



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Çalışma Yaşamında Cam Tavan ve Cam Merdiven Metaforu Sarmalında Kadın Egemen Mesleklerde Erkeklerin Kariyer İlerleyişi: Malatya İli Örneği

Dr. Öğr. Üyesi Bahar ALTUNOK, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Malatya, e-posta: bahar.altunok@inonu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8106-3609>

Öz

Bu çalışmada “Cam Tavan” ve “Cam Asansör-Merdiven” metaforu, Türkiye’ de kadın egemen mesleklerden olan öğretmenlik mesleği özelinde incelenmiştir. Çalışmanın amacı, kadın egemen mesleklerde dahi kadınların yöneticilik pozisyonuna gelemeliklerinin ortaya konulması olup, bu amaç doğrultusunda kadın egemen mesleklerden olan sınıf öğretmenliği mesleği, Malatya ili özelinde ele alınmış ve Malatya’nın Battalgazi ilçesi özelinde 75 devlet ilkokulu, çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı ve Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü verileri doğrultusunda bu okullarda yöneticilik pozisyonlarında görev alan öğretmenler cinsiyete göre incelenmiş ve yöneticilik konumunda erkek öğretmenlerin hâkimiyette olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kadınların sayı olarak fazla oldukları mesleklerde dahi yönetici pozisyonuna gelemelikleri ve cam tavan sendromu altında oldukları, erkeklerin ise cam merdivende yürüyerek yine kariyerlerinde ilerleyebildikleri gerçeği sonucuna bu çalışmayla bir kez daha dikkat çekilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Cam Tavan, Cam Asansör, Öğretmenlik Mesleği.

Makale Gönderme Tarihi: 06.01.2026

Makale Kabul Tarihi: 08.02.2026

Önerilen Atıf:

Altunok, B. (2026). Çalışma Yaşamında Cam Tavan ve Cam Merdiven Metaforu Sarmalında Kadın Egemen Mesleklerde Erkeklerin Kariyer İlerleyişi: Malatya İli Örneği, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2): 70-80.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2026, 9(2): 70-80. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2026.1621>

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**Career Advancement of Men in Female-Dominated Occupations within the
Framework of the Glass Ceiling and Glass Escalator Metaphors: The Case of the
Provincial of Malatya**

Assistant Prof. Dr. Bahar ALTUNOK, İnönü Üniversitesi, Faculty of Economics and
Administrative Sciences, Malatya, e-mail: bahar.altunok@inonu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8106-3609>

Abstract

In this study, the “Glass Ceiling” metaphor and the “Glass Escalator/Staircase” metaphor are examined within the context of the teaching profession, which is one of the female-dominated occupations in Türkiye. The aim of the study is to demonstrate that women are unable to attain managerial positions even in female-dominated occupations. In line with this aim, the profession of primary school teaching, which is a female-dominated occupation, is examined specifically in the province of Malatya, and 75 public primary schools in the Battalgazi district of Malatya are included within the scope of the study. Based on data obtained from the Ministry of National Education and the Malatya Provincial Directorate of National Education, teachers holding managerial positions in these schools were analyzed according to gender, and it was found that male teachers dominate administrative positions. In this context, the study once again draws attention to the fact that women are unable to access managerial positions even in occupations where they are numerically predominant and are subject to the glass ceiling syndrome, whereas men are able to advance their careers by walking up the glass escalator.

Keywords: Working Life, Gender Discrimination, Glass Ceiling, Glass Escalator, Teaching Profession.

Received: 06.01.2026

Accepted: 08.02.2026

Suggested Citation:

Altunok, B. (2026). Career Advancement of Men in Female-Dominated Occupations within the Framework of the Glass Ceiling and Glass Escalator Metaphors: The Case of the Provincial of Malatya, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(2): ?-?.

GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal roller, kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte çalışma hayatında kadının aleyhine olacak şekilde cinsiyet ayrımcılığını da beraberinde getirmiştir. Günümüzde bu cinsiyet ayrımcılığı hala çalışma hayatında yaygın bir durumda iken, kadın ve erkeklerin meslek seçimi üzerinde belirleyici bir etken olmuştur. Buna göre bazı meslekler kadınlara, bazı meslekler ise erkeklere uygun görülmüştür. Bunun sonucunda ise bazı meslekler erkek egemen meslekler iken bazı meslekler ise kadın egemen meslekler haline gelmiş ve kalıplaşmıştır. Ancak; bu kalıplaşmaya karşın erkek egemen mesleklerde olduğu gibi kadın egemen mesleklerde de üst düzey pozisyonda yer almak isteyen kadınlar, gerekli niteliklere sahip olmalarına rağmen bu pozisyonlarda genellikle yer alamamaktadırlar. Bu durumun en temel sebebi ise toplumsal cinsiyetin dayattığı kalıplaşmış yargılardır. Kalıplaşmış bu yargılara göre yöneticilik; maskülenlik gerektirir ve kadınlar kırılgan, hassas, duygusal vb. olduğundan yöneticilik için uygun değildirler. Dolayısıyla kadınlar; kadın egemen mesleklerde dahil olmak üzere çalışma hayatında kariyer ilerlemesinde engellerle karşılaşmakta ve yönetici pozisyonunda yer alamamaktadırlar. Bu durum, literatürde cam tavan metaforu ile açıklanmaktadır. Cam tavan metaforuna göre kadınlar çalışma hayatında görece görünmez bariyerlere takılarak, soyut bir ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar ve kariyer basamaklarını çıkarken zorluklar ile karşılaşmakta ve engellenmektedirler. Buna karşın kadın egemen mesleklerde erkekler; kariyerlerinde, kadınlara ve erkek egemen mesleklerdeki hem cinslerine göre çok daha hızlı ve kolay şekilde ilerleyebilmektedirler. Erkeklerin bu kariyer ilerleyişi ise literatürde “Cam Asansör” diğer bir adıyla “Cam Yürüyen Merdiven” metaforu ile açıklanmaktadır. Bu metafora göre kadınlar, kadın egemen meslekler olarak görülen mesleklerde kariyerlerinde ilerleyebilmek için normal bir merdiven çıkarken; erkekler ise gizli avantajlarla diğer bir deyişle “cam yürüyen merdiven” ile kariyerlerinde daha kolay ve daha hızlı ilerleyebilmektedir. Çalışma hayatındaki bu durum, çalışma hayatına ilişkin güncel veriler incelendiğinde de alenen görülen bir gerçektir. Dolayısıyla çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve mesleklerdeki cinsiyetçilik tutumu henüz çözülememiş ve tartışmaya açık bir sorundur. Bu çalışma da ise kadınların kariyer ilerlemesinde karşı karşıya kaldığı cam tavan metaforu ve bu metafor altında açıklanmaya çalışılan engellerin; egemen oldukları mesleklerde dahi varlığını sürdürdüğü incelenmiştir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle cam tavan ve cam merdiven bir diğer adıyla cam asansör kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Sonrasında ise bu kavramların konu olduğu kadın egemen mesleklerde kadınların kariyerlerinde yönetici konuma gelememelerine karşın erkeklerin yöneticilik konumunda hakimiyet sağladıklarını ortaya koymak amacıyla Malatya’nın Battalgazi ilçesindeki ilk okulların yöneticileri cinsiyete göre incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda kadınların sayı olarak fazla oldukları mesleklerde dahi yönetici pozisyonuna gelemedikleri ve cam tavan sendromu altında oldukları, erkeklerin ise cam merdivende yürüyerek yine kariyerlerinde ilerleyebildikleri gerçeği sonucuna bu çalışmayla bir kez daha dikkat çekilerek öneriler geliştirilmiştir.

CAM TAVAN METAFORU

“Cam tavan” metaforu 1986 yılında *Wall Street Journal*’de yer alan bir makale ile popüler hale gelmiştir. Bu makalede cam tavan kavramı olarak, “kadınların şirket hiyerarşisinin en üst seviyelerine yaklaşırken karşılaştıkları görünmez engeller” şeklinde tanımlanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise ABD’de kadınların ve azınlıkların ilerlemesini engelleyen cam tavan bariyerlerini belirlemek ve özel sektörde karar alma pozisyonlarına yükselmelerini sağlayan başarılı uygulama ve politikaları saptayabilmek için 1991 Medeni Haklar Yasası ile Cam Tavan Komisyonu (The Federal Glass Ceiling Commission), kurulmuştur. Bu komisyon azınlık

erkeklerin ve tüm kadınların Amerika’da yönetim ve karar alma pozisyonlarına yükselme fırsatlarını ve bu yükselmeyi engelleyen yapay bariyerleri incelemiştir (Federal Glass Ceiling Commission, 1995: 5). Yürütülen çalışma ile kurumsal liderler ile odak gruplarına katılan kadınlar ve azınlıklar, araştırmacılar ve devlet yetkilileri, cam tavanın var olduğu konusunda hemfikir olup, cam tavanın büyük ölçüde azınlıkları ve kadınları üst düzey yönetimden dışlandığını belirlemişlerdir (Federal Glass Ceiling Commission, 1995: 7). Bu doğrultuda Federal Cam Tavan Komisyonu cam tavan kavramını, “kadınlar ve azınlıkların yükselmesini engelleyen yapay bariyerler” şeklinde tanımlamıştır (1995: iii). Bu yapay bariyerler; Toplumsal Bariyerler, İç Yapısal Bariyerler ve Hükümet Bariyerleridir. Toplumsal Bariyerler; işletmelerin doğrudan kontrolü dışında olan ve eğitim fırsatları ve başarısıyla ilgili engeller ile cinsiyet, ırk ve etnik kökene bağlı bilinçli ve bilinçsiz stereotipler, önyargılar ve taraflı davranışlarla kendini göstermektedir. İç Yapısal Bariyerler; işletmenin doğrudan kontrolü altında olan ve işe alım/duyuru süreçlerinde dışlanmaları, kurumsal ortamda izole edilmeleri, kariyer hattına uygun olmayan görevlerde yerleştirilmeleri, mentorluk ve yönetim eğitimine erişim eksikliği, kariyer geliştirme ve kritik görev fırsatlarına ulaşamama, performans değerlendirmelerinde taraflı uygulamalar, resmi ve gayri resmi iletişim ağlarına sınırlı erişim ile meslektaşlardan kaynaklanan taciz ve olumsuz davranışlar ile kendini göstermektedir. Hükümet Bariyerleri ise cam tavanın önlenmesini zorlaştıran denetim ve yasa uygulamasındaki yetersizlikleri, yönetim düzeyindeki gruplara ilişkin istihdam verilerinin eksik ve ayrıştırılamaz olmasını ve cam tavan konularıyla ilgili bilginin yetersiz raporlanması ve paylaşılmasını içermektedir. (1995:8).

Cotter ve arkadaşlarına göre (2001: 656), cam tavan; diğer eşitsizlik türlerinden ayırt edilebilen, özgül bir toplumsal cinsiyet veya ırksal eşitsizlik biçimidir. Ayrıca cam tavan, yalnızca iş piyasası eşitsizliği değil, iş piyasasındaki ayrımcılığı da göstermektedir (Cotter vd., 2001: 657). Buna göre cam tavanın oluşumuna katkıda bulunabilecek faktörler arasında iş kademeleri, personel politikaları, istihdam yasalarının sınırlı uygulanması ve işveren ayrımcılığı yer almaktadır (Cotter vd., 2001: 673). Bir diğer araştırmada ise cam tavan metaforuna sebep olan faktörler 3 boyutlu olarak açıklanmış; bunlar ise erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kişinin kendi kendine koyduğu engellerdir. Buna göre örneğin; kadınlar, çalışma hayatında yükselememektedir, çünkü bunun önündeki en büyük engel kadınlara yönelik önyargılardır. Kadınların yöneticilik işini yerine getiremeyeceği ya da erkek yöneticilerin gücü elde tutma isteği ve kadınlarla iletişim kurmaya yönelik zorluklar yaşanabileceği düşüncesi, erkek yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Diğer taraftan çalışma hayatındaki mevcut kadın yöneticilerin kraliçe arı sendromu ile ben bu noktaya nasıl geldiysem herkesin aynı şekilde gelebileceği algısı öte yandan yine kraliçe arı sendromuna bağlı olarak bulunduğu konumu koruma içgüdüğü ve tek kadın olma içgüdüğü ise kadın yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Son olarak literatürde pire deneyi ile açıklanmaya çalışılan öğrenilmiş çaresizlik ile kadınların mevcut sistemin değişmeyeceğine olan inançları ile kariyer yapma isteklerinin olmaması, özgüven eksikliği yaşaması; öte yandan kendilerine uyarlanan toplumsal rolleri sorgulamadan kabul edişleri ya da çalışma hayatındaki zorlukları göze alamayışları kadınların kendi kendilerine koydukları engellerdir (Örtücü vd., 2007: 119).

Cam tavan sendromuna ya da metaforuna sebep olan faktörler araştırmacıların yapmış oldukları araştırmaların bulgularına göre literatürde çeşitlilik göstermektedir. Ancak, ortaya konulan bu faktörlerin benzer ya da farklı olması ya da aynı olmasının ötesinde cam tavan metaforunun gerçekte var olması; kadınların engellenerek ya da kendilerini engelleyerek çalışma hayatında kariyer hedeflerine ulaşmalarının zor olduğunu göstermektedir. Bu durum günümüzde kadın egemen mesleklerde dahi net bir şekilde görülmektedir. Öyle ki kadın egemen mesleklerde erkeklerin bunun görünmez avantajlarından yararlanarak daha hızlı yükselmesi cam tavan metaforunun yanı sıra cam merdiven metaforunun tartışılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

CAM MERDİVEN METAFORU

Cam merdiven diğer adıyla cam asansör metaforu, kısaca erkeklerin kadın egemen meslekleri tercih etmesi ile kariyerlerinde daha hızlı ve kolay bir şekilde yükselebilmeleridir. Christine L. Williams 1992 yılında yürüttüğü bir çalışmada bu kavramı ortaya koyarak dikkat çekmiştir. İlgili araştırma ABD iş gücü piyasasında 76 erkek ve 23 kadın örneklem ile yürütülmüş ve bu araştırma da kadın egemen mesleklerde (ilkokul öğretmenliği, hemşirelik, sosyal hizmetler çalışanı, kütüphanecilik) erkeklerin deneyimleri incelenmiştir. Araştırma bulguları arasında kadın egemen mesleklere az sayıda erkeklerin bu meslekleri tercih ettiği buna rağmen iş yerinde olumlu karşılandıkları, kadınların erkek egemen mesleklerde dışlanmalarına karşın; erkeklerin kadın egemen mesleklerde hoş geldin ile karşılandıkları, kadın meslektaşlarına karşın daha hızlı kariyerlerinde ilerledikleri ve terfi ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bu bulgular noktasında cam asansör kavramı ortaya çıkmış ve erkeklerin kadın egemen mesleklerde görünmeyen avantajlar sağlayarak kariyerler basamaklarında çıktıkları belirlenmiştir. Williams araştırması ile kadınların erkek egemen mesleklerde cam tavan ile karşılaşmalarına karşın; erkeklerin kadın egemen mesleklerde cam merdiven ya da cam asansör ile yukarıya taşındıklarına dikkat çekmiştir (Williams, 1992: 253). Bunun sebebi ise toplumun liderlik algısına erkeklerin daha uygun görünmesi ve erkeklerin lider nasıl olmalıdır algısıyla örtüşmesidir. Dolayısıyla, kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde erkeklerin azınlık statüsü, iş gücündeki düşük temsil oranlarına rağmen onlara fırsatçı bir avantaj sağlamaktadır (Brandford ve Brandford-Stevenson, 2021: 296).

Cam merdiven metaforunda bir diğer önemli detay ise cam tavan engellerine kadınlar ile azınlık gruplar takılırken; cam merdiven metaforunda elde edilen görünmez avantajlardan erkeklerin faydalanmasına karşın kadınlara, renkli bireylere ya da göçmenlere yönelik olumsuz stereotipler nedeniyle bu grupların faydalanamaması söz konusudur (Brandford ve Brandford-Stevenson, 2021: 297). Bu bağlamda cam merdiveni kullanmanın önemli bir yönü olan iş ilişkileri ve cinsiyet bağları incelendiğinde (Wingfield, 2009: 9):

- “Erkek çalışanların kadın meslektaşlarından sıklıkla sıcak ve destekleyici bir karşılama görmesi erkekleri liderlik veya denetim pozisyonlarına yönlendirmede genellikle belirleyici rol oynar. Yapılan araştırmalarda bu sıcak karşılaşmanın kadın egemen mesleklerin maaş ve statü açısından düşük olmasına karşı, erkeklerin prestij ve maaşı artırma avantajı sağlamasıyla ilgilidir”.
- “Erkekler, kadın egemen mesleklerde çalışırken, kadınların erkek egemen mesleklerde yaşadığı durumun aksine, genellikle aynı cinsiyetten yöneticilere sahiptirler. Bu durum erkeklerin kadın egemen mesleklerde meslektaşları ve yöneticileriyle güçlü ilişkiler kurmasını kolaylaştırmakta ve mesleki ilerlemelerinde önemli avantaj sağlamaktadır”.

Görüldüğü üzere bu ilişkiler ve destekleyici çalışma ortamı erkeklerin cam merdiven etkisi ile kadın egemen mesleklerde hızlı yükselmesine ve görünmez bir avantaj elde etmesine yol açmaktadır. Cam merdiven ya da diğer adıyla cam asansör, kadınların ya da azınlık grupların deneyimleyemediği buna karşın sadece erkekler için bir yükselme mekanizması olan bir metafordur.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizidir. Araştırmanın veri toplama aracı Millî Eğitim Bakanlığı verileri, Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Battalgazi ilçesinde yer alan resmi ilkokulların internet siteleridir. Bu doğrultuda 75 ilkokulun yönetici konumunda olan müdür ve müdür yardımcılarını cinsiyete göre incelenmiş ve tablolandırılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, Türkiye’de 2023–2024 eğitim-öğretim yılına ait ilkökul öğretmen sayılarına ilişkin Millî Eğitim Bakanlığı resmî istatistikleri ile Malatya ili Battalgazi ilçesinde yer alan ilkökullara ait yönetsel kadro verileri (2025) incelenerek, eğitim alanındaki toplumsal cinsiyet örüntülerinin nicel görünümü ortaya konulmaktadır. Ülke geneline ilişkin veriler, ilkökul öğretmenlerinin cinsiyete göre dağılımını hem Türkiye düzeyinde hem de il bazında karşılaştırmalı biçimde sunarken; ilçe ölçeğinde elde edilen kurumsal veriler, okul yönetim kademelerinde (müdür ve müdür yardımcılığı) ortaya çıkan cinsiyet dağılımını görünür kılmaktadır. Bu çerçevede bulgular, öğretmenlik mesleğinin ilkökul düzeyinde cinsiyet temelli yapısına ilişkin yapısal eğilimleri değerlendirmeye imkân sağlamakta; mesleğin tabanında gözlenen kadın yoğunluğu ile yönetsel kademelerdeki cinsiyet kompozisyonu arasındaki farklılaşmayı birlikte analiz etmeye olanak tanımaktadır. Bulguların nicel dağılımı aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye’ de ilkökul öğretmen sayısının 2023-2024 yılları arasında toplamda 308.636 olduğu; 269.858 öğretmenin resmi devlet okullarında 38.778 öğretmenin ise özel okullarda istihdam edildiği görülmektedir. Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin 100.583’ü erkek öğretmen iken 169.275’ kadın öğretmendir. Diğer bir deyişle Türkiye’deki resmi ilkökullar da mevcut öğretmenleri %62,74’ünü kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Özel okullarda ise kadın öğretmen çalışanların oranı %81,89’dur.

İlkökul öğretmenlerinin illere göre dağılımı cinsiyete göre incelendiğinde tüm illerde yine kadın ilkökul öğretmen sayısının fazla olduğu Tablo 1 de görülmektedir.

Türkiye’de ilkökul öğretmen sayısı cinsiyete ve yıllara göre incelendiğinde 2016/2024 eğitim öğretim yılları arasında kadın öğretmenlerin yine toplam öğretmenler içinde yarısından fazlasını oluşturdukları (Tablo 2) görülmektedir. Hatta 2023/2024 eğitim öğretim döneminde resmi ve özel okullarda kadın öğretmen oranının toplam ilkökul öğretmenleri içinde yaklaşık olarak %65 civarında olduğunu söylemek mümkündür.

Malatya ili özelinde ilkökul öğretmen sayılarına bakıldığında yine kadın öğretmen sayılarının fazla olduğu (Tablo 3) görülmektedir.

Malatya ilinin Battalgazi ilçesinde yer alan ilkökulların müdür ve müdür yardımcılarının cinsiyete göre dağılımını incelemek amacıyla Tablo 4 de görüldüğü üzere 75 ilkökulun kurumsal yapısı incelenmiştir. Bu okullar içerisinde 6 okulun müdür ve yardımcılar kadrosuna ilişkin veri ilgili okulların web sayfasında yer verilmemiştir. Dolayısıyla geriye kalan 69 okulun müdürleri cinsiyete göre incelendiğinde sadece 3 okulda yönetici pozisyonu olarak müdürlük kadrosunda kadın öğretmen yer almaktadır. Geriye kalan 66 okulun müdürü erkek öğretmendir. Bir alt yönetici pozisyonu olan müdür yardımcılığı cinsiyete göre incelendiğinde ise 9 okulda 9 kadın öğretmenin müdür yardımcısı olduğu, bu 9 okul içinde ise Şehit Aytaç Altunörs İlkokulu’nun 3 müdür yardımcılığı kadrosu olduğu bu kadrolardan birinde kadın; birinde erkek öğretmenin müdür yardımcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca 60 okulda ise erkek öğretmenler müdür yardımcısı pozisyonundadır. Bu 60 okul içinde 9 okulun müdür yardımcılığı kadrosu 2 müdür yardımcısından oluşmakta ve bu iki müdür yardımcılığı kadrosunda da yine erkekler yer almaktadır.

Tablo 1. Milli Eğitim İstatistikleri - Cinsiyete Göre İlkokul Toplam Öğretmen Sayısının İllere Göre İncelenmesi (2023-2024)

Milli Eğitim İstatistikleri - Öğretmen Sayısı								
2023-2024 > İlkokul > İlkokul Toplam								
#	Şehir	R Erkek	R Kadın	R Toplam	Ö Erkek	Ö Kadın	Ö Toplam	Toplam
0	Türkiye	100583	169275	269858	7024	31754	38778	308636
1	Adana	3099	5436	8535	79	598	677	9212
2	Adıyaman	1618	1388	3006	22	34	56	3062
3	Afyonkarahisar	1303	1663	2966	33	99	132	3098
4	Ağrı	936	1765	2701	13	28	41	2742
5	Amasya	441	697	1138	27	92	119	1257
6	Ankara	3397	11702	15099	680	4236	4916	20015
7	Antalya	2668	5022	7690	358	1632	1990	9680
8	Artvin	205	310	515	0	0	0	515
9	Aydın	1322	2298	3620	105	417	522	4142
10	Balıkesir	1302	2229	3531	87	376	463	3994
11	Bilecik	255	403	658	8	36	44	702
12	Bingöl	582	611	1193	7	12	19	1212
13	Bitlis	822	1160	1982	0	0	0	1982
14	Bolu	334	550	884	11	79	90	974
15	Burdur	380	530	910	7	19	26	936
16	Bursa	3025	5793	8818	287	1584	1871	10689
17	Çanakkale	478	996	1474	40	198	238	1712
18	Çankırı	205	308	513	4	8	12	525
19	Çorum	811	786	1597	42	67	109	1706
20	Denizli	1290	1900	3190	60	336	396	3586
21	Diyarbakır	3770	4237	8007	152	285	437	8444
22	Edirne	354	728	1082	34	162	196	1278
23	Elazığ	1038	993	2031	78	103	181	2212
24	Erzincan	317	486	803	8	45	53	856
25	Erzurum	1128	2046	3174	39	130	169	3343
26	Eskişehir	748	1841	2589	66	356	422	3011
27	Gaziantep	3759	5781	9540	83	569	652	10192
28	Giresun	517	712	1229	10	43	53	1282
29	Gümüşhane	181	238	419	2	4	6	425
30	Hakkari	468	649	1117	1	4	5	1122
31	Hatay	2801	4476	7277	88	309	397	7674
32	İsparta	657	978	1635	40	113	153	1788
33	Mersin	2804	4436	7240	193	765	958	8198
34	İstanbul	9199	22305	31504	2031	9952	11983	43487
35	İzmir	3049	8890	11939	401	2535	2936	14875
36	Kars	370	923	1293	6	37	43	1336
37	Kastamonu	406	620	1026	11	45	56	1082
38	Kayseri	2140	3043	5183	150	426	576	5759
39	Kırklareli	282	678	960	17	87	104	1064
40	Kırşehir	404	521	925	24	22	46	971
41	Kocaeli	1975	4194	6169	156	947	1103	7272
42	Konya	3702	4575	8277	194	621	815	9092
43	Kütahya	812	897	1709	83	167	250	1959
44	Malatya	1334	1456	2790	78	173	251	3041
45	Manisa	1950	2813	4763	96	343	439	5202
46	Kahramanmaraş	2092	2610	4702	65	114	179	4881
47	Mardin	1938	2134	4072	38	45	83	4155
48	Muğla	917	2234	3151	90	487	577	3728
49	Muş	770	1271	2041	12	16	28	2069
50	Nevşehir	499	689	1188	37	67	104	1292
51	Niğde	607	859	1466	12	47	59	1525
52	Ordu	1068	1279	2347	32	126	158	2505
53	Rize	377	682	1059	22	63	85	1144
54	Sakarya	1333	2098	3431	97	400	497	3928
55	Samsun	1888	2663	4551	99	408	507	5058
56	Siirt	764	843	1607	25	27	52	1659
57	Sinop	253	360	613	9	24	33	646
58	Sivas	974	1111	2085	29	77	106	2191
59	Tekirdağ	1005	2193	3198	77	274	351	3549
60	Tokat	969	968	1937	38	67	105	2042
61	Trabzon	1060	1550	2610	42	191	233	2843
62	Tunceli	97	140	237	0	0	0	237
63	Şanlıurfa	3743	5601	9344	82	166	248	9592
64	Uşak	550	878	1428	13	17	30	1458
65	Van	2209	2977	5186	49	129	178	5364
66	Yozgat	748	801	1549	8	26	34	1583
67	Zonguldak	692	1170	1862	15	116	131	1993
68	Aksaray	769	913	1682	19	65	84	1766
69	Bayburt	126	182	308	4	12	16	324
70	Karaman	466	480	946	28	68	96	1042
71	Kırıkkale	365	546	911	15	80	95	1006
72	Batman	1427	1437	2864	18	62	80	2944
73	Şırnak	899	1561	2460	18	19	37	2497
74	Bartın	235	334	569	9	23	32	601
75	Ardahan	137	223	360	0	0	0	360
76	İğdır	412	659	1071	11	32	43	1114
77	Yalova	274	585	859	15	130	145	1004
78	Karabük	269	375	644	15	63	78	722
79	Kilis	350	590	940	5	25	30	970
80	Osmaniye	1118	1405	2523	38	107	145	2668
81	Düzce	545	811	1356	27	87	114	1470

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, <https://istatistik.meb.gov.tr/OgretmenSayisi/Index>

Tablo 2. Türkiye Geneli İlkokul Öğretmen Sayısının Cinsiyete ve Yıllara Göre İncelenmesi (2016-2024)

			Öğretmen		
Okul Türü ve Öğretim Yılı		Okul	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam Okul Sayısı	2016/' 17 (1.dönem)	25 523	298 520	116 633	181 887
	2016/' 17	25 479	292 878	113 842	184 096
	2017/' 18	24 967	297 176	113 080	184 096
	2018/' 19	24 739	300 732	108 195	192 537
	2019/' 20	24 790	309 247	112 439	196 808
	2020/' 21	24 576	306 937	110 160	196 777
	2021/' 22	24 519	310 477	109 407	201 070
	2022/' 23	25 182	299 967	107 034	192 933
	2023/' 24	25 245	308 636	107 607	201 029
Resmi	2016/' 17 (1.dönem)	24 249	275 047	112 084	162 963
	2016/' 17	24 155	269 770	109 421	160 349
	2017/' 18	23 349	268 210	107 669	160 541
	2018/' 19	22 931	268 065	102 202	165 863
	2019/' 20	22 808	275 733	105 977	169 756
	2020/' 21	22 527	273 652	103 593	170 059
	2021/' 22	22 480	275 767	102 916	172 851
	2022/' 23	23 117	261 473	99 903	161 570
	2023/' 24	23 163	269 858	100 583	169 275
Özel	2016/' 17 (1.dönem)	1 274	23 473	4 549	18 924
	2016/' 17	1 324	23 108	4 421	18 687
	2017/' 18	1 618	28 966	5 411	23 555
	2018/' 19	1 808	32 667	5 993	26 674
	2019/' 20	1 982	33 514	6 462	27 052
	2020/' 21	2 049	33 285	6 567	26 718
	2021/' 22	2 039	34 710	6 491	28 219
	2022/' 23	2 065	38 494	7 131	31 363
	2023/' 24	2 082	38 778	7 024	31 754

Kaynak: Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2023/2024**Tablo 3.** Milli Eğitim İstatistikleri –Malatya İli İlkokul Toplam Öğretmen Sayısının Cinsiyete Göre Dağılımı (2023-2024)

Milli Eğitim İstatistikleri - Öğretmen Sayısı								
2023-2024 > İlkokul > İlkokul Toplam								
#	Şehir	R Erkek	R Kadın	R Toplam	Ö Erkek	Ö Kadın	Ö Toplam	Toplam
1	MALATYA	1334	1456	2790	78	173	251	3041

Milli Eğitim Bakanlığı, <https://istatistik.meb.gov.tr/OgretmenSayisi/Index>

Tablo 4. Malatya İli Battalgazi İlçesinde Yer Alan İlkokullarda Yönetici Pozisyonunda Görev Alan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (2025)

OKUL ADI	MÜDÜR		MÜDÜR YARDIMCISI	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
30 Ağustos İlkokulu	X		X	
Akşemseddin İşıtme Engelliler İlkokulu	X			
Atatürk İlkokulu	X		X	
Barbaros İlkokulu	X		X	
Battalgazi Görme Engelliler İlkokulu	X			X
Battalgazi Şehit Er Mehmet Sucu İlkokulu	X		X	
Bulgurlu Şehit Hamit Fendoğlu İlkokulu	X		X	
Çamurlu İlkokulu	-		-	-
Cengiz Topel İlkokulu	X		X	
Cumhuriyet İlkokulu	X		X	
Fatih Hüseyin İlbak İlkokulu	X		X	
Fatih İlkokulu	X		X	
Fırat İlkokulu	X		XX	
Fırıncı İlkokulu	X			
Gazi İlkokulu	X		X	
Göller İlkokulu	X			
Hacı Halil Çiftliği İlkokulu	X		X	
Hacı İbrahim Işık İlkokulu	X		XX	
Hanımın Çiftliği Fatih İlkokulu	X			X
Hanımın Çiftliği 100. Yıl Atatürk İlkokulu	X		X	
Hasan Varol 2. İlkokulu	X		X	
Hasan Varol İlkokulu	X		X	
Hasırcılar İlkokulu	X			
Hatice İbrahim Özoglu İlkokulu	X			X
Hatice-İsmet Şeftalicioğlu İlkokulu	X		X	
Hatunsuyu Çiçek İlkokulu	X		X	
Hatunsuyu İlkokulu	X		X	
Hatunsuyu Karaoglan İlkokulu	X		-	-
Hatunsuyu Palabiyik İlkokulu	-		-	
Hatunsuyu Saray İlkokulu	-		-	
Hayrettin Sönmezay İlkokulu	X		X	
Hüseyin Gazi İlkokulu				
İnönü İlkokulu	X		XX	
İnönü Üniversitesi Hayriye Başdemir İlkokulu	X		X	
İstanbul Ticaret Odası Şehit Servet Aktaş İlkokulu	X		X	
Kadıçavırlı İlkokulu	-		-	
Kanuni İlkokulu		X	X	
Karababa İlkokulu	X		X	
Karaköy İlkokulu				
Kazım Karabekir İlkokulu	X		X	X
Kemal Özalper İlkokulu	X		XX	
Melekbaba İlkokulu	X			X
Merdivenler İlkokulu	X		X	
Milli Egemenlik İlkokulu	X		X	
Mimar Sinan İlkokulu	X		X	
Muhtinin Özmumcu İlkokulu	X		X	
Orduzu Ali Fevzi Ağan İlkokulu	X		X	
Orduzu Ata İlkokulu		X	X	
Orduzu Elif Şireli İlkokulu	X		X	
Orduzu Elmasuyu İlkokulu	X		X	
Orduzu İlkokulu	X		X	
Orduzu Kümeevleri İlkokulu	X			
Orduzu Nadire Dernek İlkokulu	X			X
Orduzu Vaizpınar İlkokulu	X		X	
Özel İdare İlkokulu	X		XX	
Rahmi Akıncı İlkokulu	X		XX	
Rıdvan Mertöz İlkokulu	X			
Şehit Ahmet Fırat İlkokulu	X			
Şehit Ahmet Özbek İlkokulu	X		X	
Şehit Albay İbrahim Karaoglanoglu İlkokulu	X		X	
Şehit Aytac Altunörs İlkokulu		X	XX	X
Şehit Erdal Alpkiş İlkokulu	X		X	
Şehit Murat Doğru İlkokulu	X		XX	
Şehit Orhan Ünsal İlkokulu	X		X	
Şehit Polis Okan Doğan İlkokulu	X		X	
Şehit Şahin Altmış İlkokulu	X		X	
Selçuk İlkokulu	X		X	
Söğüt İlkokulu	X			X
Tevfik Memnune Gültekin İlkokulu	X		XX	
Turgut Özal İlkokulu	X		X	
Türk Telekom İlkokulu	X		XX	
Vakıfbank İlkokulu	X		X	X
Yavuz Selim İlkokulu	X		X	
Yarımcıhan İlkokulu	-		-	
Yaygın İlkokulu	-		-	

Kaynak: <https://mebbis.meb.gov.tr/kurumlistesi.aspx> (Yazar tarafından oluşturulmuştur.)

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada kadınların çalışma hayatında kariyer ilerlemelerinde karşılaştığı engellerle birlikte kadınların kadın egemen mesleklerde dahi bu engellerle karşılaştığını, buna karşın erkeklerin ise kadın egemen mesleklerde daha hızlı kariyer basamaklarını çıktılarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kadın egemen mesleklerinden görülen ilkökul öğretmenliği; Malatya ili Battalgazi ilçesi özelinde 75 resmi ilkökulda yönetici konumunda bulunan müdür ve müdür yardımcısı öğretmenler, cinsiyete göre incelenmiştir. Veriler sonucunda Türkiye’de ilkökul öğretmenlerinin yarısından fazlasının kadın öğretmenlerden oluştuğu; ilçe ilkökulunda yer alan ilk okullarda ise yönetici konumunda erkek müdür ve müdür yardımcılarının olduğu; sadece 3 okulda kadın öğretmenin müdürlük kadrosu ile yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmüştür. Bu sayısal veriler ve durum, literatürdeki sonuçları desteklemekle birlikte ilkökul öğretmenliğinin kadın egemen bir meslek olduğunu da doğrulamaktadır. İlkökul öğretmenliğinin kadın egemen bir meslek olmasının ya da kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesinin nedeni; kadınların toplumsal rollerine uygun bir meslek olması, kadınların bu mesleğe daha çok yakıştırılması ile yarım gün çalışma olanağı ve yaz tatilleri nedeniyle kadınların iş-ev dengesi beklentileriyle uyumluluğu gösterilebilir.

Kadınlar, erkek egemen mesleklerde kariyer basamaklarını çıkarken engellerle karşılaştığı gibi kendi egemen olduğu mesleklerde de kariyerlerinde ilerleyememektedir. Bu durumun erkekler için geçerli olmadığı görülmekle birlikte, erkeklerin; erkek egemen mesleklerde ve kadın egemen mesleklerde kariyerlerinde ilerleyebilen taraf olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Hatta kadın egemen mesleklerde karşı cins tarafından cam tavan metaforu ile karşılaşmak yerine kadın egemen mesleklerde görünmez avantajlarla kariyerlerinde daha hızlı ilerlemektedirler.

Çalışma yaşamında alenen görünen bu ayrımcılık günümüzde hala hissedilir bir şekilde kendisini göstermektedir. Kadınlar; kırılgan, hassas, duygusal vs. olduğundan yeterli ve gerekli eğitimi alsalar dahi yöneticilik pozisyonuna kalıplaşmış toplumsal ön yargılar nedeniyle resmi kurumlarda da uygun görülememektedirler. Dolayısıyla kadın egemen mesleklerde dahi kadınları yönetenler erkeklerdir. Ancak, yıllardır süre gelen bu kısır döngünün kırılması ve artık bir şeylerin değişmesi gerekmektedir.

Bilindiği üzere eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanmaktadır. Bu bağlamda bu meslek özelinde Millî Eğitim Bakanlığı ve milli eğitim müdürlükleri başta olmak üzere okul yönetici adaylarına toplumsal cinsiyet eşitlik ve cam tavan farkındalığı bağlamında eğitimler verilmelidir. Öte yandan kadınlara da öğrenilmiş çaresizlikleri ile baş edebilmelerine yönelik eğitimler verilerek, liderlik ve yöneticilik pozisyonlarında yer almalarına yönelik istekli ve özgüvenli olmaları sağlanmalıdır. Atama süreçlerinde kadın ve erkek öğretmenlere eşit ve adil atama süreçlerine erişimlerine fırsat verilmesi; buna paralel olarak da atamaların teklif üzerine değil de daha şeffaf puanlama sistemi ile yapılması gerekmektedir. En önemlisi de toplumsal önyargıların ve rollerin bertaraf edilmesi gerekmekte olup, kadınların ise bu rollere sahip çıkmak yerine karşı durması, ön yargıları yıkabilmek için kariyer yolunda karşılarına çıkabilecek engellere yönelik bilinçli olması gerekmektedir. Sonuç olarak; bu farkındalık, sadece öğretmenlik mesleğinde ya da kadın egemen mesleklerde değil, kadınların çalışma hayatında kendisi için ilkesi olmalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: Çalışma kamuya açık ikincil verilerin kullanılmasıyla oluşturulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Çalışma tek yazarlı olup katkı oranı %100'dür.

KAYNAKLAR

Brandford, A., and Brandford-Stevenson, A. (2021). Going up!: Exploring the phenomenon of the glass escalator in nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 45(4), 295-301.

Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., and Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681. Published by: Oxford University Press Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/2675593> [Erişim Tarihi: 09.11.2025].

<https://mebbis.meb.gov.tr/kurumltesi.aspx> [Erişim Tarihi: 10.11.2025].

Millî Eğitim Bakanlığı, <https://istatistik.meb.gov.tr/OgretmenSayisi/Index> [Erişim Tarihi: 10.11.2025].

Millî Eğitim Bakanlığı (2024). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim (National Education Statistics Formal Education 2023/'24), T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu,

Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.

U.S. Glass Ceiling Commission (1995). Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital. Washington, DC: U.S. Government Printing Office. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116/ This article is available at DigitalCommons@ILR: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116

Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. Çevrim İçi Erişim: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/Williams%2C%20The%20Glass%20Escalator%201992.pdf> Erişim Tarihi: 05.09.2025.

Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work. *Gender & society*, 23(1), 5-26.