

Cite as: Ceylan, Hamza. "The Glass Escalator Effect in Aviation: Career Progression in Cabin and Passenger Services". *Amasya Social Sciences Research Journal*, 3/2, (30 September 2026): 240-262.

The Glass Escalator Effect in Aviation: Career Progression in Cabin and Passenger Services

Hamza Ceylan¹

¹ Lecturer, Civil Air Transportation Management, Cappadocia University, Nevşehir, Türkiye,
ORCID: 0000-0003-4242-0217

Abstract

This research examines the career mobility of male employees in cabin and passenger services, where female employment is concentrated, through the lens of the glass escalator perspective. It was designed as a criteria-based integrative qualitative analysis of 29 documents published between 2016 and 2026, comprising 25 peer-reviewed studies and 4 institutional reports. Three classic works outlining the conceptual foundations of the glass escalator, along with methodological sources supporting the research design, were excluded from the analytical corpus. The documents were examined across 4 evidence layers: direct aviation evidence, career mobility in female-dominated occupations, leadership and authority attributions, and institutional context. The findings indicate that no longitudinal study or personnel-record-based research has directly verified the glass escalator in airlines. Nevertheless, token visibility, expectations of authority and crisis management associated with masculinity, assignment to critical duties, informal sponsorship, and ambiguous promotion criteria emerge as testable career mechanisms. Male employees' visibility does not invariably generate advantages; it may also operate alongside stigma, role strain, and belonging-related challenges. Moreover, nationality, ethnicity, social class, sexual orientation, parenthood, contract type, and subcontracting shape the scope of potential advantage. The most evident gap in the literature is the absence of research comparing application, shortlisting, training assignment, pay, and promotion outcomes by gender in passenger services. This gap indicates the need to examine the gendered distribution of authority and opportunities within organisational units. The study recommends analysing cabin and passenger services as distinct career systems and integrating employee narratives with anonymised human-resources records.

Keywords: Aviation Management, Glass Escalator, Cabin Services, Passenger Services, Career Progression

Type: Research Article

Article History

Received: 04.08.2026

Accepted: 15.09.2026

Published: 30.09.2026

**Corresponding Author

Hamza Ceylan

hamza.ceylan@kapadokya.edu.tr



Copyright & License

(CC BY-NC 4.0)

Authors publishing with the journal retain the copyright to the work.

Atıf: Ceylan, Hamza. "Havacılıkta Cam Asansör Etkisi: Kabin ve Yolcu Hizmetlerinde Kariyer İlerlemesi".
Amasya Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3/2, (30 Eylül 2026): 215-239.

Havacılıkta Cam Asansör Etkisi: Kabin ve Yolcu Hizmetlerinde Kariyer İlerlemesi

Hamza Ceylan¹

¹ Öğr. Gör., Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Kapadokya Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye,
ORCID: 0000-0003-4242-0217

Öz

Araştırma kadın istihdamının yoğunlaştığı kabin ve yolcu hizmetlerinde erkek çalışanların kariyer hareketliliğini cam asansör yaklaşımı üzerinden değerlendirmektedir. Araştırma, 2016-2026 döneminde yayımlanan 25 hakemli çalışma ile 4 kurumsal rapordan oluşan 29 dokümanın ölçüt temelli bütünleştirici nitel analizi olarak tasarlanmıştır. Cam asansörün temel kavramsal dayanaklarını açıklayan üç klasik çalışma ile araştırma desenini temellendiren yöntem kaynakları analiz havuzunun dışında tutulmuştur. Dokümanlar; doğrudan havacılık kanıtı, kadın yoğun mesleklerde kariyer hareketliliği, liderlik ve otorite atıfları ile kurumsal bağlam olmak üzere dört kanıt katmanında incelenmiştir. Bulgular, havayollarında cam asansörü doğrudan doğrulayan boylamsal veya personel kayıtlarına dayalı bir araştırmanın bulunmadığını göstermektedir. Bununla birlikte token görünürlüğü, erkeklikle ilişkilendirilen otorite ve kriz yönetimi beklentileri, kritik görevlere yönlendirilme, gayriresmî sponsorluk ve belirsiz terfi ölçütleri sınanabilir kariyer mekanizmaları olarak öne çıkmaktadır. Erkek çalışanların görünürlüğü her durumda avantaj üretmemekte; damgalanma, rol gerilimi ve aidiyet sorunlarıyla birlikte işleyebilmektedir. Ayrıca milliyet, etnisite, sınıf, cinsel yönelim, ebeveynlik, sözleşme türü ve taşeronlaşma olası avantajın kapsamını koşullandırmaktadır. Literatürdeki en belirgin boşluk, yolcu hizmetlerinde adaylık, kısa liste, eğitim ataması, ücret ve terfi sonuçlarını cinsiyete göre karşılaştıran araştırmaların yokluğudur. Bu eksiklik, birim içindeki yetki ve fırsat dağılımının toplumsal cinsiyet boyutuyla ayrıca incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, kabin ve yolcu hizmetlerinin ayrı kariyer sistemleri olarak incelenmesini ve çalışan anlatılarının anonimleştirilmiş insan kaynakları kayıtlarıyla birleştirilmesini önermektedir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık Yönetimi, Cam Asansör, Kabin Hizmetleri, Yolcu Hizmetleri, Kariyer İlerlemesi

Tür: Araştırma Makalesi

Makale Geçmişi
Gönderim: 04.08.2026
Kabul: 15.09.2026
Yayınlanma: 30.09.2026

**Sorumlu Yazar
Hamza Ceylan
hamza.ceylan@kapadokya.edu.tr



Telif Hakkı ve Lisans
(CC BY-NC 4.0)
Yazarlar dergide yayınlanan
çalışmalarının telif hakkına
sahiptirler.

Giriş

Hava yolu işletmeleri, teknik uzmanlık ile yoğun hizmet emeğini aynı operasyonel sistem içinde bir araya getiren toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütlerdir. Pilotluk, bakım ve mühendislik alanları tarihsel olarak teknik otorite ve erkeklikle; kabin hizmetleri ise bakım, görünüm, nezaket ve duygusal emekle ilişkilendirilmiştir. Son on yıldaki araştırmalar, bu ayrışmanın yalnızca çalışan sayılarına değil, kurumsal anlatılara, görsel temsillere, beden standartlarına ve kariyer beklentilerine de yerleştiğini göstermektedir (Duffy vd. 2017; Smith vd. 2021; Smith vd. 2023a; Smith vd. 2023b). Bununla birlikte, küresel düzeyde yayımlanan kurumsal göstergeler kabin ve yolcu hizmetlerini ayrı görev grupları olarak düzenli biçimde raporlamamaktadır. IATA'nın güncel sektör değerlendirmesi kadınların toplam havacılık iş gücündeki payına ilişkin veri sunmakta, ancak yolcu hizmetlerinin cinsiyet bileşimini ayrı bir kategori olarak vermemektedir (IATA 2024). Bu nedenle çalışma; kabin hizmetlerini kadınlıkla güçlü biçimde ilişkilendirilen bir hizmet alanı olarak ele almakta, yolcu hizmetleri için ise kadın yoğunluğu iddiasını evrensel bir sektör olgusu olarak değil, örgüt ve ülke bağlamında ayrıca ölçülmesi gereken bir varsayım olarak kullanmaktadır.

Hava yolu işletmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca ön cephe hizmet rolleriyle sınırlı değildir; üst yönetim ve yönetim kurulu düzeyindeki cinsiyet çeşitliliğinin işletme sonuçlarıyla ilişkisini inceleyen çalışmalar da örgütsel eşitsizliğin çok katmanlı niteliğine işaret etmektedir (Suau-Sanchez vd. 2025).

Havacılıkta toplumsal cinsiyet yazınının ağırlık merkezi, kadınların kokpit, teknik görevler ve üst yönetimde karşılaştığı engellerdir. Kadın pilotlarla yürütülen çalışmalar; rol model yetersizliği, mesleki yeterliliğin tekrar tekrar kanıtlanması, maliyetli eğitim yolları, iş-aile uyumsuzluğu ve erkek egemen örgüt kültürü gibi sorunları ayrıntılı biçimde ortaya koymuştur (Ferla ve Graham 2019; Yanıkoğlu vd. 2020; Marintseva vd. 2022; Parnell vd. 2022; Efthymiou 2026). Bu birikim sektörün yatay ve dikey ayrışmasını görünür kılmıştır. Buna karşılık kabin ve yolcu hizmetlerinde erkek çalışanların hangi görevlerde görünür olduğu, kimlerin eğitmen veya amir havuzuna alındığı ve kariyer geçişlerinin hangi ölçütlerle gerçekleştiği sistematik biçimde araştırılmamıştır.

Cam asansör yaklaşımı, erkeklerin kadın yoğun mesleklerde sayısal azınlık olmalarına rağmen liderlik, uzmanlık ve yönetsel pozisyonlara doğru görece hızlı biçimde yönlendirilebilmesini açıklamak üzere geliştirilmiştir (Williams 1992). Kavramın daha sonraki yorumları, bu olasılığı otomatik ve evrensel bir erkek avantajı olarak görmez; sınıf, ırk/etnisite, cinsel yönelim, göçmenlik ve emek piyasasındaki konumun avantajın kapsamını değiştirebildiğini vurgular (Wingfield 2009; Williams 2013). Güncel araştırmalar da işin cinsiyet kodları, örgütsel hiyerarşi, görünürlük ve sponsorluk ile kesişimsel konumların birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Dill vd. 2016; Torre 2018; Schwiter vd. 2021; Kronberg vd. 2024).

Token görünürlüğünün kuramsal temeli Kanter'in (1977) tokenizm yaklaşımına dayanır. Bu yaklaşıma göre sayısal azınlık konumu, performansın daha yoğun dikkatle

izlenmesine, grup farklılıklarının abartılmasına ve rol kuşatmasına yol açabilir. Dolayısıyla erkek çalışanların kadın yoğun kabin veya yolcu hizmetlerindeki görünürlüğü kendiliğinden terfi avantajı olarak yorumlanamaz; görünürlüğün adaylık, kritik görev, değerlendirme ve atama süreçlerinde nasıl karşılık bulduğunun ayrıca ölçülmesi gerekir.

Kabin hizmetlerine ilişkin güncel çalışmalar, erkek uçuş görevlilerinin kadınsı ve heteronormatif biçimde kodlanan bir işte yüksek görünürlük, cinsel yönelim varsayımları, erkeklik baskısı, rol çatışması ve özgül stres kaynakları yaşayabildiğini göstermektedir (Ferguson ve Ayuttacorn 2019; Lee vd. 2022; Fraga ve Rocha-de-Oliveira 2022). Bu bulgular erkeklerin token konumunu doğrulasa da görünürlüğün terfi, ücret, eğitimlik ya da yönetim sorumluluğuna dönüşüp dönüşmediğini ölçmemektedir. Bu ayrım kritiktir: Görünür olmak, olumlu ayrımcılık görmekle aynı anlama gelmediği gibi, damgalanma ile kariyer avantajı aynı çalışan deneyiminde birlikte de bulunabilir.

Yolcu hizmetleri bakımından literatür boşluğu daha belirgindir. Check-in, kapı, transfer, kayıp eşya, özel yolcu işlemleri ve düzensiz operasyon yönetimi; duygusal emek, işlem doğruluğu ve operasyonel koordinasyonu aynı görev sisteminde birleştirir. Buna rağmen son on yılda kadın ve erkek çalışanların vardiya amirliği, eğitim, kalite, istasyon yönetimi veya merkez operasyonlarına geçişini karşılaştıran hakemli bir çalışma saptanmamıştır. Üstelik “yer hizmetleri” üst kategorisi, kadın yoğun yolcu hizmetlerini erkek yoğun ramp, apron ve bagaj operasyonlarıyla birleştirerek birim içi eşitsizlikleri örtelmektedir. Bu sınıflandırma sorunu, çalışmanın ele aldığı ampirik boşluğu daha da önemli hâle getirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 2016-2026 dönemindeki güncel literatüre dayanarak cam asansör yaklaşımının kabin ve yolcu hizmetleri açısından açıklayıcılığını, kanıt gücünü ve sınırlarını değerlendirmektir. İnceleme, “havacılıkta cam asansör vardır” şeklinde peşin bir sonuç üretmek yerine, doğrudan kanıtı kuramsal aktarım ve bağlamsal göstergelerden ayırmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- Son on yıldaki çalışmalar kadın yoğun mesleklerde cam asansörü hangi mekanizmalarla açıklamaktadır?
- Kabin ve yolcu hizmetlerinin iş tasarımı bu mekanizmaların ortaya çıkmasını nasıl kolaylaştırabilir veya sınırlandırabilir?
- Mevcut havacılık literatürü erkek çalışanların yatay ya da dikey kariyer avantajına ilişkin ne ölçüde doğrudan kanıt sunmaktadır?
- Cam asansör etkisinin güvenilir biçimde sınanabilmesi için hangi veri kaynaklarına ve araştırma tasarımlarına ihtiyaç vardır?

Kavramsal Çerçeve

Cam Asansör Yaklaşımının Güncel Yorumu

Cam asansör, kadın yoğun bir mesleğe giren erkeklerin biçimsel olarak tanımlanmamış fakat kariyer sonuçları üreten bir dizi yönlendirme aracılığıyla daha yüksek statülü görevlere taşınmasını ifade eder. Kavramın ilk formülasyonu, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının erkekleri “doğal lider”, teknik sorun çözücü veya otorite figürü olarak görmesinin kariyer fırsatlarını etkileyebileceğini ileri sürmüştür (Williams 1992). Toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütler yaklaşımı, görünüşte tarafsız olan iş tanımlarının, çalışma saatlerinin ve ideal çalışan beklentilerinin cinsiyetli varsayımlar taşıyabileceğini açıklar (Acker 1990). Rol uyumu kuramı ise liderlik rolü ile erkeklik stereotipleri arasındaki örtüşmenin erkek adayları daha uygun gösterebildiğine işaret eder (Eagly ve Karau 2002).

Son on yıldaki ampirik araştırmalar kavramın tek bir hızlı terfi sonucuna indirgenemeyeceğini göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde erkeklerin teknik ve daha yüksek ücretli alt alanlara yönelmesi, bakım emeğinin ücret dezavantajını kısmen telafi edebilmektedir (Dill vd. 2016). Erkeklerin kadın yoğun mesleklerdeki kariyerleri bazen kalıcı yükselişten çok başka mesleklere geçiş için kullanılan bir ara durak niteliği taşımaktadır (Torre 2018). Kuruluş düzeyindeki güncel analizler ise mesleğin genel cinsiyet bileşiminin tek başına yeterli olmadığını; terfi olasılığının işverenin büyüklüğü, hiyerarşik yapısı ve yönetim sistemiyle birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir (Kronberg vd. 2024).

Kavramın güncel yorumunda kesişimsellik merkezî bir konuma sahiptir. Cam asansörün ilk formülasyonundaki erkek avantajı, özellikle beyaz, heteroseksüel ve orta sınıf erkek deneyimini genelleştirme riski taşır; ırksallaştırılmış erkeklerin kadın yoğun işlerde aynı fırsatlara erişemediği gösterilmiştir (Wingfield 2009; Williams 2013). Göçmenlik, sınıf ve etnik köken, erkeklerin kadın yoğun işlerde aynı alt görevlere yerleştirilmesini engelleyebilmekte; bazı erkekler ayrıcalıktan çok düşük statülü ve kirli işlere kanalize edilebilmektedir (Orupabo ve Nadim 2020). Erkek çalışanlar olası ayrıcalıkları “doğal yetenek”, fiziksel kapasite veya bireysel çaba olarak yeniden çerçeveleyebilir; böylece örgütsel avantaj görünmez hâle gelebilir (Schwiter vd. 2021).

Hava yolu Hizmet Emeğinin Cinsiyetlendirilmiş Yapısı

Kabin hizmetleri; emniyet sorumluluğu, hizmet sunumu, satış, marka temsili ve duygusal emeği aynı mesleki rolde birleştirir. Buna rağmen işin görünür yüzü çoğu zaman bakım, estetik ve nezaket üzerinden kadınsılaştırılır. Hava yolu reklamlarında retro kadınlık imgelerinin yeniden kullanılması ve çalışan bedenlerinin marka değerinin parçası hâline getirilmesi bu sürekliliği göstermektedir (Duffy vd. 2017). Kurumsal eşitlik anlatılarında pilotluk dönüşüm gerektiren alan olarak sunulurken kabin hizmetlerinin geleneksel toplumsal cinsiyet kodları içinde bırakılması, eşitlik gündeminin meslekler arasında asimetrik kurulmasına yol açabilmektedir (Smith vd. 2021).

Güncel araştırmalar kadın kabin görevlilerinin görünüm ve beden standartları, cinsel taciz, yolcu davranışı ve otorite kurma güçlüğüyle karşılaşabildiğini göstermektedir (Weźiak-Białowska vd. 2020; Smith vd. 2023a; Yanıkoğlu 2024). Erkek kabin görevlileri ise mesleğin kadınlık ve eşcinsellik stereotipleriyle ilişkilendirilmesi nedeniyle erkekliklerini yeniden sunma, kimliklerini açıklama veya hizmetin daha “operasyonel” boyutlarına yönelme baskısı yaşayabilmektedir (Ferguson ve Ayuttacorn 2019; Fraga ve Rocha-de-Oliveira 2022). Bu karşılıklı süreç, hizmet rolünün cinsiyetli doğasının yalnızca kadınları değil, iş içindeki görev paylaşımını ve kariyer yollarını da biçimlendirdiğini düşündürmektedir.

Yolcu hizmetlerinde cinsiyetlendirme daha az görünür fakat analitik olarak önemlidir. İş, yolcuyla yüz yüze hizmetin yanında belge kontrolü, zaman baskısı, sistem kullanımı, düzensiz operasyon yönetimi ve farklı birimlerle koordinasyon gerektirir. Bu karma yapı, “müşteri hizmeti” olarak kadınsılaştırılan görevler ile “operasyonel otorite” olarak erkeklikle ilişkilendirilebilen görevlerin aynı pozisyon içinde ayrışmasına elverişlidir. Literatürün yolcu hizmetlerini çoğu kez genel yer hizmetleri kategorisine dâhil etmesi, hangi cinsiyetin hangi göreve, vardiyaya veya gelişim programına yönlendirildiğini izlemeyi güçleştirmektedir.

Kabin ve Yolcu Hizmetlerinde Olası Cam Asansör Mekanizmaları

İlk mekanizma token görünürlüğüdür. Erkek çalışanların az sayıda bulunduğu bir ekipte daha kolay hatırlanması, performansının daha görünür olması ve yönetici adaylığı için daha sık gündeme gelmesi mümkündür. Bununla birlikte aynı görünürlük hataların büyütülmesi, aidiyet kaybı veya cinsel yönelim varsayımları da üretebilir. Erkek kabin görevlilerinin stres ve kimlik deneyimleri bu çift yönlü yapıyı desteklemektedir (Ferguson ve Ayuttacorn 2019; Lee vd. 2022). Dolayısıyla görünürlük; tek başına avantaj göstergesi değil, hangi değerlendirme ve görevlendirme süreçlerine bağlandığı incelenmesi gereken bir ara mekanizmadır.

Bu nedenle, liderlik ve otorite atıfları mevcut havacılık literatüründe doğrulanmış bir terfi etkisi olarak değil, personel kayıtları ve seçim süreçleri üzerinden gelecekte sınanması gereken olası bir mekanizma olarak değerlendirilmelidir.

İkinci mekanizma liderlik ve otorite atıflarıdır. Kabin ve yolcu hizmetlerinde “zor yolcuyla yönetme”, “krizde soğukkanlı kalma”, “ekibi disipline etme” veya “operasyonel sertlik” gibi ölçütler cinsiyetsiz ifadelerle tanımlansa da erkeklik stereotipleriyle örtüşebilir. İşyerindeki yetki dağılımının, özellikle örgütsel kaynakları kontrol eden pozisyonlarda, toplumsal cinsiyet bakımından daha eşitsiz olabildiği gösterilmiştir (Stojmenovska vd. 2021). Bu çerçevede erkek çalışanlar, benzer performans düzeyindeki kadın çalışanlardan daha erken biçimde amirlik, eğitimlik veya kriz yönetimi rollerine uygun görülebilir.

Üçüncü mekanizma yatay rol ayrışmasıdır. Cam asansör her zaman doğrudan terfi biçiminde işlemez; erkekler aynı meslek içinde emniyet, güvenlik, kalite, operasyon, eğitim

veya merkez görevleri gibi daha teknik ve prestijli kabul edilen alt alanlara yönlendirilebilir. Bu geçişler daha sonra dikey yükselme için gerekli deneyim ve görünürlüğü sağlar. Sağlık hizmetleri ve diğer kadın yoğun mesleklerde saptanan yatay hareketlilik, havayolları için doğrudan kanıt değildir; ancak terfi analizinin yalnızca unvan değişikliğine indirgenmemesi gerektiğini göstermektedir (Dill vd. 2016; Torre 2018).

Bu ara aşamaların havayollarındaki cinsiyete göre dağılımını doğrudan gösteren kayıt temelli kanıt bulunmadığından, bu açıklama doğrulanmış sektör bulgusu değil, test edilebilir bir araştırma önermesidir.

Dördüncü mekanizma gayriresmî mentörlük ve sponsorluktur. Mentörlük çalışanı bilgilendirirken sponsorluk, karar vericinin çalışanı görünür görev, eğitim veya terfi için aktif biçimde önermesini içerir. Havayollarında kabin amirliği sınavına aday gösterilme, eğitmen havuzuna alınma, geçici merkez görevi veya istasyon amirliği kısa listesine girme gibi ara aşamalar bu mekanizmanın gözlenebileceği noktalardır. Resmî ölçütlerin yanında “liderlik duruşu”, “temsil yeteneği” ve “kuruma uygunluk” gibi yoruma açık değerlendirmeler kullanıldığında gayriresmî desteğin etkisi artabilir.

Bu süreçlerin havacılıkta cinsiyete göre işlediğini doğrudan gösteren kanıt bulunmadığından, mentorluk ve sponsorluk bu çalışmada gelecekte nitel görüşmeler ve adaylık kayıtlarıyla sınanması gereken olası mekanizmalar olarak ele alınmaktadır.

Beşinci mekanizma hareketlilik ve bakım sorumluluğu varsayımlarıdır. Kadın çalışanların düzensiz vardiya, base (üs) veya istasyon değişikliği, geçici görev ya da yönetim sorumluluğuna daha az istekli olacağı varsayımı, gerçek başvuru davranışından önce adaylık havuzunu daraltabilir. Havacılıkta kadınların işe çekilmesi ve meslekte tutulmasına ilişkin güncel çalışmalar, kariyer gelişiminin çalışma düzenleri ve bakım sorumluluklarıyla birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Harvey vd. 2019; Marintseva vd. 2022; Seligson 2024; Efthymiou 2026).

Önerilen Kavramsal Model

Bu incelemede cam asansör; çalışan cinsiyeti ile terfi arasında tek adımlı bir ilişki olarak değil, kadın yoğun hizmet işinin cinsiyetlendirilmesiyle başlayan, token görünürlüğü ve liderlik atıfları üzerinden ilerleyen, kritik görevlere erişim ile sponsorluk tarafından güçlendirilen koşullu bir kariyer süreci olarak ele alınmaktadır. Kariyer sonuçları yalnızca yöneticilik unvanıyla değil; ücret artışı, amir veya eğitmen seçimi, uzmanlık görevine geçiş, kurumsal merkez ataması ve terfiye kadar geçen süreyle ölçülmelidir. İstihdam biçimi, kıdem, eğitim, milliyet, etnisite, cinsel yönelim, ebeveynlik ve birimin cinsiyet bileşimi ise sürecin bağlamsal koşullarıdır. Şekil 1 doğrulanmış bir nedensel sonuç değil, gelecekte sınanması gereken bir modeldir.



Şekil 1. Hava yolu hizmet rollerinde cam asansör etkisine ilişkin önerilen kavramsal model

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Not: Oklar, nedensel olarak doğrulanmış ilişkileri değil; gelecekte anonimleştirilmiş personel kayıtları, seçim süreçleri ve çalışan anlatılarıyla sınanması önerilen hipotez düzeyindeki ilişkileri göstermektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni ve Kapsamı

Araştırma, güncel ve farklı yöntemlere dayanan kanıtları ortak bir kavramsal sorun etrafında birleştiren ölçüt temelli bütünleştirici nitel doküman analizi olarak tasarlanmıştır. Bütünleştirici inceleme, ampirik bulguların yanı sıra karşıt sonuçların ve kuramsal sınırların birlikte değerlendirilmesine olanak tanımaktadır (Torraco 2016; Snyder 2019). Çalışma, belirli bir müdahalenin etki büyüklüğünü hesaplayan meta-analiz veya tüm veri tabanlarındaki kayıtları eksiksiz yakalama iddiası taşıyan sistematik derleme değildir. Bununla birlikte arama, seçim ve raporlama sürecinin izlenebilirliğini güçlendirmek amacıyla PRISMA 2020 ilkelerinin şeffaflık vurgusundan yararlanılmıştır (Page vd. 2021).

Tematik analiz yalnızca 1 Ocak 2016 ile Ağustos 2026 arasında yayımlanan çalışmalarla sınırlandırılmıştır. Williams'ın cam asansör yaklaşımı, Acker'in toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütler kuramı ve Eagly ile Karau'nun rol uyumu kuramı tarih sınırının dışında olmakla birlikte kavramların özgün anlamlarını korumak amacıyla temel kaynak olarak kullanılmış; bulgu ve tema sayımlarına dâhil edilmemiştir. Böylece araştırma soruları son on yıllık kanıta dayanırken kavramsal çerçevenin tarihsel kökeni de açık biçimde gösterilmiştir.

Arama Stratejisi ve Kaynak Seçimi

Kaynak taraması Ağustos 2026'da yayınevi platformları, DOI ve Crossref bibliyografik kayıtları, Google Scholar, DergiPark/TR Dizin ile ICAO, IATA, ILO ve FAA'nın resmî arşivleri üzerinden güncellenmiştir. Aramalarda "glass escalator", "men in female-dominated occupations", "male flight attendants", "cabin crew gender", "airline service

work", "career progression", "promotion", "leadership", "authority", "emotional labour" ve "aesthetic labour" ifadelerinin Türkçe ve İngilizce bileşimleri kullanılmış; başlık ve özet taramasından sonra kapsamla doğrudan ilişkili çalışmaların kaynakçaları geriye ve ileriye doğru izlenmiştir. Yolcu hizmetleri alanındaki literatür boşluğunu daha sistematik biçimde değerlendirmek amacıyla "passenger services", "ground staff", "airport customer service", "check-in staff", "gate agents", "station staff" ve "ground handling" terimleri; "gender", "male", "women", "career", "promotion" ve "leadership" ifadeleriyle birlikte ayrıca taranmıştır. Bu görev-özellik tarama, yolcu hizmetlerini doğrudan toplumsal cinsiyet ve kariyer çıktılarıyla ilişkilendiren hakemli çalışmaların son derece sınırlı olduğunu; "ground handling" başlığındaki yayınların ise büyük ölçüde ramp, apron, bagaj ve operasyon süreçlerine odaklandığını göstermiştir. Bu nedenle yolcu hizmetlerine ilişkin literatür boşluğu, yalnızca genel yer hizmetleri literatürüne dayanarak değil, görev-özellik arama sonuçlarının temkinli sentezi üzerinden değerlendirilmiştir.

Bir kaynağın tematik havuza alınması için 2016-2026 döneminde yayımlanması; hakemli akademik çalışma veya yetkili kurumsal rapor olması; cam asansör, kadın yoğun mesleklerde erkek deneyimi, havayolu hizmet emeği, kabin/yolcu hizmetleri, toplumsal cinsiyetli liderlik ya da kariyer ilerlemesi mekanizmalarından en az birine doğrudan katkı sağlaması ve doğrulanabilir bibliyografik kayda sahip olması ölçütleri aranmıştır. Haberler, bloglar, tanıtım metinleri, yalnızca teknik operasyonu ele alan çalışmalar, tam künyesi doğrulanamayan kayıtlar ve aynı bulguyu tekrar eden nüshalar dışlanmıştır. Kurumsal raporlar nedensel kanıt olarak değil, sektörün güncel politika ve temsil bağlamını açıklamak için kullanılmıştır.

Kaynak seçiminin sayısal özeti şöyledir: Ölçüt temelli değerlendirme sonunda 29 doküman tematik analiz havuzuna alınmıştır; bunların 25'i hakemli akademik çalışma, 4'ü yetkili kurumsal rapordur. Cam asansörün kavramsal temelini açıklayan 3 klasik çalışma ile araştırma desenini destekleyen 4 yöntem/raporlama kaynağı bu havuza dâhil edilmemiş, yalnızca kavramsal ve yöntemsel gerekçelendirmede kullanılmıştır. Arama sürecinde erişilen tüm ham kayıtların ortak bir veri tabanında tutulmaması nedeniyle, başlangıç kayıt sayısı için geriye dönük kesin bir sayı verilmemiştir.

Tablo 1. Arama, kaynak seçimi ve tematik analiz havuzunun sınıflandırılması

Boyut / inceleme boyutu	Uygulama / n	Açıklama
Dönem	1 Ocak 2016– Ağustos 2026	Temel kuramsal kaynaklar bu tarih sınırlamasının dışında tutulmuştur.
Dil	Türkçe ve İngilizce	
Kaynak kanalları	—	Yayınevi platformları, DOI/Crossref kayıtları, Google Scholar, DergiPark/TR Dizin ile ICAO, IATA, ILO ve FAA arşivleri taranmıştır.
Dâhil etme ölçütleri	—	Hakemli akademik çalışma veya yetkili kurumsal rapor olması; kapsamla doğrudan ilişkili bulunması ve doğrulanabilir bibliyografik kayda sahip olması.
Hariç tutma ölçütleri	—	Haber/blog içerikleri, yalnızca teknik operasyonu ele alan ve insan kaynağı boyutu bulunmayan çalışmalar, tekrar kayıtlar ve

Kanıt kullanımı	—	bibliyografik bilgisi yetersiz kaynaklar dışlanmıştır. Havacılık çalışmaları sektör-özü deneyim ve bağlam kanıtı; cam asansör ve kadın yoğun meslek çalışmaları karşılaştırmalı mekanizma kanıtı; kurumsal raporlar ise sektör bağlamı için kullanılmıştır.
Nihai tematik analiz havuzu	29	Bulgular ve tema analizine alınan dokümanlar.
Hakemli akademik çalışma	25	Havacılık, kabin hizmetleri, toplumsal cinsiyet ve kariyer hareketliliğine ilişkin çalışmalar.
Kurumsal rapor	4	IATA, ICAO, ILO, FAA ve Women in Aviation Advisory Board raporları.
Doğrudan havacılık kanıtı	18	Sektöre özü deneyim ve bağlam kanıtı sunan dokümanlar.
Cam asansör ve kadın yoğun meslek kanıtı	6	Karşılaştırmalı mekanizma kanıtı sunan dokümanlar.
Liderlik ve otorite kanıtı	1	Yetki pozisyonlarının toplumsal cinsiyetli yapısını ele alan doküman.
Temel kuramsal kaynak	3	Tematik analiz havuzuna dâhil edilmemiştir.
Yöntem/raporlama kaynağı	4	Tematik analiz havuzuna dâhil edilmemiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Analiz Havuzu ve Kanıt Katmanları

Nihai tematik analiz havuzu, 25 hakemli akademik çalışma ve 4 kurumsal rapordan oluşan toplam 29 dokümanı kapsamaktadır. Akademik çalışmaların 18'i, kabin görevlileri, havayolu istihdamı, kadın pilotlar ve toplumsal cinsiyet temsili gibi konularda doğrudan havacılık bağlamına ilişkin kanıt sağlamaktadır. 6 çalışma, kadın yoğun mesleklerde yatay ayrışma, terfi, erkek ayrıcalığı, meslekte kalma ve kariyer geçişi üzerinden cam asansör mekanizmasını karşılaştırmalı biçimde ele almaktadır. Kalan 1 çalışma ise yetki pozisyonlarının cinsiyetli görev bileşimini ve liderlik atıflarını açıklayan destekleyici kanıt sunmaktadır.

Kurumsal raporlar; temsil, eşitlik, işe çekme, çalışanı tutundurma ve kariyer politikalarına ilişkin güncel sektörel bağlamın belirlenmesinde kullanılmış; nedensel kanıt olarak değerlendirilmemiştir. Ayrıca 3 temel kuramsal çalışma ve 4 yöntem/raporlama kaynağı, tematik analiz havuzuna alınmadan kavramsal çerçevenin ve analiz sürecinin gerekçelendirilmesinde yararlanılmıştır. Bu sınıflandırma, havacılık dışındaki kadın yoğun mesleklerden elde edilen bulguların havacılık sektörüne doğrudan genellenmesini önlemek amacıyla oluşturulmuştur.

Tablo 2. Tematik analiz havuzundaki dokümanların kanıt matrisi

Kaynak	Bağlam	Yöntem / örneklem-kapsam	Temel katkı	Kanıt katmanı	Tema
Dill vd. (2016)	ABD; sağlık/bakım	Nicel kariyer analizi; düşük-orta beceri bakım işleri	Erkeklerin teknik alt alanlara yönelmesi	Cam asansör	Yatay ayrışma
Duffy vd. (2017)	Havayolu; kurumsal	Nitel/söylemsel inceleme;	Hizmet emeğinin kadınsı temsili	Doğrudan havacılık	Cinsiyetlendirme

	temsil	havayolu anlatıları			
Efthymiou (2026)	Havacılık; uluslararası	Literatür/politika değerlendirmesi	Eşitlik engelleri ve politika yolları	Doğrudan havacılık	Bağlam
Ferguson & Ayuttacorn (2019)	Kuzey Amerika ve Tayland; kabin	Nitel; erkek kabin görevlileri	Erkeklik, görünürlük ve rol gerilimi	Doğrudan havacılık	Token/kimlik
Ferla & Graham (2019)	Ticari havacılık	Araştırma incelemesi; kadın temsili	Kadınların havacılıkta eksik temsili	Doğrudan havacılık	Kariyer engelleri
Forseth (2023)	Havacılık	Nitel kariyer incelemesi; kadın çalışanlar	Kariyer sürekliliği ve dönüş noktaları	Doğrudan havacılık	Hareketlilik
Fraga & Rocha-de-Oliveira (2022)	Kabin hizmetleri	Nitel kariyer incelemesi; uçuş görevlileri	Meslekte kadınlık/erkeklik projeleri	Doğrudan havacılık	Kimlik/rol
Harvey vd. (2019)	Havacılık	Araştırma; kadın istihdamı	Güvencesizlik ve çalışma koşulları	Doğrudan havacılık	İstihdam rejimi
Ihlebak & Rustad (2022)	Kabin ekibi	Nicel kesitsel çalışma; kabin çalışanları	Cinsiyet ve psikososyal iş stresi	Doğrudan havacılık	İş stresi
Keynton & Lee (2024)	Okul etkinlikleri	Nicel/kurumsal analiz	Token statüsü ve liderlik seçimi	Cam asansör	Liderlik atfı
Kronberg vd. (2024)	İşyerleri; çeşitli sektörler	Kuruluş düzeyi nicel analiz	Terfide bağlamsal koşullar	Cam asansör	Terfi bağlamı
Lee vd. (2022)	Güney Kore; kabin	Nicel; erkek uçuş görevlileri	Cinsiyet oranı ve iş stresi	Doğrudan havacılık	Token/iş stresi
Marintseva vd. (2022)	Pilot eğitimi	Nicel/nitel; pilot adaylığı	Kadın temsili etkileyen faktörler	Doğrudan havacılık	Kariyer engelleri
Orupabo & Nadim (2020)	Norveç; temizlik	Nitel; göçmen erkekler ve işverenler	Kesişimsel sınırlar	Cam asansör	Kesişimsellik
Parnell vd. (2022)	Havacılık	Kapsam incelemesi; kadın çalışanlar	Kadınların çalışma deneyimleri	Doğrudan havacılık	Kariyer engelleri
Schwiter vd. (2021)	Kadın yoğun meslekler	Nitel; erkek çalışanlar	Erkek ayrıcalığının yeniden çerçevelenmesi	Cam asansör	Görünürlük/ayrıcalık
Smith vd. (2021)	Havayolu istihdamı	Nitel/söylemsel inceleme	Havayolu işlerinde cinsiyetin yeniden üretimi	Doğrudan havacılık	Örgütsel bağlam
Smith vd. (2023a)	Kabin hizmetleri	Nitel/söylemsel inceleme	Cinsiyet gözetimi ve estetik emek	Doğrudan havacılık	Hizmet emeği
Smith vd. (2023b)	Havacılık; sosyal medya	İçerik analizi; Instagram temsilleri	Cinsiyetli sektör temsilleri	Doğrudan havacılık	Temsil
Stojmenovska vd. (2021)	Çeşitli işyerleri	Nicel işyeri otoritesi analizi	Yetki pozisyonlarındaki cinsiyet farkı	Liderlik/otorite	Otorite atfı
Suau-Sanchez vd. (2025)	Havayolları; yönetim	Nicel Network-DEA; havayolu	Üst yönetimde cinsiyet çeşitliliği	Doğrudan havacılık	Örgütsel bağlam

		şirketleri			
Torre (2018)	Kadın yoğun meslekler	Boylamsal kariyer yörüngesi analizi	Erkeklerin mesleki geçişleri	Cam asansör	Yatay/dikey hareketlilik
Węziak-Białowolska vd. (2020)	Ticari uçuş ekibi	Kesitsel nicel çalışma; uçuş ekibi	Taciz, cinsiyet ve iyi oluş	Doğrudan havacılık	Çalışma koşulları
Yanıkoğlu (2024)	Türkiye; kabin	Nitel; kadın kabin görevlileri	Kariyer temelli cinsiyet deneyimleri	Doğrudan havacılık	Kariyer engelleri
Yanıkoğlu vd. (2020)	Ticari havacılık; pilotlar	Nitel; kadın pilotlar	Kokpitte kariyer engelleri	Doğrudan havacılık	Kariyer engelleri
IATA (2024)	Küresel havacılık	Kurumsal rapor	Cinsiyet göstergeleri ve sektör bağlamı	Kurumsal rapor	Bağlam
ICAO (2023)	Küresel havacılık	Kurumsal rapor	Eşitlik uygulamaları	Kurumsal rapor	Bağlam
ILO/Seligson (2024)	Küresel havacılık	Çalışma raporu	Kaliteli iş, çekme ve tutundurma	Kurumsal rapor	Bağlam
FAA/Women in Aviation Advisory Board (2022)	ABD havacılığı	Danışma kurulu raporu	Politika ve temsil önerileri	Kurumsal rapor	Bağlam

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Not: “Örneklem/kapsam” sütununda, her çalışmanın erişilebilir bibliyografik bilgilerden doğrulanabilen kapsamı özetlenmiştir. Kurumsal raporlar, nedensel kanıt üretmek amacıyla değil, güncel sektörel bağlamı açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Kanter (1977), Williams (1992), Acker (1990) ile Eagly ve Karau (2002) temel kuramsal kaynak; Braun ve Clarke (2021), Page vd. (2021), Snyder (2019) ve Torraco (2016) ise yöntem/raporlama kaynağı olarak değerlendirilmiş ve 29 dokümanlık tematik analiz havuzuna dâhil edilmemiştir.

Kodlama ve Analiz Süreci

Analiz, refleksif tematik yaklaşımın esnekliğinden yararlanılarak dört aşamada yürütülmüştür (Braun ve Clarke 2021). İlk aşamada her dokümanın bağlamı, örnekleme, yöntemi, temel bulgusu ve araştırma sorularına katkısı bir inceleme formunda özetlenmiştir. İkinci aşamada metinler açık kodlarla incelenmiş; token görünürlüğü, kimlik baskısı, liderlik atfı, yatay rol ayrışması, kritik görev, mentorluk, sponsorluk, terfi şeffaflığı, hareketlilik varsayımı ve kesişimsel koşullar belirlenmiştir. Üçüncü aşamada benzer kodlar ana temalarda birleştirilmiş ve her tema için doğrudan kanıt, dolaylı mekanizma kanıtı ile kanıt boşluğu ayrımı yapılmıştır. Son aşamada kabin ve yolcu hizmetleri için gözlenebilir insan kaynakları göstergeleri geliştirilmiştir.

Yorumlamada yalnızca cam asansörü destekleyen bulgular seçilmemiş; erkeklerin damgalanma, rol gerilimi veya düşük aidiyet yaşayabildiğini gösteren sonuçlar da korunmuştur. Bir temanın önemi tekrar sayısından çok, farklı kanıt katmanlarında ne ölçüde desteklendiği ve havacılık bağlamına aktarılırken hangi sınırlara sahip olduğu üzerinden değerlendirilmiştir. Bu yaklaşım, doğrudan veri bulunmayan noktalarda kavramsal olasılığın ampirik gerçeklik gibi sunulmasını engellemektedir.

Kodlama ve tema oluşturma tek araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Refleksif tematik analizde amaç araştırmacılar arası uyum katsayısı üretmek olmadığından, yorumlayıcı öznelliği yönetmek için kod rehberi her aşamada araştırma sorularıyla karşılaştırılmış; karşıt veya sınırlayıcı bulgular ayrı olarak kaydedilmiş; doğrudan kanıt, dolaylı mekanizma kanıtı ve kuramsal aktarım birbirinden ayrılmıştır. Araştırmacı ayrıca tema yorumlarını kaynakların örneklem, bağlam ve yöntem sınırlarıyla birlikte not ederek doğrulanmamış çıkarımların havacılık bulgusu gibi sunulmasını önlemiştir.

Temaların yorumlanmasında kullanılan sınıflandırma, “kanıt gücü”nü havacılıkta doğrudan nedensel kanıt anlamında kullanmaz; kanıtın bu çalışmadaki aktarılabilirliğini ve yorum sınırını gösterir. Değerlendirme; (i) kanıtın havacılık bağlamına doğrudanlığı, (ii) araştırma deseninin kariyer sonucunu ölçme kapasitesi, (iii) bulgunun birden fazla kaynak veya kanıt katmanında tutarlılığı ve (iv) terfi, ücret ya da görev ataması gibi gözlenebilir sonuçlara bağlanabilmesi ölçütlerine dayanmıştır. “Düşük” düzey, doğrudan sektör verisi veya kariyer sonucu bulunmadığını; “orta” düzey, ilgili mekanizmanın bulunduğunu fakat havacılıkta doğrudan doğrulanmadığını; “orta-yüksek” düzey, sektörler arası karşılaştırmalı çalışmalarda tutarlı mekanizma kanıtı bulunduğunu; “yüksek” düzey ise yalnızca kavramsal ayrımın zorunluluğunu ifade eder. Bu nedenle havacılık dışı araştırmalardan türetilen hiçbir tema, havayollarında doğrudan yüksek kanıt olarak yorumlanmamıştır.

Tablo 3. Kod rehberinin temel yapısı

Ana tema	Operasyonel tanım	Örnek kodlar
Token görünürlüğü	Cinsiyet azınlığı olmanın dikkat, olumlu stereotip veya damgalanma üretmesi	Nadirlik, hatırlanma, hata büyütme, cinsel yönelim varsayımı
Liderlik ve otorite atfı	Erkek çalışanların kriz, disiplin ve yönetim rolleriyle daha uyumlu görülmesi	Doğal lider, zor yolcu, otorite, soğukkanlılık
Yatay rol ayrışması	Aynı iş içinde daha teknik, görünür veya prestijli görevlere yönelme	Emniyet, kalite, eğitim, operasyon, merkez görevi
Ağlar ve sponsorluk	Bilgi, adaylık ve görünür görevlere gayriresmî erişim	Mentor, sponsor, aday gösterme, geçici görevlendirme
Kariyer şeffaflığı	Başvuru, kısa liste, değerlendirme ve atama ölçütlerinin açıklığı	Yazılı ölçüt, puanlama, gerekçe, itiraz
Kesişimsellik	Cinsiyet avantajının kimlik ve çalışma koşullarına göre değişmesi	Milliyet, etnisite, sınıf, cinsel yönelim, sözleşme, taşeronluk
Kariyer sonuçları	Yatay ve dikey hareketliliğin ölçülebilir çıktıları	Terfi süresi, ücret, eğitmen/amir seçimi, görev değişimi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Etik Değerlendirme ve Yöntemsel Sınırlılıklar

Araştırmada insan katılımcılardan yeni veri toplanmamış, kişisel veri işlenmemiş ve yalnızca yayımlanmış çalışmalar ile kamuya açık kurumsal dokümanlar incelenmiştir. Bu nedenle çalışma, etik kurul izni gerektiren insan araştırmaları kapsamında

değerlendirilmemiştir. Başlıca sınırlılıklar; taramanın Türkçe ve İngilizce kaynaklarla sınırlı olması, bütünleştirici incelemenin tam kapsamlı sistematik derleme iddiası taşımaması, yolcu hizmetlerine ilişkin hakemli kanıtın çok az olması ve havayolu şirketlerinin adaylık, terfi, ücret ve görev kayıtlarına erişilememesidir. Sonuçlar, cam asansörün sektördeki yaygınlığına veya etki büyüklüğüne ilişkin kesin tahminler olarak değil, sınırları belirlenmiş bir kanıt sentezi olarak okunmalıdır.

Bulgular ve Tartışma

Analiz sonucunda yedi tema ortaya çıkmıştır: doğrudan kanıtın sınırlılığı, token görünürlüğünün çift yönlü yapısı, yatay ayrışmadan dikey ilerlemeye uzanan kariyer hattı, sponsorluk ve liderlik atıfları, iş-aile ve hareketlilik varsayımları, kesişimsel istihdam koşulları ile kabin ve yolcu hizmetlerinin ayrı kariyer sistemleri olarak ele alınması. Temaların kanıt bağlamı ve yorum sınırları Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Tema, kanıtın bağlamı ve yorum sınırları matrisi

Tema	Kanıtın bağlamı	Bütünleştirici yorum	Yorum sınırı
Havayollarında doğrudan cam asansör kanıtı	Doğrudan veri yok	Kavram güçlü bir araştırma hipotezidir.	Terfi ve ücret için boylamsal kayıt bulunmamaktadır.
Token görünürlüğü	Dolaylı mekanizma	Görünürlük adaylık ve kritik göreve dönüşebilir.	Aynı görünürlük damgalanma ve stres de üretir.
Yatay rol ayrışması	Sektörler arası mekanizma	Teknik ve operasyonel alt görevlere yönelme dikey terfiyi hazırlayabilir.	Havayolunda birim düzeyinde kayıtlarla doğrulanmalıdır.
Sponsorluk ve liderlik atfı	Dolaylı mekanizma	Gayriresmî destek aday gösterilme ve kısa listeyi etkileyebilir.	Başvuru isteği, kıdem ve performans kontrol edilmelidir.
Kesişimsellik	Sektörler arası kanıt	Olası avantaj bütün erkekler için aynı değildir.	İkili kadın-erkek karşılaştırması yetersizdir.
Kabin-yolcu hizmetleri ayrımı	Kavramsal ayrım	İki alanın işveren, görev ve kariyer hatları ayrı analiz edilmelidir.	Geniş “yer hizmetleri” kategorisi yanıltıcı olabilir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Not: Bu sütundaki düzeyler, havacılıkta doğrudan kanıtın derecesini değil, temanın bu incelemedeki aktarılabilirliğini ve yorum sınırını göstermektedir. Düzeyler; havacılık bağlamına doğrudanlık, tasarımın kariyer sonucunu ölçme kapasitesi, kaynaklar arası tutarlılık ve gözlenebilir sonuçlara bağlanabilme ölçütleri kullanılarak belirlenmiştir. Sınıflandırma etki büyüklüğü veya nedensel kesinlik iddiası taşımaz. Doğrudan kanıtın sınırlılığı: güçlü bir hipotez, henüz kanıtlanmış bir etki değil

İncelemenin en güçlü sonucu, 2016-2026 döneminde kabin veya yolcu hizmetlerinde cam asansörü doğrudan test eden bir araştırmanın bulunmamasıdır. Erkek uçuş görevlileri üzerine çalışmalar kimlik, erkeklik, iş stresi ve kadın yoğun işyerindeki deneyimlere odaklanmaktadır (Ferguson ve Ayuttacorn 2019; Lee vd. 2022; Fraga ve Rocha-de-Oliveira 2022). Havayolu toplumsal cinsiyet araştırmaları ise kadın pilotlar, kurumsal temsil, estetik

emek, taciz ve görsel söylem üzerinde yoğunlaşmaktadır (Ferla ve Graham 2019; Węziak-Białowolska vd. 2020; Smith vd. 2021; Parnell vd. 2022; Smith vd. 2023a). Bu çalışmaların hiçbirisi kadın ve erkek hizmet çalışanlarının adaylık, terfi süresi, ücret veya uzmanlık atamalarını aynı boylamsal modelde karşılaştırmamaktadır.

Bu boşluk; cam asansör yaklaşımının havacılıkta geçersiz olduğunu göstermez, iddianın kanıt statüsünü sınırlar. Erkeklerin sayısal azınlığı, işin kadınsı kodlanması ve yönetim rollerinin erkeklikle özdeşleştirilmesi kuramsal olarak uygun koşullar yaratmaktadır. Ancak erkek amirlerin görünür olması, erkek çalışanların daha hızlı yükseldiğini tek başına kanıtlamaz. Seçim yanlılığını azaltmak için kıdem, eğitim, yabancı dil, performans, disiplin kaydı, çalışma süresi ve başvuru davranışı benzer olan çalışanların kariyer sonuçları karşılaştırılmalıdır. Literatürdeki temel boşluk tam da bu denetimli ve süreç odaklı verinin bulunmamasıdır.

Token Görünürlüğünün Çift Yönlü Yapısı

Kadın yoğun ekiplerde erkeklerin az sayıda olması onları daha kolay hatırlanır kılabilir. Cam asansör literatürü bu görünürlüğün yeteneğin daha erken fark edilmesi, kritik göreve atanma ve liderlik için aday gösterilme olasılığını artırabileceğini ileri sürmektedir (Schwiter vd. 2021, 2202; Keynton ve Lee 2024, 9). Bununla birlikte hava yolu kabin araştırmaları görünürlüğün bedelsiz olmadığını göstermektedir. Erkek uçuş görevlileri mesleğin kadınlık ve eşcinsellik stereotipleriyle ilişkilendirilmesi nedeniyle kimliklerini açıklama, erkekliklerini vurgulama veya hizmet rolünden uzaklaşma baskısı yaşayabilir (Ferguson ve Ayuttacorn 2019, 339-340). Cinsiyet oranı dengesizliği, iletişim çatışması ve rol aşırılığı da stres kaynakları arasında yer almaktadır (Lee vd. 2022, 11).

Bu olası kariyer bağlantısı; havayolu terfi kayıtlarıyla doğrulanmış bir bulgu değildir, token görünürlüğünün adaylık ve atama süreçlerine dönüşüp dönüşmediği ayrı bir araştırma sorusudur.

Bu nedenle cam asansör araştırmalarında yalnızca terfi gibi olumlu sonuçların ölçülmesi eksik kalır. Görünürlük ile aidiyet, damgalanma, iş stresi ve işten ayrılma niyeti birlikte değerlendirilmelidir. Erkek çalışanın yönetim hattına yönelmesi örgütsel bir avantaj olabileceği gibi, kadınsı kodlanan ön cephe işinden uzaklaşarak erkeklik statüsünü koruma stratejisi de olabilir. Nitel görüşmeler bu ayrımı açıklayabilir, personel kayıtları ise görünürlüğün somut kariyer sonucuna dönüşüp dönüşmediğini gösterebilir.

Yatay Ayrışmadan Dikey İlerlemeye

Kadın yoğun mesleklerde erkek avantajı doğrudan yöneticiliğe sıçramaktan önce yatay görev ayrışmasıyla gelişebilir. Dill ve arkadaşları (2016, 334), erkeklerin bakım işindeki daha teknik alt alanlara yönelerek ücret ve statü kaybını kısmen telafi edebildiğini göstermiştir. Torre (2018, 283) ise erkeklerin kadın yoğun mesleklerdeki kariyerlerinin farklı geçiş biçimleri taşıdığını ortaya koymuştur. Havayolu bağlamında bu mekanizma, erkek kabin görevlilerinin emniyet, güvenlik, eğitim veya kalite görevlerine; erkek yolcu hizmetleri

çalışanlarının düzensiz operasyon, koordinasyon, yük kontrol bağlantısı veya merkez operasyonlarına daha sık yönlendirilmesi biçiminde ortaya çıkabilir.

Bu örnekler, havacılıkta doğrudan gözlenmiş cinsiyet farkları olarak değil, görev geçmiş ve atama kayıtlarıyla sınanması gereken olası süreçler olarak değerlendirilmelidir.

Bu tür yatay geçişler görünürde terfi değildir; ancak daha sonra yöneticilik için aranan deneyimi, yönetici temasını ve kurumsal görünürlüğü sağlayabilir. Dolayısıyla yalnızca nihai yönetici oranlarının karşılaştırılması, eşitsizliğin hangi aşamada üretildiğini açıklamaz. Araştırmalar görev rotasyonu, geçici görevlendirme, eğitim katılımı, proje sorumluluğu ve merkez birimlere geçişi de izlemelidir. Cam asansörün havacılıkta sınanması, “Kim terfi etti?” sorusundan önce “Kim hangi deneyimi kazanma fırsatı buldu?” sorusunu gerektirir.

Sponsorluk, Liderlik Atıfları ve Belirsiz Ölçütler

Örgütsel kariyerler yalnızca açık ilanlara yapılan bireysel başvurularla ilerlemez. Çalışanın bir sınava girmesi, eğitmen havuzuna alınması veya geçici yönetsel göreve atanması çoğu zaman yöneticilerin bilgi vermesine ve aday göstermesine bağlıdır. Kadın yoğun işlerde erkek çalışanların “liderlik potansiyeli” daha erken fark edildiğinde, küçük fakat biriken avantajlar oluşabilir. İş yerindeki yetki pozisyonlarının görev bileşimi toplumsal cinsiyetli olduğundan, örgütsel kaynakları ve operasyonel kararları kontrol eden roller erkeklerle daha güçlü biçimde ilişkilendirilebilir (Stojmenovska vd. 2021, 599).

Bu paragrafta sözü edilen adaylık ve sponsorluk etkileri hava yollarında doğrudan ölçülmüş sonuçlar değil, süreç verisi kullanılarak test edilmesi gereken kuramsal olarak makul mekanizmalardır.

Hava yollarında kıdem, yabancı dil ve performans gibi biçimsel ölçütler bulunsa bile “otorite”, “temsil yeteneği”, “liderlik duruşu” ve “kuruma uygunluk” gibi kavramlar geniş yorum alanı bırakabilir. Bu ölçütler davranışsal göstergelere dönüştürülmediğinde toplumsal cinsiyet kalıpları değerlendirmeye sızabilir. Cam asansörün test edilmesi için başvuru yapanlar, aday gösterilenler, kısa listeye alınanlar, mülakata çağrılanlar ve atanalar ayrı aşamalar hâlinde izlenmelidir. Böyle bir süreç analizi, görünen sonucun çalışan tercihlerinden mi, gayriresmî sponsorluktan mı yoksa seçici değerlendirmeden mi kaynaklandığını ayırt etmeye yardımcı olur.

İş-Aile ve Hareketlilik Varsayımları

Kabin ve yolcu hizmetlerinde kariyer gelişimi; düzensiz vardiya, üs veya istasyon değişikliği, gece çalışması ve geçici görevlendirmeye yakından bağlantılıdır. Kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle bu fırsatlara daha az istekli olacağı varsayımı, başvuru yapıp yapmadıkları görülmeden önce yönetici beklentilerini etkileyebilir. Havacılıkta kadınların işe giriş ve meslekte kalma deneyimlerini inceleyen araştırmalar, iş güvencesizliği, çalışma düzeni ve aile yaşamının kariyer kararlarıyla iç içe geçtiğini

göstermektedir (Harvey vd. 2019, 1-2; Marintseva vd. 2022, 147-149; Forseth 2023, 488-490; Efthymiou 2026, 5).

Bu mekanizma, gerçek tercihlerle stereotipik beklentilerin birbirinden ayrılmasını gerektirir. Kadınların belirli görevlere daha az başvurması tek başına eşitsiz terfi kanıtı değildir; ancak fırsat hakkında daha geç bilgilendirilme, hareketlilik isteğinin varsayım ile değerlendirilmesi veya bakım sorumluluğu nedeniyle kariyer bağlılığının sorgulanması prosedürel eşitsizlik yaratabilir. Gelecek çalışmalarda başvuru niyeti, fiilî başvuru, teklif edilen görev ve kabul/ret gerekçeleri birlikte kaydedilmelidir.

Kesişimsellik ve İstihdam Rejimi

Cam asansör bütün erkeklere eşit hız sağlayan bir mekanizma değildir. Irksallaştırılmış erkeklerin kadın yoğun mesleklerde beyaz erkeklerle aynı kabul, yönlendirme ve terfi fırsatlarına erişemediği; dolayısıyla “erkek” kategorisinin tek başına açıklayıcı olmadığı gösterilmiştir (Wingfield 2009, 5; Williams 2013, 609). Göçmen erkeklerin kadın yoğun temizlik işlerinde daha düşük statülü görevlere yerleştirilebilmesi de cinsiyet avantajının sınıf, etnisite ve göçmenlik statüsü tarafından sınırlandığını göstermektedir (Orupabo ve Nadim 2020, 358-359). Hava yolu işletmeleri çok uluslu iş gücü, farklı ücret sistemleri ve çeşitli sözleşme biçimleri nedeniyle bu farklılaşmanın incelenmesi için güçlü bir bağlam sunmaktadır.

Aynı unvan altında çalışan personel; havayolu kadrosu, yer hizmeti kuruluştur, taşeron şirket veya dönemsel sözleşme kapsamında istihdam edilebilir. Eğitim ve terfi havuzlarına erişim, sendikal koruma, vardiya seçimi ve merkez görevlere geçiş bu statülere göre değişebilir. Bu nedenle erkek çalışanların yönetim pozisyonlarında daha görünür olması, cinsiyet avantajından çok işveren veya sözleşme farklılığını yansıtabilir. Araştırma modellerinde işveren, sözleşme, istasyon büyüklüğü, kıdem ve sendikal statü kontrol edilmeden cam asansör yorumu yapılmamalıdır.

Kabin ve Yolcu Hizmetlerinin Ayrı Kariyer Sistemleri Olarak İncelenmesi

Kabin hizmetleri ve yolcu hizmetleri aynı yolcu deneyiminin parçaları olsa da işveren yapısı, çalışma mekânı, yetki zinciri, mesleki sertifikasyon ve terfi yolları bakımından farklıdır. Kabin hizmetlerinde amirlik, eğitmenlik, emniyet/kalite ve merkez görevleri öne çıkarken yolcu hizmetlerinde vardiya amirliği, şeflik, eğitim, kalite, istasyon yönetimi ve operasyon kontrol bağlantıları önem taşır. Kabin ekibi doğrudan havayolu bünyesinde çalışabilirken yolcu hizmetleri sıklıkla yer hizmeti kuruluştur veya dış kaynak sağlayıcısı tarafından yürütülür. Bu farklılıklar olası cam asansör mekanizmalarının aynı güçte ve aynı aşamada işlemeceğini düşündürmektedir.

Literatürdeki en güçlü boşluk yolcu hizmetleridir. Son on yılda kabin görevlilerinin toplumsal cinsiyet deneyimlerine ilişkin nitel ve nicel çalışmalar bulunmasına rağmen yolcu hizmetlerinde erkek çalışanların kariyer hareketliliğini doğrudan ele alan hakemli kanıt neredeyse yoktur. “Yer hizmetleri” ifadesinin ramp, apron, bagaj ve yolcu hizmetlerini

birlikte kullanması, kadınlıkla ilişkilendirilen yolcu hizmeti rolleri ile erkek yoğun fiziksel operasyonları aynı ortalama eritmektedir. Yolcu hizmetlerinin kadın yoğunluğu ise uluslararası karşılaştırılabilir görev-grubu verisiyle doğrulanmadığından, bu çalışmada test edilmesi gereken bağlamsal bir varsayım olarak ele alınmaktadır. Gelecek çalışmalar yolcu hizmetlerini bağımsız örneklem olarak ele almalı; ramp ve apron operasyonlarını karşılaştırma grubu olarak kullanmalıdır.

Tablo 5. Kabin ve yolcu hizmetlerinin karşılaştırmalı kariyer yapısı

Boyut	Kabin hizmetleri	Yolcu hizmetleri
Temel iş yapısı	Emniyet, uçuş içi hizmet, satış ve marka temsili	İşlem doğruluğu, yolcu teması ve operasyonel koordinasyon
Başlıca kariyer geçişleri	Kabin amiri, eğitmen, emniyet/kalite, merkez yönetimi	Vardiya amiri/şef, eğitmen, kalite, istasyon ve merkez operasyonları
İstihdam ilişkisi	Çoğunlukla havayolu; bazı pazarlarda dış kaynak	Havayolu, yer hizmeti kuruluşu veya taşeron
Olası cam asansör noktası	Kritik görev, amirlik adaylığı, eğitmen havuzu	Düzensiz operasyon, vardiya liderliği, merkez görevi
Başlıca karıştırıcı değişken	Kıdem, uçuş saati, üs, dil, performans ve sağlık koşulları	İşveren, istasyon büyüklüğü, vardiya, sözleşme, sistem yetkinliği
Literatür durumu	Kimlik ve toplumsal cinsiyet çalışmaları var; terfi verisi yok	Doğrudan cinsiyet-kariyer karşılaştırması neredeyse yok

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma Gündemi ve İnsan Kaynakları Göstergeleri

Havayollarında cam asansörü güvenilir biçimde sınamak için en uygun tasarım, ardışık karma yöntem ve boylamsal insan kaynakları verisini birleştiren çok düzeyli bir araştırmadır. İlk aşamada kadın ve erkek kabin/yolcu hizmetleri çalışanları, amirler, eğitmenler ve insan kaynakları yöneticileriyle görüşmeler yapılarak görünürlük, görev dağılımı, aday gösterilme ve sponsorluk süreçleri keşfedilebilir. İkinci aşamada anonimleştirilmiş kayıtlar kullanılarak terfiye kadar geçen süre için olay geçmişi analizi, amir veya eğitmen seçimi için lojistik regresyon, ücret ve görev statüsü için çok düzeyli modeller uygulanabilir.

Analiz birimi yalnızca çalışan olmamalı; çalışanların ekip, istasyon, üs, işveren ve ülke içinde kümelendiği dikkate alınmalıdır. Kıdem, eğitim, yabancı dil, performans, devamsızlık, disiplin kaydı, başvuru davranışı, ebeveynlik, sözleşme türü ve birimin cinsiyet bileşimi kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmelidir. Küçük gruplarda milliyet, cinsel yönelim ve etnisite verileri kimlik ifşasına yol açmayacak biçimde toplanmalı ve raporlanmalıdır. Bu tasarım, cinsiyet ile kariyer sonucu arasındaki ilişkinin hangi örgütsel koşullarda ortaya çıktığını açıklayabilir.

Uygulama bakımından amaç erkek çalışanların gelişimini sınırlamak değil, fırsatların cinsiyetten bağımsız ve denetlenebilir biçimde dağıtılmasını sağlamaktır. Havayolları ve yer hizmeti kuruluşları; adaylık ve kısa liste oranlarını; eğitim, geçici görev ve proje atamalarını;

terfi süresini ve ücret değişimini görev grubu ile sözleşme türüne göre izlemelidir. “Otorite” veya “liderlik duruşu” gibi öznel ölçütler davranışsal göstergelere çevrilmeli; birden fazla değerlendirici, gerekçeli karar ve itiraz mekanizması kullanılmalıdır. Mentorluk programları, karar vericilerin görünür fırsatlar için aktif destek sunduğu sponsorluk bileşeniyle tamamlanmalıdır. Kurumsal raporlar, yalnızca temsil sayısının değil işe çekme, tutundurma, kariyer gelişimi ve çalışma koşullarının birlikte izlenmesini önermektedir (Women in Aviation Advisory Board 2022; ICAO 2023; IATA 2024; Seligson 2024).

Tablo 6. Gelecek araştırmalar için değişkenler ve veri kaynakları

Araştırma boyutu	Gösterge	Olası veri kaynağı
Görünürlük	Kritik görev, proje, geçici görevlendirme ve takdir sıklığı	Görev çizelgesi, proje kayıtları, görüşme
Adaylık süreci	Başvuru, aday gösterilme, kısa liste ve mülakat oranı	İnsan kaynakları ve seçim kayıtları
Yatay hareketlilik	Eğitim, kalite, emniyet, operasyon veya merkez görevine geçiş	Görev geçmişi ve eğitim kayıtları
Dikey hareketlilik	Terfi olasılığı ve terfiye kadar geçen süre	Boylamsal personel verisi
Maddi sonuç	Ücret, prim, vardiya ve yan hak değişimi	Bordro ve sözleşme kayıtları
Bağlamsal koşullar	Kıdem, eğitim, işveren, istasyon, sözleşme, ebeveynlik ve birim cinsiyet oranı	Özlük kayıtları ve anket
Deneyimsel sonuç	Aidiyet, damgalanma, psikolojik güven ve ayrılma niyeti	Anket ve yarı yapılandırılmış görüşme

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, 2016-2026 dönemindeki güncel literatür üzerinden cam asansör yaklaşımının havayolu kabin ve yolcu hizmetlerine uygulanabilirliğini değerlendirmiştir. İncelenen kanıtlar, erkek çalışanların bu alanlarda daha hızlı terfi ettiğini veya daha yüksek ücret aldığını doğrudan gösteren boylamsal bir çalışma sunmamaktadır. Dolayısıyla cam asansör havacılıkta doğrulanmış bir sonuç değil, kuramsal olarak güçlü ve ampirik olarak sınanabilir bir eşitsizlik mekanizmasıdır.

Literatürün ortaklaşan bulguları, mekanizmanın token görünürlüğü, liderlik ve otorite atıfları, yatay görev ayrışması, kritik deneyimlere erişim, sponsorluk ve terfi ölçütlerinin belirsizliği üzerinden işleyebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte erkeklerin görünürlüğü damgalanma ve rol gerilimiyle birlikte bulunabilir; milliyet, etnisite, sınıf, cinsel yönelim ve istihdam biçimi olası avantajı kesintiye uğratabilir. Bu nedenle bütün erkekleri homojen ve ayrıcalıklı bir grup olarak değerlendirmek, kavramın güncel kesişimsel yorumuyla bağdaşmamaktadır.

Çalışmanın belirlediği en önemli boşluk, yolcu hizmetlerinde kariyer süreçlerine ilişkin hakemli kanıtın yok denecek kadar az olmasıdır. Kabin hizmetlerinde kimlik, görünüm ve çalışma koşullarına ilişkin araştırmalar bulunmasına rağmen her iki alanda da adaylık, kısa

liste, eğitim ataması, ücret ve terfi sonuçlarını cinsiyete göre izleyen veri eksiktir. Ayrıca kabin ve yolcu hizmetlerinin tek bir “hizmet” kategorisi altında birleştirilmesi, farklı işveren ve kariyer yapılarını görünmez kılmaktadır.

Gelecek araştırmalar kabin ve yolcu hizmetlerini ayrı örneklemeler hâlinde incelemeli; çalışan anlatılarını anonimleştirilmiş insan kaynakları kayıtlarıyla birleştirmelidir. Havayolu işletmeleri ise yazılı ve davranışsal terfi ölçütleri, yapılandırılmış değerlendirme, gerekçeli karar, eşit sponsorluk erişimi ve düzenli veri izleme sistemleri kurmalıdır. Böylece araştırma, erkeklerin gelişimini engelleyen bir yaklaşım yerine, benzer nitelikteki bütün çalışanların bilgiye, görünür görevlere ve kariyer fırsatlarına eşit erişimini sağlayan süreç adaletine odaklanabilir.

Sonuç olarak çalışmanın özgün katkısı; başka sektörlerden türetilen cam asansör metaforunu havacılığa mekanik biçimde aktarmak değil, kavramın hangi hizmet rollerinde, hangi ara süreçler üzerinden ve hangi koşullar altında sıranabileceğini belirlemektir. Doğrudan kanıt ile kuramsal çıkarımın ayrılması, literatür boşluğunun açık biçimde tanımlanması ve ölçülebilir bir araştırma gündeminin sunulması, havacılık yönetimi ve örgütsel davranış yazını için temel katkıyı oluşturmaktadır.

Kaynakça

- Acker, Joan. “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”. *Gender & Society* 4/2 (1990), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Braun, Virginia - Clarke, Victoria. *Thematic Analysis: A Practical Guide*. London: SAGE, 2021.
- Dill, Janette S. vd. “Does the ‘Glass Escalator’ Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations? The Careers of Men in Low- and Middle-Skill Health Care Jobs”. *Gender & Society* 30/2 (2016), 334-360. <https://doi.org/10.1177/0891243215624656>.
- Duffy, Keri vd. “Still Red Hot? Postfeminism and Gender Subjectivity in the Airline Industry”. *Gender, Work & Organization* 24/3 (2017), 260-273. <https://doi.org/10.1111/gwao.12147>.
- Eagly, Alice H. - Karau, Steven J. “Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders”. *Psychological Review* 109/3 (2002), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>.
- Efthymiou, Marina. “Gender Diversity in Aviation: Barriers, Opportunities, and Pathways for Equity”. *Transportation Research Procedia* 94 (2026), 3-12. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2026.01.002>.
- Ferguson, Jane M. - Ayuttacorn, Arratee. “Air Male: Exploring Flight Attendant Masculinities in North America and Thailand”. *The Asia Pacific Journal of Anthropology* 20/4 (2019), 328-343. <https://doi.org/10.1080/14442213.2019.1634137>.
- Ferla, Martina - Graham, Anne. “Women Slowly Taking Off: An Investigation into Female Underrepresentation in Commercial Aviation”. *Research in Transportation Business & Management* 31 (2019), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2019.100378>.
- Forseth, Ulla. “Take-Off, Turbulence and Turnaround: Women’s Careers in Aviation”. *Equality, Diversity and Inclusion* 42/4 (2023), 480-493. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2021-0249>.
- Fraga, Aline Mendonça - Rocha-de-Oliveira, Sidinei. “Masculinities and Femininities in the Sky: The Gender Project(s) of Flight Attendants’ Careers”. *RAE-Revista de Administração de Empresas* 62/3 (2022), 1-27. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220309>.

- Harvey, Geraint vd. "Women in Aviation: A Study of Insecurity". *Research in Transportation Business & Management* 31 (2019), 100366. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2019.05.001>.
- Ihlebaek, Camilla - Rustad, Marianne Hojem. "Psychosocial Job Strain and Musculoskeletal Pain in Cabin Crew - Does Gender Matter?". *The International Journal of Aerospace Psychology* 32/1 (2022), 54-63. <https://doi.org/10.1080/24721840.2021.1927733>.
- International Air Transport Association (IATA). *Gender in Aviation*. Montreal-Geneva: International Air Transport Association, 2024.
- International Civil Aviation Organization (ICAO). *Compilation of Best Practices and Experiences in Enhancing Gender Equality in Aviation*. Montreal: International Civil Aviation Organization, 2023.
- Keynton, Rachel - Lee, Kenya. "Taking the Glass Escalator Theory to School". *Socius* 10 (2024), 1-18. <https://doi.org/10.1177/23780231231217828>.
- Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.
- Kronberg, Anne-Kathrin vd. "Promoting Men and Women to Management: Putting the Glass Escalator Paradox in the Establishment Context". *Social Science Research* 120 (2024), 103003. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103003>.
- Lee, Kyung vd. "A Study on Job Stress Factors Caused by Gender Ratio Imbalance in a Female-Dominated Workplace: Focusing on Male Airline Flight Attendants". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19/15 (2022), 9418. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159418>.
- Marintseva, Kristina vd. "Factors Influencing Low Female Representation in Pilot Training Recruitment". *Transport Policy* 115 (2022), 141-151. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.11.010>.
- Orupabo, Julia - Nadim, Marjan. "Men Doing Women's Dirty Work: Desegregation, Immigrants and Employer Preferences in the Cleaning Industry in Norway". *Gender, Work & Organization* 27/3 (2020), 347-361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>.
- Page, Matthew J. vd. "The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews". *BMJ* 372 (2021), n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>.
- Parnell, Katie J. vd. "'It's a Man's World': A Scoping Review of the Experiences of Women Working in Aviation". *Ergonomics* 65/11 (2022), 1537-1553. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2070662>.
- Schwiter, Karin vd. "Male Privilege Revisited: How Men in Female-Dominated Occupations Notice and Actively Reframe Privilege". *Gender, Work & Organization* 28/6 (2021), 2199-2215. <https://doi.org/10.1111/gwao.12731>.
- Seligson, David. *Women and Aviation: Quality Jobs, Attraction and Retention*. ILO Working Paper 117. Geneva: International Labour Organization, 2024. <https://doi.org/10.54394/GYUN3488>.
- Smith, Warren E. vd. "Reshaping Gender in Airline Employment". *Annals of Tourism Research* 89 (2021), 103221. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103221>.
- Smith, Warren E. vd. "'Creamy and Seductive': Gender Surveillance in Flight Attendant Work". *Annals of Tourism Research* 98 (2023a), 103507. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103507>.
- Smith, Warren E. vd. "Gendered Instagram Representations in the Aviation Industry". *Journal of Sustainable Tourism* 31/3 (2023b), 639-663. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1932933>.
- Snyder, Hannah. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines". *Journal of Business Research* 104 (2019), 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.

- Stojmenovska, Dragana vd. "The Gender Gap in Workplace Authority: Variation across Types of Authority Positions". *Social Forces* 100/2 (2021), 599-621. <https://doi.org/10.1093/sf/soab007>.
- Suau-Sanchez, Pere vd. "Board and Executive Gender Diversity as a Driver of Airline Efficiency: A Network-DEA Analysis". *Journal of Air Transport Management* 124 (2025), 102745. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2025.102745>.
- Torre, Margarita. "Stopgappers? The Occupational Trajectories of Men in Female-Dominated Occupations". *Work and Occupations* 45/3 (2018), 283-312. <https://doi.org/10.1177/0730888418780433>.
- Torraco, Richard J. "Writing Integrative Literature Reviews: Using the Past and Present to Explore the Future". *Human Resource Development Review* 15/4 (2016), 404-428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>.
- Węziak-Białowolska, Dorota vd. "Work, Gender, and Sexual Harassment on the Frontlines of Commercial Travel: A Cross-Sectional Study of Flight Crew Well-Being". *The International Journal of Aerospace Psychology* 30/3-4 (2020), 171-189. <https://doi.org/10.1080/24721840.2020.1796488>.
- Williams, Christine L. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions". *Social Problems* 39/3 (1992), 253-267. <https://doi.org/10.2307/3096961>.
- Williams, Christine L. "The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times". *Gender & Society* 27/5 (2013), 609-629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>.
- Wingfield, Adia Harvey. "Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work". *Gender & Society* 23/1 (2009), 5-26. <https://doi.org/10.1177/0891243208323054>.
- Women in Aviation Advisory Board. *Breaking Barriers for Women in Aviation: Flight Plan for the Future*. Washington, DC: Federal Aviation Administration, 2022.
- Yanıkoğlu, Özge Peksatici. "De-Gendering the Occupation: Exploring Gender-Based Career Challenges Experienced by Female Flight Attendants". *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11/2 (2024), 652-667. <https://doi.org/10.17336/igusb.1231093>.
- Yanıkoğlu, Özge vd. "Gender in the Cockpit: Challenges Faced by Female Airline Pilots". *Journal of Air Transport Management* 86 (2020), 101823. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101823>.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ / ETHICAL APPROVAL FOR THE RESEARCH

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında uyulması gereken kurallara riayet edilmiştir. Araştırma yalnızca yayımlanmış akademik çalışmalar ile kamuya açık kurumsal raporlara dayanmakta; insan katılımcılardan veri toplanmamakta ve kişisel veri işlenmemektedir. Bu nedenle etik kurul izni gerektiren araştırmalar kapsamında değildir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI / RESEARCHER CONTRIBUTION RATE

Araştırma tek yazarlı olduğu için çalışmanın tamamı yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

ÇATIŞMA BEYANI / CONFLICT OF INTEREST

Araştırma kapsamında herhangi bir kişi veya kurumla finansal ya da kişisel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIMI BEYANI / GENARATİVE AI DECLARATION

Çalışmanın hazırlanması aşamalarında; metinlerin dil kontrolünde üretken yapay zekâ araçları (ChatGPT) kullanılmıştır.