KADINLARIN İŞ HAYATINDA VAR OLMA MÜCADELESİ
WOMEN'S STRUGGLE FOR EXISTENCEIN IN WORK LIFE

Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE
ORCID: 0000-0003-1909-1822
Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
İngilizce Öğretmeni Kübra BALCI
ORCID: 0000-0002-0798-2938
MEB

ÖZET

Kadınlar iş hayatına girmiş olsalar da evdeki sorumluluklarından ve rollerinden tam anlamıyla kopamamışlardır. Kadınlar, bir yandan çalışırken, toplumsal cinsiyet anlayışından doğan eş, anne, ev kadını gibi rollerinin gereklerini yerine getirmeye devam etmektedir. Bu durumda, doğal olarak, kadınlar hem ev hayatında hem çalışma hayatında, erkeklerin karşılaşmadığı, çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Söz konusu sorunlar bazen evdeki sorumluluklardan bazen iş yerindeki engellerden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada, kadınların, iş yaşamında, toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklanan sorunlarına değinilerek, bu bağlamda, kadın öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar irdelenmektedir.

ABSTRACT

Even though women entered the business life, they could not completely break away from their responsibilities and roles at home. They continue to fulfill the requirements of their roles such as being spouse, mother and housewife that are generated by the gender understanding in society, while they are working. Therefore, women, naturally, experience various problems both in domestic and working life, which are not encountered by men. These problems are sometimes caused by responsibilities at home and sometimes by obstacles at work. In this study, the problems of women because of the understanding of gender in business life are addressed and the problems of female teachers, in this context, are examined.

Giriş

Kadınlar doğdukları andan itibaren toplumun istekleri ve beklentileri doğrultusunda yetiştirilmektedir. Bu sebeple, toplumun onlara biçmiş olduğu evlat, anne, eş ve ev kadını gibi rolleri hayatları boyunca yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda da hayatın farklı aşamalarında birçok zorluk yaşamakta, ötekileştirilmekte ve başkalaştırılmaktadırlar. Kadınların hem toplumsal hem de ekonomik alanda ikincil konumda olma sebepleri temel olarak biyolojik farklılıklardan ve erkek egemen kültürden kaynaklanmaktadır. Kadınların tarih boyunca ikinci

konumda olması, biyolojik, sosyolojik ve antropolojik nedenlerle açıklanmaktadır (Toker Gökçe, 2020). Reynolds'un (2002) da belirttiği gibi, kadınlar, aile içinde, akran çevresinde, eğitim hayatının her aşamasında ve toplum içinde, sürekli toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile karşılaşarak sosyalleşmektedir. Ataerkilliğin şekillendirdiği kadın, doğduğu andan itibaren zihnen ve bedenen öyle bir eğitilir ve şekillendirilir ki artık kendi varlığını erkeğe ve çocuklarına adama durumunu bir zorlanma olarak yaşamayabilir (De Beauvoir, 2020). Bu nedenle, kadınlar, iş hayatında elde ettikleri konuma gelene kadar kalıp yargılarla yaşamaktadır (Toker Gökçe, 2020).

Toplumsal ve kültürel değerler, kadınlara ve erkeklere çeşitli roller yüklerken, onların toplumdaki yerini ve işini belirlemekte; devamında da belirlediklerinin gerçekleştirilmesini beklemektedir (Aydın ve Duğan, 2018). Usluer'in (2000) de belirttiği gibi, ataerkil toplumlarda kadınlar, zayıf ve korunmaya muhtaç kabul edilirken, erkekler güçlü ve üstün olup, kadınları koruyan konumundadır. Bu nedenle, kadınlardan her dönem, kendisini her türlü olay karşısında gözeten ve koruyan erkeğe saygı duyması ve itaat etmesi beklenir.

Kadınlar insanlık tarihi boyunca üretim hayatında var olmuşlardır. Ancak iş hayatında ücret karşılığı çalışmaları sanayi devrimi sonrasında gerçekleşmiştir (Özer ve Biçerli, 2003). Küreselleşme sonucu üretimde ortaya çıkan esneklik, dünya genelinde kadınların işgücü arzını, işe katılım oranını ve ücretlerini önemli oranda geliştirmiş ve eş, anne kimliğine sahip kadınların işgücüne katılımını artırmıştır (Önder, 2013). Bununla birlikte, örgütlerin işleyişinde ve yönetiminde erkeklere ayrıcalık sağlayan toplumsal cinsiyet düzeni devam ettiğinden, kadınlara yönelik eşitlikçi bir çalışma ortamı sağlanamamıştır (Toker Gökçe, 2020). Dolayısıyla, tüm gelişmelere rağmen, kadınlar toplumsal cinsiyetin onlara biçmiş olduğu rollerden tam anlamıyla kopamamış; erkek ekmek kazanan kişi olarak nitelendirilmeye devam edilmiştir (Adak, 2007).

Türkiye'de ise kadınlar iş hayatına ancak 1950'lerden sonra katılmaya başlamış (Yılmaz ve Zoğal, 2015); kadın iş gücü, niteliksiz olduğu için uzun vardiyalar ve düşük ücretlerle erkek işgücünün yerine konmuştur (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008). Uluslararası çalışma örgütünün (ILO) (2019) verilerine göre dünya genelinde erkeklerin iş gücüne katılımı %57,4 iken, kadınların katılımı %44,6'dır. Türkiye'de ise bu oran, erkekler için %45,7 iken, kadınlar için %28,4'tür. Bir diğer deyişle, 2019 yılında, Türkiye'de 28,9 milyon işgücünün sadece 9,2 milyonu kadınlardan oluşmaktadır.

Kadınlar iş hayatına girse de meslek seçiminde cinsiyete dayalı ayrım yapılmış (Karakaya, 2019); kadınlara öncelikle ebelik, daha sonra öğretmenlik mesleği uygun görülmüştür (Ündücü ve Türk, 2012). Günümüzde de eğitim, kadınların en çok yer aldığı alanlardan biridir (Asar, 2014). Eğitim ve öğretim alanında kadınların sayısı yüksek olsa da bu durum eğitimde yönetiminde geçerli değildir. Kadınlar, dünya genelinde eğitim alanında yönetici kademelerinde düşük oranlarda yer almaktadır (Priola, 2007). Kadın öğretmenlerin ev ve aileye karşı sorumlulukları azalmamış, ev işlerinin büyük bir kısmının sorumluluğu kadına bırakılmıştır (Gündüz, 2010). Bu yüzden kadın öğretmenler enerjilerinin önemli bir kısmını bu sorumlulukları yerine getirmeye çalışarak harcamaktadır. Bunun sonucunda ise yöneticiliğin getireceği sorumluluktan ve zaman isteyen işlerden kaçınmaktadırlar (Erkanlı, 2002). Bir başka deyişle, kadınların aile ve ev işlerini aksatmayacakları ve eşlerine destek olabilecekleri işlerde çalışmaları yeterli görünmektedir (Kurtsan, 2000).

Bu çalışma genelde kadınların, özelde kadın öğretmenlerin iş hayatında yaşadıkları, toplumsal cinsiyet rolleri anlayışından kaynaklanan zorlukları ve engelleri irdelemektedir.

Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, bireyin toplumsallaşma süreci içerisinde, toplumun beklentileri doğrultusunda geliştirdiği cinsiyet rollerini ifade etmektedir (Butler, 2014). Bireylerde biyolojik cinsiyet, gebelik döneminde genetik yapıda kodlandığı biçimle uyumlu olarak farklılaşmaktadır. Oysa cinsiyet rolleri, kişinin toplumsallaşma sürecinin bir parçası olarak edinilen davranış kalıplarıdır (Yılmaz, 2009).

Toplumsal cinsiyet kavramı, 1970'lerde feminist akımın öncülük ettiği; evrensel bir kadınlık/erkeklik kimliğinin var olmadığına ilişkin tartışmalar sonrasında ortaya çıkmıştır (Sancar, 2009). Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeklerin, toplumun istediği ve beklediği özellikleri ve davranışları nitelemektedir (Burr, 2002). Toplumsal cinsiyet, sadece insanların doğuştan sahip oldukları cinsiyetleriyle ifade edilemeyen sosyal sınıf, ataerkil yaşam, toplumun üretim şekli ve siyasetle de alakalıdır (Savcı, 1999). Kız ve erkek çocukları, erken çocukluktan itibaren toplumun onlardan beklediği rol kalıpları doğrultusunda yetiştirilmektedir (Burger, 2006). Toplumsal cinsiyet rolleri, özellikle aile içinde öğrenilerek zamanla içselleştirilmektedir (Güzel, 2014). Ayrıca Berktay (2013), toplumsal cinsiyeti, toplumsal ve kültürel olarak belirlenen, dolayısıyla içeriği zamana göre değişebilen "cinsiyet konumu" ya da "cins kimliği" olarak tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet, sabit bir yapıda değildir. Bu kimlik öğesi büyük ölçüde, kişisel deneyimlerimiz veya içerisinde bulunduğumuz sosyal atmosferin etkisi ile şekillenmektedir (Şebeke, 2014).

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ise, cinsiyet rollerimizin değişmez ve biyolojik varlığımıza bağlı olduğu hipotezine dayanmaktadır. Bu hipotez dolayısıyla eşitsizlik ve ayrımcılık meşru hale getirilerek, doğal kabul edilmektedir (Bora, 2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği biyolojik farklılıkların ötesinde, daha derin sorunlar yaratmakta, kadını ötekileştirmekte ve kadının ikinci planda kalmasına sebep olmaktadır (Demirgöz Bal, 2014). Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri, mesleği icra edenlerin davranış kalıplarını da şekillendirmektedir. Örneğin emniyet, güvenlik, adalet gibi alanlarda çalışan kadın veya erkeklerde, çoğunlukla erkeğe atfedilen cesur olmak veya duygularını gizleyebilmek temel mesleki özellik olarak görülmektedir (Toker Gökçe ve Dikme, 2020).

Kadınların İş Hayatında Karşılaştığı Engeller

Toplumsal cinsiyet anlayışının hâkim olduğu toplumlarda kadınların üst yönetimde lider konumunda olması kabul edilemez. Günümüzde halen birçok toplumda özellikle üst düzey yöneticinin erkek olması gerektiği yönünde kalıplaşmış bir yargı bulunmaktadır. Bu yargı, kadınların iş yaşamındaki kariyerini olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden, kadınlar, özellikle üst yönetime giden kariyer yolculuklarında, beton duvarlar, cam tavanlar ve labirentler ile mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Martin, 2011; Toker Gökçe, 2020). Dolayısıyla, kadınların iş yaşamında ilerlemesini engelleyen, açıkça görülemeyen ve aşılamayan engeller bulunmaktadır.

Cam tavan sendromu, kadınların yetenek ve başarılarının önemsenmemesine, üst kademelere çıkmalarının önündeki görünmez ve kırılmaz olan engeller bütünüdür (Sezen, 2008). Cam asansör adıyla anılan diğer bir engel, erkeklerin "kadın işi" olarak benimsenen mesleklerde bile zorluk yaşamayıp, terfi alarak yükselmede şanslarının daha fazla olmasını ifade etmektedir (Şensoy, Başak ve Gemalmaz, 2009). Cam asansör, kadınların avantajlı görüldüğü mesleklerde bile erkeklerin, kadınlara göre daha avantajlı olduğunu, daha fazla sosyalleşerek teşvik edildiklerini ve terfi edildiğini ortaya koymaktadır (Kamberidou, 2010). Cam uçurum ise başarısız olma ihtimalinin fazla olduğu işlerde ve riskli durumlarda kadınların yönetici olmasını ifade etmektedir (Akbaş ve Korkmaz, 2017). Bu kavramın ortaya çıkma sebebi, üst kademelerde kadın sayılarının az olması sebebiyle, kadınların, yükselebilmek için, daha riskli ve tehlikeli kademelere atanmalarıdır (MacDonald, 2011).

Kadınlar iş yaşamında bir yandan erkek egemen toplumsal anlayışla başa çıkmak zorundayken, hemcinsleriyle de mücadele etmektedir. Benton (1980), otorite kademesinde görev yapan kadınların, kraliçe arı durumunu sürdürmek için başka kadınların yükselmelerine engel olmak için çaba sarf ettiklerini aktarmaktadır. Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticiler, erkeksi davranabilir, kadın çalışanlarla arasına fiziksel ya da psikolojik mesafe koyabilir ve kendisini var

olan cinsiyet hiyerarşisini meşru kılarak ifade edebilir. Bu sendromun sebebi cinsiyet eşitsizliğinden ziyade cinsiyet ayrımcılığıdır (Derks, Laar ve Ellemers, 2016).

Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları toplumsal cinsiyet anlayışından kaynaklanan engeller

Ataerkil kültüre dayalı aile yapısı, kadının en önemli ve temel rolünü annelik olarak tanımlamaktadır. Kadının öncelikli sorumluluğu evdeki işleri, eşi, çocuğu ve yaşlıların bakımı olarak görülmektedir (Erkanlı, 2002). Bu bakış açısı kadınlar üzerinde baskı kurmaktadır (Gill ve Davidson, 2001). Bu beklentiler özellikle kadınların iş hayatının ilk on ya da on beş yılı arasında baskılı olmaktadır. Bu yüzden kadınlar bu sorumluluklardan biraz kurtulabildikleri zaman kariyer planı yapabilmektedirler (Çarıkçı, 2001). Özçatal (2011), kadınların çalışma yaşamına katılımı ve çalışma koşullarını belirleyen etkenlerin incelendiği çalışmada en önemli sebep toplumsal cinsiyet ilişkileri sebebiyle ortaya çıkan iş bölümü ve bunun sonucunda ortaya çıkan kadın/erkek rollerinin ayrımı olduğunu ortaya koymuştur. Kadın öğretmenlerin, okulda çalışarak çok zaman geçirmesi ev işleri ve aile konusundaki sorumluluklarını azaltmamaktadır (Gündüz, 2010). Nitekim kadın öğretmenler enerjilerini çoğunlukla ev ve aile işlerine ayırmak zorunda kaldıkları için sorumluluk ve zaman gerektiren işlerden uzak durmaktadırlar (Erkanlı, 2002). Bu bağlamda kadın öğretmenler okul yönetiminde yer almaya istekli olmamakta veya daha ziyade müdür yardımcılığı görevi üstlenmekte gönüllü olmaktadır. Nitekim Kocaeli ilinde 2020 yılında 2081 okul yöneticisinin 1570'i erkek iken, sadece 511'i kadındır. Bir başka deyişle, kadın yöneticilerin toplam yöneticiler içerisindeki oranı yalnızca %24,5'tir.

Ayrıca, kadın öğretmenlerin kariyer yapmaları geniş bir çevre ve fazla sosyal aktiviteye yol açabilmekte; bu da ev ve aile sorumluluklarına eskisi kadar zaman ayırmamasına sebep olabilmektedir. Oysa kadınların ev, aile ya da eşlerini aksatmayacakları nitelikte işlerde görev almaları yeterli sayılmaktadır (Kurtsan, 2000). Cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı üzerine yapılan çalışmada eşitlik politikalarının kadınların istihdamına katkıda bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Hatta kadınların eş ve anne olma rollerinin ödüllendirildiğine değinilmiştir. Ayrıca erkeklerin de çocuk bakımında aktif olarak rol almalarını sağlayacak yasal düzenlemeler önerilmiştir (Dedeoğlu, 2009). Bu durum 2021 yılında da değişmemiştir. Nitekim Gündüz'ün (2010) yaptığı araştırmada ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan kadın öğretmenlerin kariyer engeli yaşamalarının en önemli sebepleri arasında aile ve cinsiyet faktörü yer almaktadır. Köse ve Uzun (2017) da yaptıkları araştırmada okul öncesi eğitim kurumlarında yöneticinin kadın olması gerektiğini düşünenlerin, bunu kadınların fiziksel düzen, ailelerle ve çocuklarla daha iyi

geçinme gibi toplumsal cinsiyet rollerine bağladıklarını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca çalışmada, kadın müdürlerin neredeyse tamamı, müdür yardımcısının erkek olmasını istediklerini belirtmiştir.

Aslanpay Özdemir (2020) 36 OECD üyesi ülkede toplumsal cinsiyet eşitliği ile kalkınma ilişkisini incelemiştir. Söz konusu çalışmada, eğitim, işgücü ve parlamentoda temsil açılarından toplumsal cinsiyet eşitliğinin yüksek olmasının ekonomik kalkınma düzeyini artırdığı belirlenmiştir. Diğer yandan, kadınların karşılaştığı en önemli engellerden biri de üst kademelerde görev yapan erkeklerin kadınlarla beraber çalışmaktan rahatsızlık duymasıdır (Ataay, 1998). Kadınlar aile içinde olduğu gibi, çalışma hayatında da ataerkil yapı sebebiyle baskı altında hissetmektedirler (Appelbaum, Audet ve Miller, 2003). Kadınların kariyer tanımları erkeklerin ihtiyaçları doğrultusunda ve onların değerlerine uygun şekilde tanımlanmıştır (Rutherford, 2001). Özetle kadın çalışanların yükselmesi cinsel kimlikleri sebebiyle ve ön yargılı davranışlardan ötürü engellenmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Soysal, 2004). Kadın öğretmenler de bu sebeplerle kendilerine karşı önyargılı davranıldığını hissetmekte, cesaretleri kırılmakta ve yükselme konusunda engellerle karşılaşmaktadırlar (Gündüz, 2010). Akman ve Akman'ın (2016) çalışmasında, kadın öğretmenler kadın yöneticiler ile çalışmanın zorluğundan bahsederken, kadın yönetici sayısının birden fazla olmasın örgüte olumsuz etkileri olabileceğini söylemişlerdir. Araştırmada kadın yöneticilere dair olumsuz bir tutumun olduğu görülmektedir. Çalışmada ayrıca kadın yöneticilerin kaprisli, ayrıntıcı, kıskanç, acımasız ve kindar olduklarına yönelik olumsuz görüşlerin yanı sıra sorumluluk sahibi ve estetik oldukları şeklinde olumlu fikirler de belirtilmiştir. Son olarak ise kadın öğretmenler, kadın yöneticilere iş ve aile ortamında destek olunmadığını, iş ortamında ise güç çatışması yaşanacağını dile getirmişlerdir. Bir kısım öğretmen de sorunlarını ifade etmenin daha kolay olabileceğini aktarmışlardır.

Sonuç

Toplumsal cinsiyet anlayışının benimsendiği toplumlarda öğretmenlik mesleği kadınlara yönelik düşünülürken, okul yöneticiliği veya il, ilçe eğitim yöneticiliği gibi yönetim kademeleri erkeklere yönelik kabul edilmektedir. Öğretmenlik mesleği, kadınların ücret karşılığı çalıştıkları ilk mesleklerden biriyken, okul yöneticiliği, toplumsal cinsiyet anlayışı nedeniyle erkeklere "sunulan" bir kariyer basamağı haline gelmiştir. Kadın öğretmen sayısının erkek öğretmen sayısından daha fazla olmasına rağmen yöneticilik kademelerinde erkeklerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sebeple kadın öğretmenlerin cam tavan ve cam asansör engeli yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen çalışmalarda yöneticinin kadın olmasını isteyen kişilerin, gerekçelerinin yine toplumun biçmiş olduğu annelik rolü olduğu görülmektedir. Kadın yöneticilerin, kadın müdür yardımcısı yerine erkek müdür yardımcısını tercih etmeleri, kraliçe arı sendromuyla açıklanabilir. Söz konusu çalışmalarda, kadın yöneticilerin iş ve aile ortamında destek görmedikleri görülmektedir. Kadın öğretmenlerin iş ve aile ortamında destek görmemeleri, onların yönetici olma konusunda isteksiz olmalarına sebep olmaktadır. Çalışma saatlerinin artması sebebiyle kadın öğretmenlerin yönetici olmaktan kaçındıkları da yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bunun nedeninin de toplumsal rollerinden kaynaklanan ev işi ve annelik gibi sorumlulukları olduğu söylenebilir.

Kaynakça

Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, (17), 137-152.

Akbaş, G., & Korkmaz, L. (2017). Kadın yöneticiler: Görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, *4*(2), 73-86.

Akman, G. İ., & Akman, Y. (2016). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *5*(3), 748-763.

Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*.

Asar, R. (2016). Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, *3*(2), 47-66.

Aslanpay Özdemir, E. (2020). *Kamu politikaları kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kalkınma ilişkisi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ataay, N. A. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. *Edit: Oya Çitçi*, *20*.

Aydın, B. O., & Duğan, Ö. (2018). Halkla ilişkiler lisans öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları. *Konya Sanat*, (1), 88-103.

Benton, S. Y. (1980). Women Administrators for the 1980s: A New Breed. *Journal of the NAWDAC*, *43*(4), 3-8.

Berktay, F. (2013). Feminist teoride açılımlar. *Toplumsal cinsiyet çalışmaları.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 2-23

Bora, A. (2012). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *(Der: Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan) İstanbul bilgi üniversitesi yayınları*.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları.

Burr, V. (2002). *Gender and social psychology*. Routledge.

Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması. *Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

De Beauvoir, S. (2020). *İkinci Cinsiyet [The second sex].* Koç Üniversitesi Yayınları

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, *2*(21): 41-54.

Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, *1*(1), 15-28.

Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, *27*(3), 456-469.

Erkanlı, H. (2002). *Kadın ve kariyer: Bolu'da üst düzey kadın çalışanlar üzerin araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gill, S., & Davidson, M. J. (2001). Problems and pressures facing lone mothers in management and professional occupations–a pilot study. *Women in Management Review*.

Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *10*(1).

Güzel, E. (2014). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve medyanın rolü. *Global Media Journal: Turkish Edition*, *4*(8): 185-199.

ILO. (2019). World employment and social outlook. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wesodata/?chart Erişim tarihi: 31.10.2020

Kamberidou, I. (2010). The "glass escalator" & "gender fatigue": Getting gender back on the agenda. *The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE'10* (ss. 89-98), 17-19 June, Tallinn, Estonia.

Karakaya, Ş. (2019). *Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Köse, A & Uzun, M. (2017). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Kadın Yönetici Olmak: Sorunlar ve Eğilimler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *13*(3), 1058-1083.

Kurtsan, M. (2000). Dünyada ve Türkiye'de girişimci kadının konumu. *İstanbul: Peryön Dergisi, Mayıs-Haziran*, 90-105.

MacDonald, K. (2011). *Examining The "Glass Cliff" Phenomenon: A Study Replication Using a Canadian Context.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. P.E.I., University of Prince Edward Island, School of Business.

Martin, J. L. (2011). *Succeeding Despite Inequity, Discrimination, and Other Challenges.* Women's Leadership in Higher Education, *1*. California: ABC-CLIO, LLC.

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

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *1*(1), 21-39.

Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(1), 55-86.

Priola, V. (2007). Being female doing gender. Narratives of women in education management. *Gender and Education*, *19*(1), 21-40.

Reynolds, C. (2002). *Women and School Leadership: International Perspectives*. Albany: State University of New York Press.

Rutherford, S. (2001). Organizational cultures, women managers and exclusion. *Women in Management Review*.

Sancar, S., (2009). *Erkeklik: İmkansız İktidar-ailede, piyasada ve sokakta erkekler.* İstanbul: Metis Yayınları

Savcı, İ. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 54*(1), 123– 142.

Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Şebeke. (2014). Toplumsal Cinsiyet Konu(şma)ları, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 19.

Şensoy, N., Başak, O., & Gemalmaz, A. (2009). Umurlu Aile Hekimliği Merkezi'nde Aile Hekimliği Uygulaması ve Hasta Profili: Aile Hekimliği Alan Eğitimi Gereksinimini Ne Ölçüde Karşılıyor?. *Kocatepe Tıp Dergisi*, *10*(1), 49-56.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Soysal, A. (2004). Kariyer yönetimi. *Ankara: Gazi Kitabevi*, *139*.

Toker Gökçe, A. (2020). Liderlikte Kadın ve Feminist Yaklaşımlar. Yılmaz, K. (Ed), ***Liderlik Kuram-Araştırma-Uygulama*****,** içinde (s.817-836). Ankara: PEGEM AKADEMİ

Toker Gökçe, A., & Dikme, E. (2020). Gender Roles at the Vocational High Schools in Turkey. *Psycho-Educational Research Reviews*, 56-69.

Usluer, L. (2000). *"Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi*". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ündücü, C. ve Türk, F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını. *Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi,* (31), 31-53.

Yılmaz, A. Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(2), Aralık 2008, 89-114.

Yılmaz, B. (2009). *Çift kariyerli ailelerde sosyal rol değişimi: kültürel bir değerlendirme.* Ankara üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld 2015-Torino*.