

BÖLÜM 13

YÜKSELİRKEN KAYBOLANLAR: KADIN EMEĞİ CAM YÜRÜYEN MERDİVEN/CAM ASANSÖR

Gönül KILIÇ¹
Veda BİLİCAN GÖKKAYA²

*“Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir.
Mümkün müdür ki, bir toplumun yarısı topraklara zincirlerle bağlı
kaldıkça diğer kısmı göklere yükselebsin!”*
Mustafa Kemal ATATÜRK

GİRİŞ

Temel insani haklardan biri olan çalışmak ve gelir elde etmek, toplumlardaki cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle sekteye uğramakta, bundan da en çok kadınlar etkilanmektedir. Geçmişten günümüze üretime önemli katkılar sunan kadınlar hâlâ çalışma yaşamında pek çok sorunla yüz yüze gelmekte, bu sorunların üstesinden gelmek için de oldukça fazla çaba sarf etmektedirler.

Çalışma yaşamının itici faktörlerinden biri olan eğitime tam anlamıyla dahil olamamaktan tutun da istihdam edilememeye, sosyal güvenceden yararlanamamaya, erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen eşit ücret alamamaya, kadın olmalarından dolayı terfi edememeye, mobbinge, tacize uğramaya varan pek çok sorun, kadınları çalışma yaşamında oldukça zorlamaktadır. Bu bağlamda, kadınların kariyer gelişim süreçlerinde önlerine çıkarılan engelleri ifade eden “cam yürüyen merdiven” metaforu da dikkat çekmektedir. Söz konusu metafor, toplumsal cinsiyet algısında ayrıcalıklı konuma sahip olanların iş yaşamında elde ettikleri avan-

¹ Arş. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Toplumsal Gelişme ve Sosyal Politika AD., gonulkilic@cumhuriyet.edu.tr, ORCID iD: 0009-0009-6190-0719

² Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Birey ve Toplum Sorunları AD., bilican76@gmail.com, ORCID iD: 0000-0001-5083-6445

çimde görünür kılındıkları ancak bu durumun uzun vadede onları kırılgan ve güvencesiz konumlarda bıraktığı süreci tanımlamaktadır (Ryan & Haslam, 2005). Dolayısıyla kadınların üst düzey pozisyonlara getirilmesi tek başına bir ilerleme göstergesi olarak değerlendirilmemeli, bu durumun ardındaki yapısal koşullar ti-tizlikle analiz edilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir biçimde sağlanması yalnızca bi-reysel farkındalıklarla değil aynı zamanda kurumsal ve yapısal dönüşümlerle de mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda eğitim sisteminden başlayarak, toplumsal cinsiyet bilincinin güçlendirilmesi ve örgüt kültürlerinde eşitliğe dayalı uygulama-ların yerleşmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle yönetim kademelerinde karar süreçlerine kadınların etkin katılımı teşvik edilmeli, işe alım ve terfi politi-kalarında cinsiyet temelli önyargıları önleyecek şeffaf mekanizmalar geliştirilme-lidir. Ayrıca kadınların sembolik biçimde üst pozisyonlara atanmasını engelleyen, erkeklerin ise kadın egemen mesleklerde, yapısal biçimde desteklenmesini sağla-yan görünmez süreçleri ortaya çıkarmak da gerekmektedir. Böylelikle hem “cam yürüyen merdiven” hem de “cam uçurum” gibi cinsiyet temelli metaforlarla ifade edilen eşitsizliklerin azaltılması ve örgütsel hiyerarşinin daha adil biçimde inşa edilmesi mümkün olacaktır. Sonuç olarak kadın emeğinin, toplumsal yaşamda hak ettiği değeri bulması yalnızca bireysel bir kazanım değil aynı zamanda de-mokratikleşme, üretkenlik ve toplumsal refahın güçlenmesi açısından da vazge-çilmez bir gerekliliktir.

KAYNAKLAR

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. CEDAW, Erişim Adresi: <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf>, Erişim Tarihi: 18.09.2025.
- Aksöz, F. ve Eroğlu-Durkal, M. (2021). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kay-seri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 59, 141-176.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler, *Gaziosman-paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi/GOSOS*, 10/1, 43-66.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2019). “İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (Ek Sayı 1): 977-1001.
- Bayhan, V. (2013). Beden Sosyolojisi, *Toplumsal Cinsiyet* (iç. ss. 147-164), *Doğu-Batı Düşünce Der-gisi*, 16 (63). Ankara: Doğu-Batı Yayınları.
- Bilican-Gökkaya, V. (2018). Toplumsal cinsiyet ve aile içinde kadına yönelik şiddet. Gece Kitaplığı: Ankara.

- Demirgöz-Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış, *KASHED*, 1(1):15-28.
- Dursun, S. ve İhtar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Ecevit, Y. (1998). Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler. *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamdaki Değişimler: Türkiye Örneği* (iç., ss.31-79), Der.: Ferhunde Özbay, İstanbul: KSSGM ve İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*, CEİD Yayınları, ISBN: 978-625-7666-03-9, www.ceid.org.tr.
- Eğinli, A., ve Çakır, S. (2011). Toplum kültürünün kurum kültürüne yansımaları [The reflection of social culture to the corporate culture]. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 37-50.
- Erkol, H. (2023). Erkek okul öncesi müdürlerinin cam yürüyen merdiven deneyimleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 292-302. <https://doi.org/10.14686/buefad.971199>
- Floge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947. <https://doi.org/10.2307/2578792>
- Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar; Önyargı, Kalıp Yargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (iç. ss.17-28) Der.: Kenan Çayır ve Müge Ayan-Ceyhan, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.12.001>
- Güneş, F. (2019). Emek, Üretim ve Yeniden Üretim, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (iç. ss.120--149). Edt.: Feryal Aşşın Koçak Turhanoglu, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Heikes, E. J. (1991). When men are the minority: The case of men in nursing. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 389-401. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1991.tb00367.x>
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 285-302.
- İstanbul Sözleşmesi (2011). Maddeler, <https://istanbulsozlesmesi.org/sozlesmenin-tam-metni/> Erişim Tarihi 30.07.2024.
- İş Kanunu (2003). Eşit davranma ilkesi 5. Madde, Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi: 19.09.2025.
- Jacobs, J. A. (1989). *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Stanford University Press.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kanter, R. M. (2003). *Frontiers of management*. Harvard Business School Press.
- Karakaya, H. (2018). Görünmez emek ve ev kadınları. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 73-94.
- Kıroğlu-Bayat, İ. ve Baykal- Parıldar, B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varılmaya Çalışan Kadın, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23 (3), 745-762.
- Koçak-Turhanoglu, F. A. (2019). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Giriş, *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (iç. ss.1-26). Edt.: Feryal Aşşın Koçak Turhanoglu, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Köse, E. (2013). Cinsiyet/Toplumsal Cinsiyet İkililiği Üzerine Eleştirel Yaklaşımlar ya da Doğa "Doğal mıdır?", *Toplumsal Cinsiyet II* (iç. ss. 37-52), *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, 16 (64). Ankara: Doğu-Batı Yayınları.
- Küçükkoç, G. (2021). Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Macarie, F. C., & Moldovan, O. (2012). Gender discrimination in management: Theoretical and empirical perspectives. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, (35), 153-172.

- Martin, S. E. (1980). *Breaking and entering: Police women on patrol*. University of California Press.
- Mitchell, J. (1984). *Psikanaliz ve Feminizm*, Çev.: Ayşe Kurtulmuş, İstanbul: Yaprak Yayınları.
- Özmete, E. ve Eker, U.Z. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 1-23.
- Pierce, J. (1995). *Gender trials: Emotional lives in contemporary law firms*. University of California Press.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender & Society*, 2(1), 58–81. <https://doi.org/10.1177/089124388002001005>
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Ryan, M. K., Haslam S. A., Hersby M., ve Bongiorno R. (2007). Think crisis – think female: The glass cliffs and contextual variation in the think manager – think male stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 470–484. <https://doi.org/10.1037/a0022133>.
- Sargent, P. (2000). Real men or real teachers?: Contradictions in the lives of men elementary teachers. *Men and Masculinities*, 2(4), 410–433. <https://doi.org/10.1177/1097184X00002004003>
- Sarmaşık, Ş. (2009). İşyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi hakkında bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shen-Miller, D. S., Olson, D., & Boling, T. (2011). Masculinity in nontraditional occupations: Ecological constructions. *American Journal of Men's Health*, 5(1), 18–29. <https://doi.org/10.1177/1557988309358443>
- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: An empirical elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344–365. <https://doi.org/10.1177/1098611111423738>
- Terzioğlu, A. ve Aksöz, F. (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler, *Çalışma ve Toplum*, 1, 267-298.
- Tınaz, P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) (3. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024). *İstatistiklerle Kadın*, 2024. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2024-54076&dil=1#:~:text=O-kuryazar%20olmayan%20kad%C4%B1nlar%C4%B1n%20i%C5%9F%C3%BCc%C3%BC-ne%20kat%C4%B1lma,oran%C4%B1%20%68%2C9%20oldu>. Erişim Tarihi: 01.08.2025
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (3), 297-306.
- Williams, C. L. (1989). *Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations*. University of California Press.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. L. (1995a). Hidden advantages for men in nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 19(2), 63–70. <https://doi.org/10.1097/00006216-199501920-00012>
- Williams, C. L. (1995b). *Still a man's world: Men who do “women's” work*. University of California Press.
- Williams, C. L. (2013). The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times (SWS Feminist Lecturer). *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://www.jstor.org/stable/43669820>
- Wingfield, A. H., & Myles, R. L. (2014). Still a man's world? Revisiting *Men Who Do Women's Work*. *Sociology Compass*, 8(10), 1206–1215. <https://doi.org/10.1111/soc4.12206>
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). Is it all numbers? A case study of tokenism. *Psychology of Women Quarterly*, 9(3), 413–418. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1985.tb00888.x>
- Zastrow, Ç. (2015). Cinsiyetçilik ve Eşitliği Sağlama Çabaları, *Sosyal Hizmete Giriş* (iç. ss. 595-635). Edt.: Durdu Baran-Çiftçi, Ankara: Nika Yayınları.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace. *Social Problems*, 35(1), 64–77. <https://doi.org/10.2307/800668>