

Kadınların Kariyer Engelleri

Career Obstacles for Women

ÖZET

İlkel toplumlarda kadın, anaerkil yapıya sahip toplumda önemli ve üstün bir konumdaydı; Ailede güçlü ve değerli anneler olmalarına rağmen, üretim sürecinde erkeklerin baskın güçlü kesimi temsil etmesi nedeniyle tarım devrimiyle birlikte bu statülerinin bir kısmını kaybetmeye başladılar. Kadınların eğitim düzeyi, toplumun genel refahı ve bir ülkenin beşeri sermaye kalitesi için kritik bir faktördür. Çeşitli çalışmalar, kadınların eğitime yapılan yatırımların özellikle ekonomik olarak zor durumdaki ülkelerde erkeklere kıyasla daha yüksek getiri sağladığını ortaya koymaktadır. Modern toplumda, fiziksel ve mekanik emeğin yerini giderek daha çok bilgi ve uzmanlık almıştır. Bu değişim, kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilese de yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmediklerini görmekteyiz. Yönetici kadrolarında kadınların azlığı, kurumsal, toplumsal ve kişisel engellerle açıklanabilir, ancak bu durum, etkin bir çözüm bulunamadığı sürece ciddi bir problem olarak varlığını sürdürecektir. Çalışmada ayrıca, bu engellerin psikolojik, sosyal, kurumsal ve kültürel bağlamlardan etkilendiğini ve genellikle birçok farklı faktörün bir araya gelmesiyle oluştuğunu belirtir. Literatür incelemesi, kadınların iş dünyasında sınırlı bir katılımının olmasının çok sayıda karmaşık engel yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle eğitim sektöründe, kadın öğretmenler ve okul yöneticileri için yaşanan engeller de dahil olmak üzere, farklı sektörlerde karşılaşılan benzer kısıtlamalar tartışılmıştır. Sonuç olarak, çalışma, bu tür engellerin üstesinden gelmek için alınabilecek adımlar ve politika önerileri sunar. Kadınların kariyer yollarında daha eşit fırsatlar elde etmeleri için organizasyonların ve politika yapıcılarının bu engelleri ciddiye alması gerektiğini vurgular.

Anahtar kelimeler: Kadın, Kariyer, Engel, Cam Tavan

ABSTRACT

In primitive societies, women had an important and superior position in a matriarchal society; Although they were strong and valuable mothers in the family, they began to lose some of this status with the agricultural revolution, as men represented the dominant powerful segment in the production process. Women's educational attainment is a critical factor for the overall well-being of society and the quality of a country's human capital. Various studies reveal that investments in women's education provide higher returns than men's, especially in economically challenged countries. In modern society, physical and mechanical labor has increasingly been replaced by knowledge and expertise. Although this change positively affects women's participation in the workforce, we see that they are not adequately represented in managerial positions. The scarcity of women in managerial positions can be explained by institutional, social and personal obstacles, but this situation will continue to exist as a serious problem unless an effective solution is found. The study also states that these barriers are affected by psychological, social, institutional and cultural contexts and are often formed by the combination of many different factors. A review of the literature reveals that women's limited participation in business creates a number of complex barriers. Similar constraints faced in different sectors were discussed, including barriers for female teachers and school administrators, particularly in the education sector. In conclusion, the study provides steps and policy recommendations that can be taken to overcome such barriers. It emphasizes that organizations and policy makers need to take these barriers seriously if women are to gain more equal opportunities in their career paths.



Keywords: Woman, Career, Disability, Glass Ceiling

GİRİŞ

Cinsiyet, sadece biyolojik ve genetik faktörlerin bir yansıması değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel normlar tarafından şekillendirilir. Örneğin, çocukların doğduğu andan itibaren belirli renklerle ve oyuncaklarla ilişkilendirilmeleri, toplumsal beklentilerin bir yansımasıdır. Bu normlar, bireylerin yaşamları boyunca nasıl davranmaları gerektiğine dair toplumsal beklentileri oluşturur.

Toplumda belirlenen cinsiyet rolleri, bireylerin sosyal etkileşimlerinden kaynak dağılımına kadar birçok alanda etkili olur. Cinsiyetle ilgili toplumsal algılar, sadece kadın-erkek arasındaki farklılıkları değil, aynı zamanda kadın ve erkek bedenlerinin birbirinden nasıl algılandığını da belirler.

Tarihsel süreçte farklı kültürler, birçok sosyal hiyerarşi oluşturmuşlardır; cinsiyet hiyerarşisi bunların belki de en evrensel olanıdır. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla ayrıcalığa sahip olmasının biyolojik bir temeli var mı, yoksa bu tamamen toplumsal ve kültürel mi? Bazı farklılıklar, doğal olarak kabul edilebilecek biyolojik temellere sahip olabilir; fakat toplum, bu farklılıkları kendi kültürel ve toplumsal beklentilerine göre yorumlar ve dönüştürür.

Sebile Küçükaya¹ 
Murat Küçükaya² 

How to Cite This Article
Küçükaya, S. & Küçükaya, M.
(2024). "Kadınların Kariyer Engelleri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:9, Issue:3; pp:194-198. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12598555>

Arrival: 02 January 2024
Published: 30 June 2024

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü, MEB, İstanbul, Türkiye

² Şube Müdürü, Bahçelievler MEB, İstanbul, Türkiye

Kadının aile ve toplum içindeki konumu, iş yaşamındaki yerini de etkilemektedir. Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların ekonomik ve sosyal haklara erişimini sınırlamaktadır. Türkiye'de, kadınların iş piyasasına katılımı, çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler nedeniyle uluslararası standartlara göre düşüktür. Ekonomik göstergeler açısından bakıldığında, işsizlik problemi, Türkiye'nin yanı sıra pek çok ülke için de ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir (Hacıoğlu ve Hobikoğlu, 2012: 126).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer Kavramı

"İş" kelimesi, sıkça karşılaştığımız ve herkesin farklı bir anlam yüklediği bir terimdir. Basitçe, bu kavram çalışma hayatı boyunca kişinin kazandığı beceri ve deneyimleri ifade eder. Ancak, işin kapsamı sadece bireyin yaptığı görevlerle sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyonlar ve dış etkenler de bu süreci etkiler (TDK, 2013: 56).

İşin ne olduğunu açıkça tanımlayan bir alan olarak psikoloji de devreye girer. Psikolojik yaklaşımlar, işverenlere daha etkili çalışanlar olabilmeleri için rehberlik yapmayı amaçlar. Sosyal perspektif ise, bireyin kariyer gelişiminde önemli olan koşullar ve kişisel deneyimlere odaklanır (Çelikten, 2004: 23).

Sosyal dinamikler de iş ortamını ve oradaki hiyerarşiyi etkiler. Sosyal sistem, bireyi bir çalışan olarak, işvereni ise iş dünyasını şekillendiren bir kurum olarak ele alır. Sosyal ve mesleki eğitimin iş ortamına olan etkileri de göz ardı edilemez (Baruch, 2004: 7).

20. yüzyılda iş, özellikle yönetici ve profesyonellerin kariyer yollarını açıklamak için kullanılan bir kavramken, 21. yüzyılda daha esnek bir anlam kazanmıştır. Modern iş anlayışı, bireylerin mevcut işlerini geliştirmek istedikleri yeteneklerle birlikte ele alır (Erdoğan, 2003: 83).

İş, sadece bir kişinin günlük görevlerini ya da yaşamda ulaşmak istediği hedefleri değil, aynı zamanda kişinin kimlik algısını, umutlarını ve hayal kırıklıklarını da kapsar. İşin iki boyutu vardır: bir yandan bireyin duygu ve düşüncelerini, diğer yandan toplum içindeki statüsü ve sosyal bağlantıları yansıtır (Gammie vd., 2007: 104).

Kariyer Engelleri

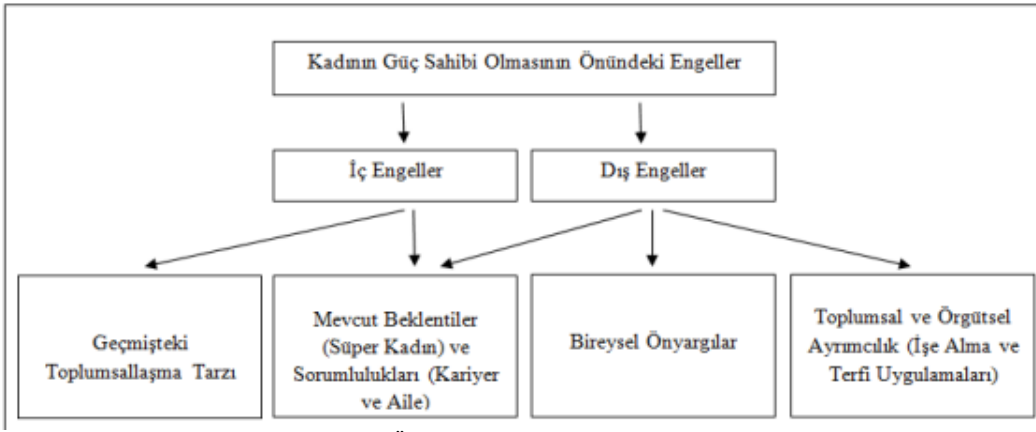
Swanson ve arkadaşlarının (1996), kariyer hedeflerine ulaşmayı zorlaştıran faktörleri "kariyer engelleri" olarak nitelendirmektedir. Bu engeller, yalnızca işyerinde ilerlemeyi zorlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin yaşam kalitesini ve kişisel tatminini de etkilemektedir. Örneğin, iş hayatındaki yaygın engeller arasında kadınlar için "cam tavan" etkisi, çift olarak çalışan eşler, birden fazla kariyer deneyimi olanlar için "çoklu kariyer zorluğu" ve birden fazla işte çalışmayı gerektiren "ay ışığı sorunu" sayılabilir. Ayrıca, işle ilgili stres ve depresyon da önemli engeller arasındadır.

Dubrin (1980), insanların kariyerlerinde belirli bir amaç doğrultusunda ilerlemek, daha fazla yetki ve saygınlık kazanmak istediklerini belirtmektedir. Eğer bu ihtiyaçlar karşılanamazsa, çalışan üzerinde stres oluşur. Bu stresin yönetilmesi, işten alınan tatmin ve başarıya doğrudan etki eder. Dolayısıyla, kariyer engellerini belirlemek ve bu engelleri aşacak çözümler üretmek, çalışanların daha verimli ve mutlu olmaları açısından kritik öneme sahiptir.

Kadınların liderlik görevlerinde karşılaştığı sorunlar genellikle aşağıda sıralanan kategorilere ayrılabilir (Örücü vd., 2017):

- ✓ Toplumsal Cinsiyet Rollerini: Toplumun genellikle kadınları ev içi görevlerle sınırlaması.
- ✓ Cinsiyet Temelli Önyargı: Kadınların bazen kendi seçimleri, bazen de toplumsal etkiler yüzünden yüksek mevkilere gelememesi.
- ✓ Ekonomik Gücü Küçümsemek: Kazanılan ekonomik bağımsızlığın hem kendisine hem de topluma faydası olmayacağına dair bir inanış.
- ✓ Kendine Güven Eksikliği: Liderlik pozisyonlarına ulaşırken yaşanan özsaygı sorunları veya psikolojik engeller.

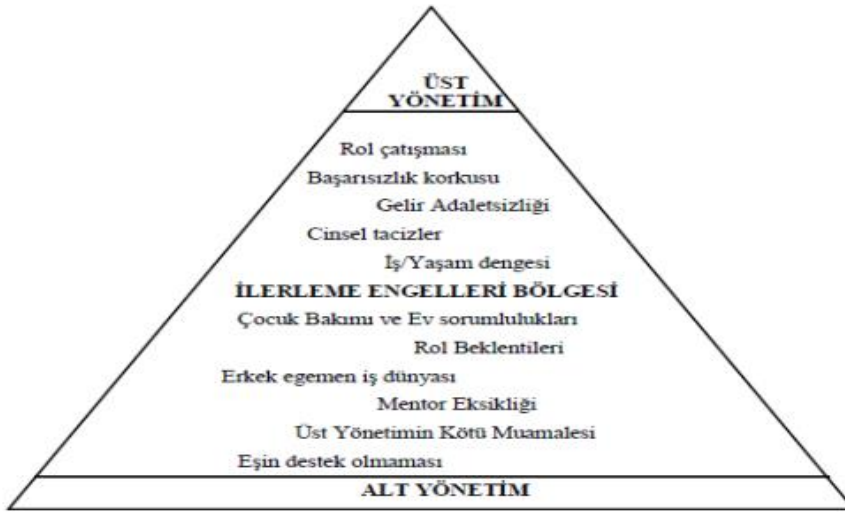
Son yirmi yılda, kadınların kariyer gelişimini etkileyen birçok faktör ve konu üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Teoriler ve örnekler genellikle iki ana bileşen, yani iç ve dış faktörler, altında özetlenir. Yaş, etnik köken, karakter, eğitim düzeyi, kişisel başarılar ve kararlılık gibi içsel etmenler bir yanda, dış etkenler diğer yanda değerlendirilir. Bu etkenlerin her biri, farklı kadınlar için farklı derecelerde önem taşır, ancak genel olarak kariyer gelişimini içsel ve dışsal faktörlerin bir kombinasyonu şekillendirir. Palmer ve Hyman'ın da benzer bir araştırma ile ortaya koyduğu gibi, kadınların iş dünyasında güç kazanmalarını engelleyen çeşitli faktörler mevcuttur. Bu faktörler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Kadınların Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller

Kaynak: (Palmer ve Hyman, 1993: 105).

Şekil 1'de görülebileceği üzere, kadınların iş dünyasında etkin bir konuma sahip olmalarını zorlaştıran iç faktörler arasında, geçmişteki toplumsal beklentiler ve şu anki yükümlülükler yer alır. Dış faktörler ise genellikle toplum ve organizasyonlar tarafından kadınlara yüklenen rol ve yükümlülükler, bireye özgü ayrımcılık ve toplumsal ayrımcılık gibi sebeplerle oluşur. Çeşitli araştırmalar göz önüne alındığında, kadınların iş dünyasında yükselememeleri ve yönetici kadrolarında sınırlı sayıda olmaları, daha karmaşık ve belirsiz engellerin de olabileceğini gösteriyor. Oakley'e göre, kadınların genel olarak yönetici ve CEO olarak yer aldığı şirketlerin oranı dünya çapında oldukça düşük, bu da "cam tavan" fenomeninin önemini vurguluyor. Yoğun ve Erçen (2008), kadınların yüksek yönetici pozisyonlarına geçişlerinde karşılaştıkları engelleri "cam tavan" açısından incelemiş ve bu engelleri Şekil 2'de ortaya koymuştur.



Şekil 2: Cam Tavan Engeller

Kaynak: (Yoğun-Erçen, 2008: 266).

Şekil 2'de belirtildiği üzere, kadınların zirveye çıkarken karşılaştıkları engeller arasında eşten yeterli destek alamama, olumsuz yönetici tutumları, mentor eksikliği, erkek hakimiyetli iş ortamı, endüstriyel beklentiler, aile ve çocuk bakım yükümlülükleri, iş-yaşam dengesi, cinsel taciz, maaş adaletsizliği, başarısızlık korkusu ve sektörel çatışmalar yer alıyor. Gelir ve performans dengesizliği, çaba ve uygulamada adaletsizlik ve bu faktörlerin oluşturduğu karmaşa da değerlendirilmiştir. Fark edileceği gibi, kadınların kariyer gelişimindeki engellere dair birçok perspektif sunulmuştur. Bu engellerin psikolojik, sosyal, organizasyonel ve kültürel faktörlerden kaynaklandığı açıktır, fakat bu engellerin nasıl ele alınması gerektiği konusunda genellikle belirsizlikler mevcuttur.

Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet rolleri, "toplumun bireylere cinsiyetlerine dayalı olarak öngördüğü davranış ve tutumların bireyler tarafından içselleştirilmesi" şeklinde tanımlanabilir (Barutçugil, 2002). Meslek yaşamı, toplumsal cinsiyet rollerinin belirlediği modellere tabidir. Bu durum, iş hayatında cinsiyet temelli ayrımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Cinsiyet temelli roller, kadın ve erkek arasındaki sosyal farklılıklara işaret etmektedir (Marshall, 1999). Bireyler, belirli rolleri yerine getirirken daima kendi istek ve yönelimlerine göre hareket etmeyip, zaman zaman toplumsal cinsiyet normlarına uymak için bu rolleri benimserler (Choi ve Hon, 2002).

Cinsiyet rolleri üzerine yapılan araştırmalarda, toplumun içselleştirdiği cinsiyet rolleri kalıplarının, özellikle kadınları negatif yönde etkileyerek cinsiyet bazlı ayrımcılığı tekrar gündeme getirdiği belirtilmektedir (Zeybekoğlu Dünder, 2012). Liderlik üzerine kuramsal yaklaşımlarda, liderlerin fiziksel ve karakteristik nitelikleri üzerine odaklanılmıştır. Boy, kilo, yaş, fiziksel çekicilik ve kuvvet gibi fiziksel nitelikler ele alınırken, bir kadın lider için potansiyel olarak düşünölebilecek sempati ve estetik özellikler dikkate alınmamıştır.

Liderlik nitelikleri, genellikle yüksek boy, üst sosyoekonomik durum, zeka, azim, kararlılık ile güçlü bir kişilik yapısı ve başkalarını ikna etme yeteneğini içermektedir (Onay ve Heptazeler, 2014). Bu niteliklerin birçoğu toplumsal kabuller gereği daha çok erkeklerle özdeşleştirilip, kadınlar için nadiren düşünölmektedir.

Cam Tavan

İş dünyasındaki cinsiyet temelli ayrımcılığın bir parçası olarak ortaya çıkan "cam tavan" olgusu, kadınların yetenek ve başarılarına rağmen üst düzey pozisyonlara yükselmelerini engelleyen belirsiz ve aşılmaz engelleri ifade eder (Ayrancı ve Gürbüz, 2012). Başka bir deyişle, cam tavan, "kadınların yetenekleri ve başarılarına bakılmaksızın üst pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez bariyer" olarak tanımlanabilir (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001).

Bu kavramı daha iyi anlatmak için yapılan bir pire deneyi mevcuttur. Pirelerin zıplama kapasitesini inceleyen bilimciler, bu canlıları bir cam fanusun içersine koyarak, onların yüksekliği ne olursa olsun camla sınırlanmış bir alanda ne kadar zıplayabileceğini gözlemlerler. Pireler, bir süre sonra sadece belirli bir yüksekliğe kadar zıplayabildiklerini öğrenirler ve cam kaldırıldığında bile bu alışkanlık değişmez. Artık zıplamak için potansiyelleri olsa da zihinsel sınırlamalar onları bu potansiyellerini kullanmaktan alıkoymaktadır. İşte bu durum, kadınların kariyerlerinde karşılaştığı "cam tavan sendromu"na benzerlik gösterir. Birçok kadın, yüksek pozisyonlara terfi edebilecek yeteneklere sahip olmasına rağmen, var olduğunu hissettikleri engeller yüzünden bu adımı atmakta tereddüt ederler.

Cam tavan sendromu, iş dünyasındaki cinsiyet temelli ayrımcılığın öne çıkan bir sonucudur ve birçok sebepten kaynaklanmaktadır. Bu sebepleri ana hatlarıyla birey bazlı, kurumsal ve toplumsal olmak üzere üç kategoriye ayırmak mümkündür (Taşkın ve Çetin, 2012). Birey bazlı nedenler, kadınların hem profesyonel hem de kişisel rolleri dengelemesi ve bireysel algılamaları ile ilgilidir. Kurumsal faktörler, şirket kültürü, kadınların mentor eksikliği yaşaması, informal iletişim ağlarından dışlanmaları ve fırsat eşitliği eksikliği gibi durumları içerir. Toplumsal sebepler ise genellikle mesleklere yönelik cinsiyetçi sınıflandırmalar ve cinsiyet temelli önyargıları kapsar (Taşkın ve Çetin, 2012).

İçsel Engeller

Toplumumuzda, kız çocukları, yerleşik cinsiyet rolleri doğrultusunda sosyalleşirken, bu roller genellikle liderlik ve yöneticilik pozisyonlarına uygun görölmemektedir. Bu sosyalleşme süreci sonucunda, kadınların lider ve karar verici olarak kendilerini görmeleri zorlaşır. Toplumsal beklentiler doğrultusunda yetiştirilen kadınlar, profesyonel yönetici ya da başarılı bir iş kadını olmayı genellikle ikinci plana atmaktadırlar. Bu dışsal beklentiler zamanla kadınlar tarafından da benimsenir ve kariyer seçimlerini etkiler (Arabacı, 2012). Kadınların kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde toplumun cinsiyetçi önyargıları engel teşkil edebilmektedir (Bian, Leslie ve Cimpian, 2017). Özellikle, kadınların öncelikli olarak annelik rollerine odaklanması gerektiğine dair olan önyargılar, kariyerlerini ikinci plana atmalarına neden olabilir. Bu önyargılar, kadınların çocuklarına bakım konusunda destek alamamaları veya bu desteği talep edememeleri sonucunu doğurabilir. Bu da onların profesyonel yaşantılarında aksamalara ya da tamamen iş yaşamından çekilmelerine sebep olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların kariyer yolculuğunda karşılaştıkları engeller, tarihsel süreç içersinde birçok toplumda uzun yıllardır var olan cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Bu engeller hem yapısal hem de bireysel düzeyde, kadınların profesyonel potansiyellerini tam anlamıyla gerçekeştirmelerinin önünde durmaktadır.

Kadınların iş hayatındaki rolü, son yıllarda önemli ölçüde artmış olmasına rağmen, cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan engeller hâlâ mevcuttur. Bu engeller, ücret eşitsizliği, yönetici pozisyonlardaki temsil eksikliği, esnek çalışma saatleri ve aile ile kariyer arasında denge kurma zorlukları şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca, bazı kadınlar, mesleki ayrımcılık, cinsiyetçi önyargılar ve profesyonel arenada karşılaştıkları mikro saldırılar gibi daha ince ve belirgin olmayan engellerle de mücadele etmektedir.

Ancak, bu engellerin farkında olmak ve bu konuda bilinçlendirme yapmak, sorunun çözümü için önemli bir adımdır. Toplumun, işverenlerin ve bireylerin, kadınların kariyer engelleri konusundaki farkındalıklarını artırarak ve bu engelleri ortadan kaldırmaya yönelik somut adımlar atarak, daha adil ve eşitlikçi bir profesyonel ortamın oluşmasına katkıda bulunmaları esastır.

Son olarak, kadınların kariyer engellerini aşmaları ve tam potansiyellerini gerçekleştirmeleri, sadece bireyler için değil, tüm toplum için de olumlu sonuçlar doğuracaktır çünkü cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak, ekonomik büyüme, sosyal kalkınma ve toplumsal refahın artması için hayati öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Arabacı, B. (2012). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Cinsiyete Dayalı İş bölümü ve Çalışan Kadın”. Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları.
- Ayrancı, E., Gürbüz, T. (2012). “Considering Glass Ceiling In Turkey: Ideas Of Executives In Education Sector Regarding Women In The Workplace.” *International Journal Of Human Resource Studies*, 2 (4), 126-151.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers, theory and practice*. Glasgow: Bell&Bain Limited.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Yaşamında Kadın Yönetici*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bian, L., Leslie, S. J., ve Cimpian, A. (2017). “Gender Stereotypes About Intellectual Ability Emerge Early And Influence Children’s Interests”. *Science*, 355(6323), 389-391.
- Choi, Y. Ve Hon, L.C. (2002). “The Influence Of Gender Composition In Powerful Positions On Public Relations Practitioners’ Gender Related Perceptions”. *Journal Of Public Relations Research*, 14(3): 229-263
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia S ve Vanneman R. (2001). “The Glass Ceiling Effect” .*Social Forces*, 80 (2), 655-682.
- Çelikten, M. (2004). “Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği”. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 91-118
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gammie, E., Gammie, B. , Matson, M and Duncan, F. (2007). *Women of ICAS reaching the top: The demise of the glass ceiling*. Edinburg: The Institute of Chartes Accountants of Scotlan
- Hacıoğlu, D., Hobikoğlu E., (2012). Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirmesi: Türkiye örneği. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı’nda sunulmuş bildiri özeti*, s. 126.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Onay M. ve Heptazeler O. (2014), “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 73-85.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç T. (2017). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135
- Palmer, M ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. (Çev. Vedat Üner). 1. Baskı. İstanbul: Rota Yayın Dağıtım.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). “Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- TDK (2013). *Cinsiyet. Güncel Türkçe Sözlük*. <http://www.tdk.gov.tr> adresinden 20.09.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Werner, J. M. and DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development*. (International student Ed.). USA: Thomson South-Western
- Yoğun-Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavan aşma stratejileri: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Zeybekoğlu Dünder, Ö. (2012). “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansımaları”. *Ethos*, (2013). *Tefsirü'l-Veciz Esbab- Nüzulü ile Beraber*, çev Hacı İnan. Dua Yayıncılık, İstanbul.