/09649420210421754>.

- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>.
- Corsun, D. L., & Costen, W. M. (2001). Is the glass ceiling unbreakable? Habitus, fields, and the stalling of women and minorities in management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16-25. <https://doi.org/10.1177/105649260110100>.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 33-38.
- Dinçer, S. (2018). Content analysis in scientific research: Meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis, *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 7(1), 176-190. <https://doi.org/10.14686/buefad.363159>.
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/14792779543000002>.
- Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact?. *Scientometrics*, 105, 1809-1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>.
- Ekin, O., Demir, Y., Erden, Ö., & Erol. (2022). Kadın Yöneticilerin Liderlik Özellikleri Üzerine Yapılan Lisansüstü Çalışmaların Doküman Analizi İle İncelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 9(4), 1760-1777. <https://doi.org/10.46868/atdd.174>.
- Erivan, R., Villatte, G., Ollivier, M., Reina, N., Descamps, S., & Boisgard, S. (2019). The top 100 most-cited orthopaedics & traumatology: Surgery & research articles. *Orthopaedics & Traumatology: Surgery & Research*, 105(8), 1459-1462. <https://doi.org/10.1016/j.otsr.2019.01.016>.
- Eroğlu, F., & İrdem, Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (2), 11-35. <https://doi.org/10.5505/pibyd.2016.70288>.
- Feng, J., Zhang, Y. Q., & Zhang, H. (2017). Improving the co-word analysis method based on semantic distance. *Scientometrics*, 111(3), 1521-1531.
- Gilligan, C. (1993). In a different voice: Psychological theory and women's development. Harvard University Press.
- Güner, D., & Oktay, K. (2021). Turizm alanındaki bilimsel dergilerin dergi etki faktörleri ve citespace değerleri üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Halaçlı, B., & Karaalp-Orhan, H. S. (2022). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65-90. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.973090>.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market Dualism in the new economy, *Social Science Research*, 36(1), 286-312. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.11.005>.
- Huang, D. W. (2017). Impact factor distribution revisited. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 482, 173-180. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.04.038>.
- İmamoğlu, S. Z., Serhat, E. R. A. T., ve Taşçı, V. (2022). Gelişen ekonomilerde sosyal inovasyon ve milli yenilik sistemlerini inceleyen araştırmaların betimsel içerik analizi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 47-61.
- Karakaya, Ş., & REYHANOĞLU, M. (2020). Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: Kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(1), 47-74.
- Karatepe, S., & Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Kontaş, Z., & Özen, F. (2024). Toplumsal cinsiyet algısının kadın yöneticilere karşı tutumlara etkisi: eğitim örgütleri örneği. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 2(1), 35-62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10611526>.
- Kutlu, G., & Akbulut, Y. (2020). Attitudes towards female managers in hospitals: Case study of Turkey. *International Journal of Healthcare Management*, 13(1), 212-220. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1498219>.
- Kübra, E. K. E., & Özçelik, A. D. Ö. (2024). Türkiye'deki sosyal zekâ konulu araştırmaların eğilimleri: Bir betimsel analiz çalışması. *Journal of Current Debates In Social Sciences (Cudes)*, 7 (1), 80-90. <https://doi.org/10.29228/cudes.74665>.
- Kütükcü, A. (2017). Türkiye'de kadın liderlik alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (15), 26-47.
- Landström, H., Harirchi, G., & Åström, F. (2012). Entrepreneurship: Exploring the knowledge base. *Research Policy*, 41(7), 1154-1181.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: Out from under the glass ceiling. *Women in management review*, 19(3), 154-163. <https://doi.org/10.1108/09649420410529861>.
- Makal, A. (2011). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde ücretli kadın emeğine ilişkin gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(2), 117-155.

- McCammon, H. J., Campbell, K. E., Granberg, E. M., & Mowery, C. (2001). How movements win: Gendered opportunity structures and US women's suffrage movements, 1866 to 1919. *American sociological review*, 66(1), 49-70. <https://doi.org/10.1177/0003122401066001>.
- Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Moi, T. (1999). What is a woman? and other essays, New York: Oxford University Press
- Merigó, J. M., & Yang, J. B. (2017). A bibliometric analysis of operations research and management science. *Omega*, 73, 37-48.
- 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.
- Okan, K. O. Ç. (2020). Web of Science üzerinde indekslenen kadına yönelik şiddet araştırmalarına bibliyometrik bir bakış. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (21), 19-35. <https://doi.org/10.26650/iukad.2020.22.002>.
- Öztaş, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyet: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 191-222.
- Paşaoğlu, D., Tokgöz, N., Şakar, N., Ergun Özler, N. D., & Özalp, İ., (2013). *Yönetim ve Organizasyon*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2944, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1900, Ocak 2013.
- Pollock, A., & Berge, E. (2018). How to do a systematic review. *International Journal of Stroke*, 13(2), 138-156. <https://doi.org/10.1177/17474930177437>.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed?. *Journal of Management*, 28(2), 177-193. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00136-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00136-2).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Bachrach, D. G. (2008). Scholarly influence in the field of management: A bibliometric analysis of the determinants of university and author impact in the management literature in the past quarter century. *Journal of Management*, 34(4), 641-720.
- Poma, E., & Pistori, B. (2024). Do women on boards break the glass ceiling or face the glass cliff?. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 24(8), 22-45.
- Ruble, T. L., Cohen, R. & Ruble, D. N. (1984), Sex Stereotypes: Occupational Barriers For Women, *American Behavioral Scientist*, 27(3), 339-356. <https://doi.org/10.1177/000276484027003006>.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2011). Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 470-484. <https://doi.org/10.1037/A0022133>.
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340-344. <https://doi.org/10.1037/h0076637>.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00235>.
- Suharnomo, S., & Permatasari, D. (2019). Investigating the “queen bee” phenomenon in Indonesia: A case study. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 41-51.
- Suri, H., & Clarke, D. (2009). Advancements in research synthesis methods: From a methodologically inclusive perspective, *Review of Educational Research*, 79(1), 395-430.
- Sonnenwald, D. H. (2007). Scientific collaboration. *Annu. Rev. Inf. Sci. Technol.*, 41(1), 643-681.
- Şarkaya, S. S., & Çobanoğlu, F. (2020). Kaosun eşğinde kadın yönetici: Cam uçurum. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 675-694.
- Jackson, C.J. (2001). Women Middle managers' perception of the glass ceiling, *Women In Management Review*, 16(1), 30-4.
- Tai, A. J. R., & Sims, R. L. (2005). The perception of the glass ceiling in high technology companies. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 16-23. <https://doi.org/10.1177/10717919050120010>.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), (1) 1-8.
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). VOSviewer manual. Leiden: Univeriteit Leiden, 1(1), 1-53.
- Yang, L. K., Connolly, L., & Connolly, J. M. (2022). Is there a glass cliff in local government management? Examining the hiring and departure of women. *Public Administration Review*, 82(3), 570-584.
- 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.
- Zandria, S., Junior, Z. L. K., & Hennie, P. (2020). Queen bee syndrome at the workplace; Perspectives of female business students at a South African Private University. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(4), 406-412.

Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472
<https://www.tuik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 09.04.2024).
<https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/> (Erişim Tarihi: 02.04.2024).