

**T. C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Sosyoloji Anabilim Dalı

**ERKEK EGEMEN ÇALIŞMA ORTAMINDA,  
KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE  
ENGELLER: KADIN GÜVENLİK GÖREVLİLERİ  
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

**Dilek AKGÜN**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Özlem DERİN SAĞLAM

**İstanbul – 2023**



## TEZ TANITIM FORMU

**Yazar Adı Soyadı** : Dilek AKGÜN

**Tezin Dili** : Türkçe

**Tezin Adı** : Erkek Egemen Çalışma Ortamında, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Engeller: Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması

**Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı** : Sosyoloji

**Tezin Türü** : Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi** : 22.06.2023

**Sayfa Sayısı** : 206

**Tez Danışmanı** : Dr. Öğr. Üyesi Özlem DERİN SAĞLAM

**Dizin Terimleri** : Güvenlik, Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Kalıp Yargılar, Stereotipler

**Türkçe Özet** : Erkek egemen çalışma ortamında çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar ve engeller nitel araştırma yöntemi ile analiz edilmiş ve özetlenmiştir. Örneklem güvenlik sektöründe çalışan kadınlardır.

**Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Dilek AKGÜN*

**T. C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Sosyoloji Anabilim Dalı

**ERKEK EGEMEN ÇALIŞMA ORTAMINDA,  
KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE  
ENGELLER: KADIN GÜVENLİK GÖREVLİLERİ  
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

**Dilek AKGÜN**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Özlem DERİN SAĞLAM

**İstanbul – 2023**

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Dilek AKGÜN

.../.../2023



**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Dilek AKGÜN'ün "Erkek Egemen Çalışma Ortamında, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Engeller: Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalı, Sosyoloji Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

*İmza*

Başkan *Doç. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ*  
*ATAKAN*

*İmza*

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Özlem*  
*DERİN SAĞLAM*  
(Danışman)

*İmza*

Üye *Dr. Öğr. Üyesi Diler Ezgi*  
*TARHAN*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2023

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*  
Enstitü Müdürü

## ÖZET

Bu tez çalışması, erkek egemen çalışma ortamlarında kadınların karşılaştığı sorunlar ve engeller üzerine odaklanmaktadır. Özellikle kadın güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilen bir alan araştırmasıdır. Tez, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma deneyimlerini, mesleki gelişimlerini, yaşadıkları zorlukları ve karşılaştıkları engelleri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede, kadınların güvenlik sektöründe karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık, stereotipler, sosyal normlar ve diğer zorluklar hakkında anlayışımızı derinleştirmeyi hedeflemektedir. Tez, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerini anlamak ve bu alanda daha iyi destek ve iyileştirmeler sağlamak için önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların güvenlik sektöründe karşılaştıkları zorlukları anlamak ve bu zorlukları derinlemesine irdelemek amacıyla İstanbul'da yaşayan 15 kadın güvenlik görevlisi ile nitel araştırma yöntemi kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler, kadınların çalışma deneyimlerini, cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaşma durumlarını, cinsiyet rollerinin etkisini ve güvenlik sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini ele almıştır. Bu şekilde, toplumsal cinsiyet bağlamında kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerine odaklanarak, cinsiyet eşitliği ve adaleti sağlamak için atılması gereken adımların belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak, konunun daha iyi anlaşılması ve yorumlanması amacıyla, derinlemesine görüşmeler ve yarı-yapılandırılmış bir soru formu kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma ortamında maruz kaldıkları cinsiyet temelli ayrımcılık, kısıtlamalar ve zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Yapılan analiz sonrasında bazı önerilerde bulunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, kadın yöneticilerin kadın güvenlik görevlilerinin kariyer deneyimleri üzerindeki olumlu rolünü ortaya koymuştur. Ayrıca, bu çalışma sonucunda yeni bir kavramın tanımlanması gerektiği önerisi ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik, Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Kalıp Yargılar, Stereotipler

## SUMMARY

This thesis focuses on the problems and obstacles faced by women in male-dominated work environments. It is a field research carried out especially on female security guards. The thesis aims to examine the working experiences of female security guards, their professional development, the challenges they experience and the obstacles they face. In this way, it aims to deepen our understanding of the gender-based discrimination, stereotypes, social norms and other challenges that women face in the security sector. The thesis aims to make an important contribution to understanding the experiences of female security guards and providing better support and improvements in this area. For this purpose, in order to understand the difficulties faced by women in the security sector in the context of gender and to examine these difficulties in depth, interviews were conducted with 15 female security officers living in Istanbul using qualitative research method. These interviews addressed women's work experiences, situations where they face gender-based discrimination, the impact of gender roles and gender dynamics in the security sector. In this way, by focusing on the experiences of female security officers in the context of gender, it is aimed to determine the steps that should be taken to achieve gender equality and justice. As a data collection tool, in-depth interviews and a semi-structured questionnaire were used to better understand and interpret them. The findings of the study reveal that female security guards face gender-based discrimination, restrictions and challenges that they are exposed to in the work environment. After the analysis, some suggestions were made. As a result of the analyzes, the positive role of female managers on the career experiences of female security guards was revealed. In addition, as a result of this study, the suggestion that a new concept should be defined has emerged.

**Keywords:** Security, Gender, Social Stereotypes, Stereotypes.



## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
GRAFİKLER LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Temel Tanımlar .....	3
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramına Giriş .....	3
1.1.2. Ataerkillik ve Ataerkil Pazarlığı Yeniden Düşünmek.....	15
1.1.3. Damgalama Teorisi.....	19
1.1.4. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....	33
1.1.5. Cam Tavan Sendromu .....	44
1.1.5.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller.....	55
1.1.5.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller .....	58
1.1.5.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller.....	61

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ARAŞTIRMANIN KONUSU VE KAPSAMI

2.1. Araştırmanın Problemi.....	72
2.2. Araştırmanın Amacı.....	73
2.3. Araştırmanın Önemi .....	74
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	75
2.5. Araştırmanın Varsayımları .....	77

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### YÖNTEM VE TEKNİKLER

3.1. Yaklaşım.....	78
3.1.1. Yöntem .....	78
3.1.2. Araştırmanın Deseni .....	79
3.1.3. Çalışma Grubu.....	80
3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Süreci .....	81

3.1.5. Veri Analizi .....	82
3.1.6. Araştırmada Karşılaşılan Güçlükler .....	83

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ARAŞTIRMA BULGULARI**

4.1. Katılımcıların Sosyo - Demografik Özellikleri .....	85
4.1.1. Katılımcıların Yaş Dağılımları .....	85
4.1.2. Katılımcıların Medeni Durumu .....	86
4.1.3. Katılımcıların Çocuk Sayısı.....	86
4.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumları .....	87
4.1.5. Katılımcıların Mesleki Deneyimleri.....	88
4.2. Çalışma Hayatına Geçişine İlişkin Bulgular.....	89
4.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular .....	95
4.4. Çalışma Hayatına Bakış Açısına İlişkin Bulgular .....	101
4.5. Çalışmanın Kişisel ve Sosyal Hayatlarına Etkisine İlişkin Bulgular.....	112
4.6. Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Bulgular .....	122
4.7. Çalışma Hayatında Yükselmeye İlişkin Bulgular.....	150
4.8. Kadın Yönetici Motivasyonuna Dair Kavramsal Bir Önerme .....	169
4.8.1. Cinsiyet Eşitliğinde Kadın Yöneticilerin Rolü.....	169
4.8.2. Gölge .....	169
4.8.3. Bozon.....	171
4.8.4. Gölge Etkisi Bozonu.....	172

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

5.1. Sonuçlar .....	174
5.2. Öneriler .....	179
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>182</b>

## KISALTMALAR

**AVM:** Alışveriş Merkezi

**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**Vs.:** Vesaire

Katılımcılara ilişkin kısaltmalar:

**K1:** Katılımcı 1

**K2:** Katılımcı 2

**K3:** Katılımcı 3

**K4:** Katılımcı 4

**K5:** Katılımcı 5

**K6:** Katılımcı 6

**K7:** Katılımcı 7

**K8:** Katılımcı 8

**K9:** Katılımcı 9

**K10:** Katılımcı 10

**K11:** Katılımcı 11

**K12:** Katılımcı 12

**K13:** Katılımcı 13

**K14:** Katılımcı 14

**K15:** Katılımcı 15

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Bhasin'e (2003) göre, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklılıklar .....	7
<b>Tablo 2.</b> En yaygın toplumsal cinsiyet kalıp yargıları .....	11



## GRAFİKLER LİSTESİ

<b>Grafik 1.</b> Cinsiyete Göre Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler 2021 .....	36
<b>Grafik 2.</b> Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri 2022 .....	39
<b>Grafik 3.</b> Cinsiyete Göre Meslek Oranları, 2017-2021 .....	41
<b>Grafik 4.</b> Temel İşgücü Göstergeleri 2019-2022 .....	47
<b>Grafik 5.</b> Küresel Liderlik Rollerindeki Kadınlar 2022.....	65
<b>Grafik 6.</b> Türkiye’de Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Oranı, 2017-2020.....	66
<b>Grafik 7.</b> Kamu ve Özel Sektörde Yönetici Pozisyonundaki Kişiler, 2019-2020.....	68
<b>Grafik 8.</b> Katılımcıların Yaş Dağılımı .....	85
<b>Grafik 9.</b> Katılımcıların Medeni Durumu.....	86
<b>Grafik 10.</b> Katılımcıların Çocuk Sayısı .....	87
<b>Grafik 11.</b> Katılımcıların Eğitim Durumu .....	88
<b>Grafik 12.</b> Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi.....	89

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1851-1910-2020 Yılları Kadın Moda Akımı.....	13
Şekil 2. 1910-2020 Yılları Erkek Moda Akımı.....	15
Şekil 3. Erick Erickson ve Lou Dobbs'un Yorumları .....	41
Şekil 4. Megyn Kelly, Erick Erickson ve Lou Dobbs'un Diyalogu.....	41
Şekil 5. Cam Tavan Sendromunun Boyutları .....	53
Şekil 6. Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller.....	62



## ÖNSÖZ

“Erkek Egemen Çalışma Ortamında, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Engeller: Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı tez çalışması, güvenlik sektöründe çalışan kadınların deneyimlediği zorluklar ve engeller üzerine bir alan araştırması sunmaktadır. Güvenlik sektöründe çalışan biri olarak, 12 yıllık deneyimim boyunca kadın meslektaşlarımla karşılaştığı zorlukları ve bu alanda ilerlemelerini engelleyen faktörleri yakından gözleme fırsatı buldum. Bu dönemin 7 yılını güvenlik yöneticisi olarak geçirdim. Bu süre zarfında, kadınların mesleki gelişimlerini desteklemek ve onları güvenlik sektöründe başarılı kılacak koşulları oluşturmak için çaba sarf ettim. Bu tez, bu çabanın bir yansımasıdır ve güvenlik sektöründe kadınların karşılaştığı sorunların anlaşılması ve çözülmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu tez, bu gözlemlerimin ve deneyimlerimin bir ürünüdür.

Bu araştırma projesinin gerçekleştirilmesi sırasında, özellikle saha çalışmaları ve mülakatlar yoluyla, birçok kadın güvenlik görevlisiyle bir araya gelme fırsatı buldum. Onların deneyimlerini, hikayelerini ve zorluklarını dinlemek, benim için büyük bir ilham kaynağı oldu. Bu tez, onların seslerini duyurmayı ve güvenlik sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için farkındalık yaratmayı hedeflemektedir. Kadınların güvenlik sektöründe karşılaştıkları zorlukları anlama ve bu alanda değişim yaratma amacıyla kaleme alınmıştır. Umarım bu çalışma, güvenlik sektöründe cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmaya ve bu alanda ilerleme sağlamaya katkıda bulunur.

Bu çalışma sürecinde desteklerini esirgemeyen herkese içtenlikle teşekkür etmek istiyorum. Özellikle, her koşulda yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Özlem DERİN SAĞLAM'a, desteklerini esirgemeyen oğlum Berkin Suat DEMİRCAN ve nişanlım Tarık DİNÇ'e, fikirleriyle ve destekleriyle bu teze katkıda bulunan tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

## GİRİŞ

Günümüzde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların meslek hayatında yükselmesi, küresel düzeyde birçok ülkenin ve sektörün önemli bir gündem maddesidir. Kadınların iş dünyasında daha üst pozisyonlara ulaşmaları ve liderlik rollerinde daha fazla yer almaları, cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmada önemli bir adımdır. Ne var ki, kadınların mesleklerinde yükselmesini engelleyen çeşitli zorluklar ve engellerle karşılaşmaktadır. Bu tez çalışması, kadınların mesleklerinde yükselmesinde karşılaştıkları zorlukları ve engelleri ayrıntılı bir şekilde araştırmayı amaçlamaktadır. Kadınların iş hayatında başarılarını sınırlayan faktörlerin belirlenmesi, bu faktörlerin nedenlerinin anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi, çalışmanın temel hedeflerini oluşturmaktadır.

Birinci bölümde, çalışmanın temel kavramları ve terimleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır. İlk olarak, toplumsal cinsiyet kavramına genel bir giriş yapılarak, toplumda cinsiyet rolleri ve beklentilerinin nasıl şekillendiği incelenmektedir. Toplumsal cinsiyetin, biyolojik cinsiyetten farklı olarak sosyal ve kültürel olarak inşa edildiği vurgulanmaktadır. Ardından, ataerkillik ve ataerkil pazarlığı yeniden düşünme konuları ele alınarak, geleneksel cinsiyet normlarının kadınların meslek hayatındaki ilerlemesini nasıl etkilediği incelenmektedir. Damgalama teorisi, bir diğer önemli kavram olarak bu bölümde ele alınmaktadır. Kadınların mesleki başarılarına ilişkin negatif etiketlerin nasıl bir engel oluşturduğu ve kadınların yeteneklerini küçümsemeye yönelik stereotiplerle nasıl karşılaştığı incelenmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü de bu bölümde tartışılan bir başka konudur. Kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşması ve belli alanlarda temsil oranlarının düşük olması, cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Cam tavan sendromu, kadınların üst düzey pozisyonlara yükselirken karşılaştığı görünmez engelleri tanımlayan bir kavramdır. Bu bölümde, cam tavan sendromunun ne olduğu, kadınların bu engellerle nasıl mücadele ettiği ve cam tavanın kırılması için nelerin gerektiği gibi konular ele alınmaktadır.

Dördüncü ve son bölümde, araştırmanın temel bulguları, analiz, sonuçlar ve öneriler sunulmaktadır. Elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemiyle ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Katılımcıların görüşleri, deneyimleri ve bakış açıları dikkate



alınarak, kadınların mesleklerinde yükselmesini engelleyen zorluklar ve engeller tanımlanmıştır. Ayrıca, bu zorlukların altında yatan nedenler ve etkileyen faktörler de analiz edilmiştir. Sonuçlar, kadınların mesleklerinde yükselmesini sınırlayan çeşitli faktörlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, kurumsal engeller, toplumsal normlar, cinsiyet temelli ayrımcılık ve bireysel faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonuçları, kadınların meslek hayatında daha fazla fırsat ve destek elde etmeleri için önemli ipuçları sağlamaktadır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Temel Tanımlar

#### 1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramına Giriş

Bütün toplumlar, tarihte bir yer edinmek için, bu edindikleri yeri korumak ve devam ettirmek için uzun bir yol kat etmişlerdir. Bu geçilen yolda doğada bulunan şeylerin yanı sıra kültürel şeyleri de eklemeleriyle birçok ürün üretmişlerdir. Toplumsal olarak üretilen, kültürel ürünlerden bir tanesi de toplumsal cinsiyettir. Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklı şeyleri ifade eden kavramlardır. Kadın veya erkek, biyolojik olarak bireyin dişi veya er oluşunu, toplumun bireye yüklediği toplumsal roller bakımından ise bireyin kadın veya erkek oluşunu ifade eden terimlerdir. Türk dil kurumu (TDK) sözlüklerine göre cinsiyet; “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks” şeklinde tanımlanmaktadır ("Türk Dil Kurumu Sözlükleri", 2022).

Biyolojik ve toplumsal olarak her iki oluşumda farklı anlamları ifade etmektedir:

“Cinsiyet(*sex*) ve toplumsal cinsiyet(*gender*) arasında önemli bir ayrım yapmamız gerekmektedir. Sosyologlar cinsiyet terimini genellikle bedenin erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına neden olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları dile getirmek için kullanırlar. Toplumsal cinsiyet terimi ise, tersine, erkekler ve dişiler arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklarla ilgilidir. Toplumsal cinsiyet, toplumsal olarak kurulmuş erillik ve dişillik kavramlarıyla bağlantılıdır” (Giddens, 2008).

Toplumsal cinsiyet kavramı, genellikle toplumsal kuramlar ve sosyal psikoloji gibi disiplinler tarafından açıklanmaya çalışılır. Bu disiplinler, insanların davranışlarını, düşüncelerini ve ilişkilerini etkileyen toplumsal faktörleri inceler. Toplumsal cinsiyet kavramı, bu faktörler arasında önemli bir yere sahiptir ve insanların cinsiyetine dayalı olarak nasıl davranması beklenildiğini, hangi rolleri üstlenmesi gerektiğini ve nasıl bir kimlik oluşturması gerektiğini açıklamaya yardımcı olur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığı anlamak, sorgulamak ve dönüştürmek için feminist

metodoloji önemli bir araç sunmaktadır. Feminist metodoloji, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve kadın deneyimlerini anlamaya odaklanarak geleneksel araştırma yöntemlerini eleştirir ve dönüştürür. Bu metodoloji, cinsiyetin sosyal bir yapı olduğunu ve toplumsal cinsiyet rollerinin analiz edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların seslerini duymak ve deneyimlerini merkeze almak, feminist metodolojinin temel ilkelerindedir. Ayrıca, güç ilişkilerini ve hiyerarşileri ele alarak toplumsal cinsiyetin günlük hayatta nasıl işlediğini anlamak için katılımcı araştırma yöntemleri kullanılmaktadır. Feminist metodoloji, toplumsal cinsiyetin anlaşılmasını derinleştiren ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden kapsamlı bir yaklaşımdır.

İnsanlar kız veya erkek olmak üzere iki tür cinsiyetle doğarlar. Söz konusu biyolojik cinsiyet bireylerin kültürel kimlik oluşumunda en önemli özellik olarak karşımıza çıkar. “Öyle ki bebeğin doğumundan hemen sonra anne babalar ve yakınların bebekle ilgili ilk sorusu cinsiyetinin ne olduğu sorusudur. Yapılan bir araştırmada yeni doğmuş bebekleri olan çiftlerin yakınları ile olan ilk telefon görüşmeleri kaydedilmiş ve bu görüşmelerin %80’inde aile yakınlarının bebeğin sağlık durumunu bile sormadan önce cinsiyetlerini sordukları belirlenmiştir” (aktaran Akdoğan, 2007). Bu araştırma bebeğin cinsiyetinin toplum tarafından ne derecede önemli olduğunu belirtmektedir.

Aslında dişi veya erkek terimi toplumda farklı biyolojik organlar nedeniyle ortaya çıkmıştır, bu nedenle erkek ve kadına gençliklerinden, hatta annelerinin rahmine düştüklerinden beri farklı şekillerde davranılır. Toplum, erkeğin güçlü olması ve rasyonel düşünmesi gerektiğine dair temel güvene sahipken, kadın güçsüz, duygusal ve erkeklerden daha zayıftır. Farklılıkları ve toplumlarda tutulan ataerkil çizgi, otomatik olarak iki cinsiyete farklı muameleler yapar. Aslında cinsiyet farkı, cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olmadığı sürece bir sorun değildir. Ama cinsiyet farklılıkları kadınlarda birçok eşitsizliğe neden oluyor, çünkü kadın toplumda gücü düşük olan zayıf bir insan olarak biliniyor. Bu olgular kadınlara yönelik cinsel taciz, hanelerde şiddet, ihlal, olumsuz yargı, ekonomik duruş gibi birçok haksız muameleye neden olmaktadır.

“Cinsiyet, anatominin kaderi/yazgısı olduğu düşüncesinden hareketle biyolojik indirgemeciliği ifade etmekte, toplumsal cinsiyet ise biyolojik farklılığın toplumda yaratmış olduğu algı üzerinden gidilerek kadın ve erkek cinsinin

yarattığı çatışmanın ilişkiselliğine odaklanmaktadır. Bu odaklanma heteronormatif denilen erkek ve dişinin heteroseksüel kalıpların egemenliği üzerinden toplumda cinsiyet kimliklerinin kurgulanmasına yol açar. Sonunda hem biyolojik farklılık hem de ilişkiselliğin yarattığı çelişkiyi bir potada toplayan kadınlık ve erkeklik durumunun bir inşa olduğu noktasından hareketle sürece ve devingenliğe göndermede bulunur” (aktaran Akkaş, 2019).

Literatürde olan bazı toplumsal cinsiyet tanımlarına bakacak olursak:

Simone de Beauvoir cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin ayrımını, Kadın Nedir? (*Le Deuxième Sexe*) adlı çalışmasında “kadınlık doğuştan gelmez; sonradan kazanılır” sözü ile ifade etmiştir. Bir kişinin doğuştan gelen cinsiyeti olarak kadın olması, onun otomatik olarak kadın olarak davranmasını veya kadın olarak bir kimlik oluşturmasını gerektirmez. Bunun yerine, bir kişinin kadın olarak beklenen davranışları sergilemesi ve kadın olarak bir kimlik oluşturması beklenir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (2016) “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele: Ulusal Eylem Planı” adındaki çalışmasında toplumsal cinsiyetin tanımı şu şekilde yapılmıştır:

“Belli bir toplumun kadınlar ve erkekler için uygun gördüğü sosyal olarak inşa edilen roller, davranışlar, etkinlikler ve yaklaşımlar”.

Toplumsal cinsiyet kavramı, 1955 yılında Amerikalı araştırmacı John Money tarafından, biyolojik cinsiyetleri belli olmayan, fakat belli bir cinsel kimliğe sahip olan “interseksüel” insanların duygu ve davranışlarını tarif etmek için ortaya atılmıştır (“Cinsiyet”, 2022).

Ann Oakley, 1972 yılında yayımlanan *Sex, Gender and Society*'de açıkladığı üzere, cinsiyet biyolojik açıdan erkek/kadın ayrımını anlatırken, toplumsal cinsiyet erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Vatandaş, 2011). Akın ve Demirel’e (2003) göre, toplumsal cinsiyet; biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır. Slattery’e (2010) göre, toplumsal cinsiyet; davranış ve rollerdeki erkeksi ve kadınsı olarak tanımlanan kişisel farkları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Tobach’a (2001) göre toplumsal cinsiyet; varsayılan cinsiyet temelinde

bireylere öngörülen etkinlik, giyim, sosyal ilişkiler toplumsal statü kodlarının psikososyal/toplumsal bütünleşmesidir. Elgün ve Pira'a (2004) göre toplumsal cinsiyet ise; erkek ve kadının biyolojik farklılaşmasına ideoloji tarafından yüklenen anlamlar ve değerlerdir.

**Tablo 1.** Bhasin'e (2003) göre, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklılıklar

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
Sayıtlılar	Sayıtlılar
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cinsiyet doğaldır.</li><li>• Biyolojik farklılıklara işaret eder.</li><li>• Cinsel organlardaki farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıklara dayanır.</li><li>• Zaman ve mekâna göre değişmez.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplumsal Cinsiyet sosyo-kültürel'dir. İçerisinde bulunduğu yapının etkisi altındadır.</li><li>• Eril ve dişil niteliklere, bunların toplum tarafından ne şekilde anlamlandırıldığına, davranış modellerine, cinsiyetle ilgili rollere, sorumluluklara dayanır.</li><li>• İçerisinde bulunduğu yapıdan etkilenir, dolayısıyla da zamana ve kültüre göre değişir.</li><li>• Aile gibi toplumsal kurumlarla ilişkisine göre farklılıklar gösterebilir.</li></ul>

**Kaynak:** (Uluocak, Gökulu, Bilir, Karacık, ve Özbay, 2014)

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farkları Tablo 1.'de görmekteyiz. Burada cinsiyetin doğal olduğunu, biyolojik farklılıklara gönderme yaptığını ve değişmeyeceğini belirtmesine rağmen toplumsal cinsiyetin sosyo-kültürel olduğunu, zamana ve kültüre göre değişebileceğini belirtmektedir.

Toplumsal cinsiyeti daha detaylı açıklarken iki yaklaşım ele alınmaktadır. Bunlar; biyolojik determinizm ve sosyal inşadır. Biyolojik determinizme göre cinsiyetlerin birbirinden farkı ve hayattaki tercihleri arasında farklar olduğunu bu farklarında hormonsal farklılıklardan kaynaklandığını savunur (Kenet, 2019).

Biyolojik deterministler bireylerin davranışlarının hücrelerindeki biyokimyasal özellikler tarafından oluştuğunu ve bu biyokimyasal özellikleri de genlerin belirlediğini savunmaktadırlar. "Genden bireye ve bireyden tüm bireylerin davranışları toplamına dek uzanan bir belirleyiciler zinciri, insan davranışlarına dolayısıyla tüm

topluma hakimdir. Böylece deterministler, insan doğasını genlerin belirlediğini öne sürmüş olurlar” (Kamin, Lewontin, ve Rose, 2019). Dolayısıyla biyolojik determinizm, bir kişinin davranışlarının ve özelliklerinin tamamen biyolojik yapısına dayandığını ve bu yapının etkisiyle belirlendiğini ileri süren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, cinsiyetin de biyolojik yapıya dayandığını ve bu nedenle cinsiyetle ilgili davranışların ve özelliklerin de doğuştan belirlendiğini varsayar. Biyolojik olarak kadın olmak, bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak biyolojik yapısının belirli özelliklere sahip olmasıdır. Örneğin, kadınların vücutlarında bulunan hormonlar, üreme sistemi ve diğer biyolojik özellikler, kadınları diğer cinsiyetlerden ayıran özelliklerdir.

“Bazı araştırmacılar kadın ve erkeğin davranışlarındaki farklılıkların doğuştan geldiğine ve bunun nedeninin biyolojik farklılıklar olduğunu savunmaktadırlar. Bu farklılıklar her kültürde farklı biçimlerde varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla çoğu toplumun kendine özgü olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden doğal etkenlerin sorumlu olduğunu ileri sürmektedirler” (Giddens, 2008). Biyolojik olan her şey doğadan gelmiştir, bilim de bunu kanıtlamıştır. Biyoloji değişmezdir; bu nedenle bu konuda tartışılmaz (Kamin, Lewontin, & Rose, 2019). İngiltere Sosyal Hizmetler Bakanı, Patrick Jenkin, 1980 yılında çalışan anneler için yaptığı televizyon röportajında, bu düşüncüyü desteklemektedir:

“Açıkçası annelerin babalarla aynı çalışma hakkına sahip olduğunu düşünmüyorum. Tanrı eşit haklara sahip olmamızı isteseydi, kadın ve erkeği yaratmazdı. Bunlar biyolojik gerçekler, küçük çocuklar annelerine bağımlıdır” (Rose, 2007).

Biyoloji doğum gerçekleştiği andan itibaren sona erer. Bundan sonra her toplumda var olan ve değişiklikler gösteren kültür ortaya çıkar. İnsan davranışları bütün olarak biyolojiye bağlı değildir, biyolojiden de ayrı düşünülemez. Bireylerin davranışlarının doğuştan geldiğini savunan araştırmacılar, toplumsallaşma sürecinde birey davranışlarının şekillendiğini görmezden gelmektedirler. Kadın ile erkek arasında biyolojik olarak farklılıklar olduğu kesinlikle kabul edilen bir temeldir. Ancak, biyolojik özellikler yüzünden indirgeme yapılması, yani bir kişinin biyolojik yapısına dayanarak onun davranışlarını, özelliklerini ve kimliğini belirlemeye çalışmak, genellikle doğru değildir. Çünkü bir kişinin davranışları, özellikleri ve kimliği, sadece biyolojik yapısına değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarına,

öğrenme deneyimlerine, kültürel değerlere ve diğer çeşitli etkenlere de bağlıdır. Bu nedenle, biyolojik özellikler yüzünden indirgeme yapmak, bir kişinin gerçekteki zenginliğini ve çeşitliliğini göz ardı etmektedir. Ayrıca bu temelden yola çıkarak kadından ve erkekten beklenen davranışları sadece biyolojiye indirgemek toplumsallaşma sürecini, kültürü, toplumsal normları ve toplumun bireylere dayattığı birçok şeyi inkâr etmek anlamına gelir.

Toplumsal cinsiyet, toplumda bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak nasıl davranması beklenildiğini, hangi rolleri üstlenmesi gerektiğini ve nasıl bir kimlik oluşturması gerektiğini belirleyen kurallar ve normlardır. Bu kurallar ve normlar, toplumdan topluma ve zaman içinde değişebilir. Örneğin, bir toplumda erkeklerin aile içinde geçimini sağlamakla yükümlü(*patriarkal*) olduğu beklenirken, başka bir toplumda kadınların bu sorumluluğu(*matriarkal*) üstlenmesi beklenebilir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet beklentileri, bir kişinin doğuştan gelen cinsiyetiyle ilgili değil, aksine toplum tarafından öğretilir ve kabul edilir. Bu nedenle, bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak beklentileri, rolleri ve kimlikleri değiştirilebilir. Toplumsal cinsiyet, genellikle erkeklik ve kadınlık gibi iki kategoriye ayrılır ve bu kategorilerde beklentiler, roller ve kimlikler farklıdır. Örneğin, toplumda erkeklik ile ilişkili olarak beklenen davranışlar, kadınlık ile ilişkili olarak beklenen davranışlardan farklı olabilir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet, bir kişinin doğuştan gelen cinsiyetinden ziyade toplum tarafından nasıl davranması beklenildiğine göre belirlenir.

Toplumun bireylerden beklediği rollerin olduğunu daha önce belirtmiştik. Rol kelimesi, tiyatrodan sosyolojiye aktarılmış bir kelimedir. Rol kelimesinin anlamı TDK'ye göre, "bir kişiliği canlandıran oyuncunun söylemesi ve yapması gereken hareketlerin genel adı" ("Türk Dil Kurumu Sözlükleri", 2022). Sosyolojik olarak rol terimi; kişinin sahip olduğu sosyal statü veya çeşitli kurumlar içerisinde bulunduğu konum gereği kendisinden göstermesi beklenen davranış örüntüsü olarak tanımlanır (Eken, 2006). Toplumsal cinsiyet rolleri ise; kadın ve erkek için onaylanan özellikler ve davranışlar olarak tanımlanır ve her topluma ait kültürel olarak şekillenen beklentileri içerir.

Toplumsal cinsiyetin oluşumunu anlamak için toplumsal cinsiyet rollerinin öğretildiği birincil (aile) ve ikincil (okul, medya vb.) olarak nitelendirilen toplumsallaşma süreçlerinin de incelenmesi gerekir. Çocuklar toplumsallaşma

sürecinde kurdukları ilişkilerde kendi cinsiyetlerine uygunluk gösteren toplumsal normları ve kendilerinden beklenen rolleri içselleştirirler. Çocukların çoğu, kız ya da erkek olarak belirlenmiş cinsiyetlerini bilişsel olarak kabul ederler ve içinde buldukları toplumun ve grubun beklentilerine göre davranırlar (Dökmen, 2015). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet biyolojik olarak oluşmaz, kültürel olarak öğrenilir ve yeniden üretilir.

Onaylanan ya da onaylanmayan toplumsal normlar her toplumda mevcuttur. Toplumsallaşma süreci ile bu normlar toplum bireyleri tarafından zamanla öğrenilir. Bebekler dişi veya erkek olarak dünyaya gelirler, fakat toplumsallaşma sürecinde toplumun cinsiyetlerine göre belirlediği roller ve toplumsal normlar sayesinde kız veya erkek olmayı öğrenirler. Kız bebeklere pembe, erkek bebeklere mavi renk eşyalar ve giysiler satın almak bu öğrenme sürecinin başlangıç aşamasıdır. Daha sonra oyuncaklar ile çocuklardan beklenen roller yüklenir. Kız çocukları bebek ve mutfak eşyaları gibi oyuncaklara yönlendirilerek ev içi roller benimsetilir. Erkek çocuklar ise araba, silah ve uçak gibi gücü temsil eden oyuncaklara yönlendirilirler. Eğer bir çocuk farklı bir oyuncakı tercih ederse, çocuğun elinden o oyuncak alınır ya da farklı yaptırımlar uygulanır. Bu olumlu ve olumsuz yaptırımlar oğlan ve kız çocuklarının kendilerinden beklenen cinsiyet rollerini öğrenmelerine yardımcı olabilir (Giddens, 2008). Böylelikle çocuk toplumun ona seçtiği rolleri isteyerek ya da istemeyerek içselleştirir.

Fiziksel olarak belirlenen cinsiyet, toplumsal statüyü belirleyen toplumsal cinsiyet olarak karşımıza çıkar. Yani kadın ve erkek, toplumun onlar için belirlediği toplumsal değerleri uygulamak üzere programlanır. Toplumsallaşma sürecinde oyuncaklar, aktiviteler, oyunlar ve rol model olarak aldıkları kişiler vasıtası ile onaylanan veya onaylanmayan toplumsal normları öğrenirler ve içselleştirirler. Bu nedenle erkeksi bir cinsiyet rolü sadece erkeksi özelliklerin kabul edilmesini değil, aynı zamanda kadınsı özelliklerin reddini de simgeler. Benzer şekilde, kadınsı bir cinsiyet rolü sadece kadınsı özelliklerin kabul edilmesini değil, aynı zamanda erkeksi özelliklerin reddedilmesini de simgeler.

Toplumsal cinsiyet, ayrıca cinsiyet eşitliğine de işaret eder. Cinsiyet eşitliği, herhangi bir cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmaması ve herkesin eşit haklara sahip olmasıdır. Ancak, toplumların çoğunda cinsiyet eşitliği hedeflenirken, pratikte cinsiyet



ayrımcılığı hala mevcuttur ve bu nedenle cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapılmaktadır.

Bireyler toplumda bir grubun parçasıdır ve toplum o grubu tanımlamak için bazı özellikler belirler. Bu özellikler toplumsal değişme söz konusu olsa bile değişime direnç gösterirler. Değişime direnç gösteren bu tutumlar kalıp yargı (*stereotype*) olarak tanımlanır. Brevver ve Crano'a (1994) göre; kalıp yargılar (*stereotypes*), bütün olarak bir grubun davranışları ve özellikleri hakkındaki genellenmiş inançlardır (aktaran Dökmen, 2015). İnsanlar kadın ve erkek olarak gruplandırılırlar ve bu gurpların davranışları ve özellikleri hakkında genellenmiş inançlar vardır. Bu genellenmiş inançlar toplumsal cinsiyet kalıp yargıları olarak tanımlanır. En yaygın toplumsal cinsiyet kalıp yargıları Tablo 2.'de gösterilmiştir:

**Tablo 2.** En yaygın toplumsal cinsiyet kalıp yargıları

<b>Kadınlar</b>	<b>Erkekler</b>	<b>Kalıp yargı içerikleri</b>
Zayıf	Güçlü	Fiziksel özellik
Bakımlı	Bakımsız	Fiziksel özellik
Zarif	Kaba saba	Fiziksel özellik
Kibar	Girişken	Karakter özellikleri
Kırılgan	Cesur	Karakter özellikleri
Duygusal	Rekabetçi	Karakter özellikleri
Dırdırcı	Kılıbık	Karakter özellikleri
Dedikoducu	İddialı	Karakter özellikleri
Eş ve/veya anne	Evin reisi/baba	Toplumsal roller
Ev işlerinden sorumlu	Evin geçimini sağlar	Toplumsal roller
Ailenin bakımını sağlar	Ailenin koruyucusu	Toplumsal roller
Hemşire	Doktor	Meslekler
Öğretmen	Mühendis	Meslekler
Çocuk bakıcısı	Tamirci	Meslekler
Sekreter	Esnaf	Meslekler
Hostes	Pilot	Meslekler
Alışveriş yapmak	Spor yapmak ve izlemek	Tercihler ve ilgiler

**Kaynak:** (Güldü, 2020).

Kavram, cinsiyete yönelik sosyo-kültürel değer yargılarını, toplumsal iş bölümünün cinsiyet üzerinden nasıl şekillendiğini, cinsiyete ait toplumsal rollerin, davranış kalıplarının neler olduğuna yönelik cinsiyet kodlarını içermektedir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sebebiyle kadınlar birçok alanda sınırlandırılırlar ve ötekileştirilirler. Bu sınırların dışına çıkmak istedikleri zaman toplum tarafından dışlanabilirler ya da cezalandırılabilirler. Toplumsal değerler ve kültür zaman içinde değişse bile toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bu değişime direnç gösterirler. Kadının gündelik yaşamını zorlaştıran ve olumsuz etkileyen faktörler hala varlığını sürdürmektedir. Son yıllarda moda dünyasında ve toplumsal cinsiyet alanında, kadınların pantolon giymeye başladığı moda akımı ve metroseksüel erkek yaklaşımı gibi fenomenler öne çıkmaktadır. Bu yaklaşımlar, geleneksel cinsiyet rollerine meydan okuyarak erkeklik ve kadınlık tanımlarının değişmesine neden olmuştur. Bu değişim, toplumsal cinsiyet normlarının ve kültürel beklentilerin şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir.

Kadınların pantolon giymesi, toplumsal normlar, cinsiyet rolleri ve toplumsal kabuller üzerindeki değişen etkileri bakımından önemli bir moda akımıdır. 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında başlayan bu moda akımı, kadınların etek ve elbise giymesi geleneğine karşı bir isyan olarak başlamıştır. Ancak, 1. ve 2. dünya savaşları sırasında, kadınların iş hayatına katılımının artmasıyla birlikte, pantolonlar daha rahat ve işlevsel bir giyim tarzı olarak tercih edilmeye başlanmıştır. Kadınların pantolon giymesi toplumsal kabul sürecinde uzun bir süreçti. Pantolon giymek, kadınlar için erkeksi bir davranış olarak görülmekteydi ve bu durum, toplumsal cinsiyet normlarına ve rollerine uygun olmadığı için reddedilmişti. Ancak, 20. yüzyılın ortalarına doğru, kadınların pantolon giymesi toplum tarafından daha kabul edilebilir hale geldi. Bu süreçte, Hollywood yıldızları gibi ünlü kişilerin pantolon giymesi de bu trendin yaygınlaşmasında etkili oldu. Bugün, kadınların pantolon giymesi toplum tarafından tamamen kabul edilmiş bir giyim tarzıdır ve kadınlar, pantolonlarını çeşitli stillerde ve kesimlerde giyebilirler. Ancak, kadınların pantolon giymesi hala cinsiyet rolleri ve normları üzerindeki değişen etkileri bakımından incelenmesi gereken önemli bir konudur.

Metroseksüel erkek terimi, son yıllarda moda, güzellik ve kişisel bakım gibi alanlara erkeklerin ilgisinin artmasıyla birlikte ortaya çıkan bir fenomendir. Bu yaklaşım, geleneksel erkeklik rollerine ek olarak, kadınlarla ilişkilendirilen giyim, bakım ve aktiviteleri de benimseyen erkekleri tanımlar. Metroseksüel erkekler, genellikle diğer erkeklere kıyasla daha fazla para harcayarak moda, güzellik ve kişisel

bakım konularına ilgi duyarlar. Metroseksüel erkek yaklaşımı, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyarak, erkeklerin geleneksel cinsiyet rollerini ve tanımlarını yeniden şekillendirmektedir. Bu yaklaşım, erkeklerin geleneksel olarak kadınlara ait olan aktiviteleri benimsemeleri ile de bağlantılıdır. Örneğin, evde yemek yapmak, alışveriş yapmak ve ev dekorasyonu ile ilgilenmek gibi aktiviteler, geleneksel erkeklik rolleri ile çelişen aktiviteler olarak kabul edilir. Bu yaklaşımın ortaya çıkması, toplumsal cinsiyet normlarının ve erkeklik tanımlarının değiştiğine işaret etmektedir. Bu değişim, erkeklerin moda, güzellik ve bakım konularına olan ilgilerinin artması ve cinsiyet rollerinin genişlemesi ile bağlantılıdır. Metroseksüel erkek yaklaşımı, erkeklik tanımlarının çeşitliliğinin artması açısından önemli bir yer tutar. Ancak, metroseksüel erkek yaklaşımının toplumsal kabul süreci hala devam etmektedir ve geleneksel erkeklik tanımlarına uymayan bu tarz aktivitelerin hala toplumsal cinsiyet normlarına uygun olup olmadığı tartışılmaktadır. Bu nedenle, metroseksüel erkek yaklaşımı, toplumsal cinsiyet normlarının ve erkeklik tanımlarının değişmesi açısından incelenmesi gereken önemli konulardan biridir.



**Şekil 1.** 1851-1910-2020 Yılları Kadın Moda Akımı  
**Kaynak:** (T24 , 2019), (Sapan, 2021), (Sade Kadımlar, 2022).

Şekil 1.'de 1851-1910-2020 kadın moda akımını görmekteyiz. Elizabeth Smith Miller, 19. yüzyılın önemli kadın hakları savunucularından biridir ve pantolonun yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır. Miller'ın tasarladığı pantolon benzeri giysi, kadınların geleneksel giysilerinin sınırlamalarını aşması ve daha rahat bir giyim tarzına geçmelerini sağlamıştır. Bu tasarım, kadın giyiminde bir dönüm noktası olmuş ve kadınların giyim özgürlüğü konusunda fikirleri olan bir kadın hakları savunucusu olarak tanınmıştır. Miller'ın pantolon benzeri giysi tasarımı, kadın giyiminde bir sosyal değişim başlatmıştır. Bu değişim, kadınların geleneksel cinsiyet rollerine meydan okuması ve erkeklerin giyim tarzına benzeyen giysiler giyme cesaretini göstermesiyle başlamıştır. Pantolon giymek, erkek giyimine yönelik bir kabul görme süreci başlatmış ve erkek giyiminde de çeşitlilik artmıştır. Bu nedenle, pantolon giymenin kadınlar tarafından kabul görmesi, giyim kültüründe bir değişime sebep olmuş ve bu değişim kadın hakları hareketi açısından önemli bir gelişme olarak kabul edilmiştir. Miller'ın tasarımı, giyim özgürlüğü konusunda fikirleri olan kadın hakları savunucularının seslerini duyurmalarına yardımcı olmuştur. Giyim tarzı, toplumsal normların bir parçasıdır ve kadınların pantolon giymesi, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik sınırlamaların kırılmasına işaret etmektedir. Bu nedenle, pantolon giyimi, kadınların toplumsal alanda daha fazla özgürlük kazanmalarına yönelik bir boldür. Gabrielle Bonheur "Coco" Chanel (1883-1971), Fransız moda tasarımcısı ve iş kadınıdır. Coco Chanel, kadın pantolonunun kadın giyiminde kabul edilebilir hale gelmesine katkıda bulunan önemli bir moda tasarımcısı ve sosyal figürdür. Chanel, erkek giyiminden esinlenerek kadınlar için pantolon tasarımları yaparak onları özgürleştiren, rahat ve modern bir giyim tarzına yönlendiren öncü bir tasarımcıdır. Chanel'in kadın pantolonu tasarımları, kadınların giyim tarzlarındaki toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyan önemli bir sosyal değişimin başlangıcını işaret etmektedir. Chanel, kadınların geleneksel giyim sınırlamalarını aşmalarına yardımcı olmak ve onların giyim özgürlüğüne ilişkin tartışmaları desteklemek için pantolonu kadın giyiminde kabul edilebilir hale getirmek için mücadele etmiştir. Chanel'in pantolon tasarımları, kadınların giyiminde bir dönüm noktası olarak kabul edilmiş ve kadınların giyim tarzlarında bir değişim sürecinin başlamasına katkıda bulunmuştur. Bu nedenle, Chanel'in pantolon tasarımları, sosyolojik açıdan kadınların giyimindeki toplumsal cinsiyet normlarına karşı bir meydan okuma olarak da ele alınabilir. Chanel'in öncü kadın pantolon tasarımları, kadınların giyim tarzlarında bir dönüşümün başlangıcını

işaret etmektedir ve kadınların özgürlüğü ve eşitliği için verilen mücadelede bir sembol haline gelmiştir. 21. yüzyılda maskülen kadın moda akımı, kadın giyimindeki toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyan önemli bir sosyal değişimin yansımasıdır. Bu moda akımı, kadınların geleneksel olarak erkek giyiminde kullanılan formları ve materyalleri kullanarak kendilerine özgü bir stil yaratmalarına olanak sağlamaktadır. Maskülen kadın moda akımı toplumsal cinsiyet rolleri ve kimlikleriyle ilgili geleneksel algıların sorgulanmasına ve tartışılmasına yol açmaktadır. Bu akım, kadınların giyimindeki cinsiyet sınırlarını zorlamakta ve kadınların erkeklerin giyimindeki formları kullanarak kendilerine güçlü, cesur ve bağımsız bir kimlik yaratmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca, bu moda akımı, kadınların kendilerine özgü bir stil yaratmaları için yeni ve ilham verici bir alan sunmaktadır. Maskülen kadın moda akımı, kadın giyimindeki toplumsal cinsiyet normlarına yönelik bir eleştiri ve alternatif bir bakış açısı sunmaktadır. Bu moda akımı, kadınların giyimindeki cinsiyet sınırlarını aşarak, kadınların toplumsal cinsiyet rollerini yeniden tanımlamalarına ve kendilerine özgü bir kimlik yaratmalarına olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla, bu moda akımı, kadınların toplumsal cinsiyet normlarına karşı bir meydan okuma olarak da ele alınabilir ve kadınların özgürlük ve eşitlik mücadelesinde bir fenomen haline gelmektedir.

Şekil 2.'de 1910-2020 yıllarında erkek moda akımının değişimde nasıl bir aşama kaydettiğini görmekteyiz. Giyim, kültürel değişimlerin bir yansımasıdır. Erkek moda akımları da zaman içinde toplumsal değişimlere cevap vererek evrim geçirmiştir. 1910'larda, erkek moda akımları, savaşın getirdiği zorluklardan dolayı daha muhafazakâr hale gelmiştir. Sade ve koyu renkler tercih edilirken, geniş yakalı ceketler, kravatlar ve yüksek belli pantolonlar popülerdi. Bu dönemde, erkekler için giyim daha çok işlevsel bir amaç taşıırken, moda estetiği ikinci planda kalmıştır. 2020'lerde ise, erkek moda akımları daha özgür ve çeşitlilik gösterir hale geldi. Maskülen kadın modasıyla birlikte, erkek giyiminde de daha androjen tarz benimsendi. Yumuşak kumaşlar, pastel renkler ve crop-top tarzı gömlekler gibi kadın giyiminden ödünç alınan unsurlar, erkek modasında da sıkça kullanılmaya başlandı. Ayrıca, sosyal medyanın etkisiyle, moda ve tarzın kişisel ifade ve kimlik oluşturma sürecindeki rolü daha da arttı. Erkekler artık, moda ve tarzlarıyla kendilerini ifade etme özgürlüğüne sahip oldular ve cinsiyet normlarına bağlı olmadan giyinme konusunda daha cesur adımlar atmaya başladılar.



**Şekil 2.** 1910-2020 Yılları Erkek Moda Akımı

**Kaynak:** (Ceylan, 2014), (TheUnstitchd, 2020).

### 1.1.2. Ataerkillik ve Ataerkil Pazarlığı Yeniden Düşünmek

Toplumsal cinsiyet rolleri, kültürün yanı sıra geleneksel ataerkil yapı ile de şekillenmektedir. Ataerkillik TDK'de şu şekilde tanımlanmaktadır: “Soyda, temel olarak babayı alan ve ailede çocukları baba soyuna mal eden düzen, pederşahilik”. Ataerkillik sözcüğü Türkçe kökenlidir. Türkçeye Fransızcadan geçmiş olan ve batı dillerinde ataerkillik manasında kullanılan “*patriarchy*” kelimesi "patriarki" olarak Latince kökenlidir. "Patriar" (baba) ve "arhe", (yönetme, hâkimiyet) köklerinden oluşmuştur ("Ataerkillik", 2023). Kelime, "baba hâkimiyeti" veya "erkek hâkimiyeti" anlamına gelir. Slattery'e (2014) göre ataerkilliğin tanımı:

“Ataerkilliğin tam karşılığı ‘babanın (veya aile reisinin) yönetimi olsa da feministler tarafından erkeklerin kadınlar üzerindeki her türlü fiziksel, politik ve ideolojik hakimiyetini anlamak için kullanılmıştır. Bu kavram özelde erkek egemen toplumlarda kadınları baskı altında tutan, güçsüz kılan sosyal ve politik yapılar, kültürel kurumlar ve güçleri ifade etmektedir”.

Ataerkillik kavramını feminizm içinde yer almasını sağlayan radikal feminizm savunucusu olan Kate Millet, ataerkillik kavramını anlamak için Max Weber'in *Herrschaft* yani egemenlik (otorite) kavramından yola çıkmıştır. Millet için ataerkillik, “kadınların erkek egemenliğine ve daha yaşlı erkeklerin daha genç erkeklere egemenliğine atıfta bulunur” (Murray, 1995).

Delphy (2015) ataerki kavramın tanımını şu şekilde yapmıştır:

“Feminist çevrelerde 1970’li yıllarda kullanılmaya başlanan ataerki (*patriyarka*) kavramının ilk kullanımları çok daha eskidir. Yunanca pater (baba) ve archie (köken ve komutanlık) sözcüklerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuş olan kavram, babanın otoritesi anlamına gelmektedir” (aktaran Akyüz, 2022)

Weber (1947) ataerkilliği, erkeklerin hane reisi olarak toplumları yönettikleri bir hükümet sistemi olarak tanımlamıştır (Walby, 1991).

Wright’e (1997) göre ataerki kavramı ölüm, doğum, günahlardan arınma, yeniden diriliş gibi ilksel mitlerle bağlantılıdır. Ayrıca, babanın “doğal” otoritesi Hristiyan simgeciliğinin merkezinde yer alan Tanrı Baba fikrinden ilham almıştır: Üreme, erkeğin etkin, kadının ise “yalnızca edilgen bir kap olduğu” inancına dayanmakta; çocuk erkeğin tohumunun bir ürünü olarak görülmektedir. Bu, haliyle, babaya, çocukların üzerinde mutlak egemenlik kurma hakkı vermekte; babalar çocukların din, disiplin, sağlık eğitiminde tek belirleyici haline gelmektedir (aktaran Yaman, 2012).

Feminist teori ve mücadelelerde ataerkillik öne çıkan bir kavramdır ve kadınların erkekler tarafından ezilmesi, sosyal, ekonomik ve politik açılardan ayrımcı bir şekilde davranılması olarak tanımlanır. Bu sistemlerde, erkeklerin gücü, kadınların gücünün üstündedir ve kadınların konumları, erkeklerinkinden daha az önemlidir. Ataerkillik kavramını, radikal ve sosyal feministler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tanımlarken kullanırlar. Radikal feministler ataerkilliği evrensel, bazen ideoloji bazen de biyolojiyle açıklanan bir yapı olarak tanımlarken, sosyalist feministler ataerkilliği tarih içinde, toplumsal üretim ilişkileri ile oluşan yapısal bir sistem olarak tanımlamıştır (Yaman , 2019).

Ataerkil yapı, erkeklerin sosyal, ekonomik ve politik gücünü koruma amacıyla yapılandırılmıştır. Kadınların rolü ise çocuk doğurmak, ev işlerini yapmak, çocuk bakmak ve erkeklerin ihtiyaçlarını karşılamak olarak tanımlanır. Kadın ataerkil yapı içerisinde babasının egemenliğinden kocasının egemenliğine geçer (Erdem & Sayılğan, 2011).

“Ataerkil söylem, “fiziksel bakımdan güçlü” erkeğin aynı zamanda “psikolojik bakımdan da dayanıklı”, “cesur” ve “erkeksi” olduğu imgesini besler ve bireylerin bunun erkekliğin ezelden beri var olan doğası olduğu fikrini içselleştirmelerine yol açar” (Bozok, 2011). Bozok’un ifade ettiği gibi ataerkil söylem, kadınlara biçilen niteliklerin de ezelden beri var olduğu ve içselleştirildiğini göstermektedir.

Ataerkil yapı genellikle kadını hem kamusal alanda hem de özel alanda erkek egemenliği altında yaşamaya mecbur bırakmıştır. Ataerkil bir toplumda, erkekler sosyal, ekonomik veya politik olarak önde gelen pozisyonlardadır. Bu tür bir toplumda, hukuk ve yönetim erkekler tarafından yürütülür. Ataerkil yapı genellikle, toplumun ayrıcalıklı gruplarının erkekler olduğu, erkeklerin sosyal, ekonomik veya politik açıdan güçlü olduğu bir sistem olarak tanımlanır. Ataerkil bir yapının ortaya çıkması, birçok faktörle açıklanabilir. Örneğin, erkeklerin askeri ve ekonomik gücü arttıkça, ataerkil yapı kurulmasına neden olabilir. Aynı zamanda, bir toplumun kültürel veya dinsel değerleri de ataerkil bir yapının oluşmasına neden olabilir. Bu değerler, erkeklerin yönetim ve liderlik pozisyonlarına layık olduğunu varsayabilir.

Ataerkil bir yapıda, erkekler genellikle sosyal, ekonomik ve politik açıdan üstün pozisyonlardadır. Örneğin, erkekler yasama, yürütme ve yargı organlarında üst düzey pozisyonları işgal ederler. Aynı zamanda, erkeklerin iş dünyasında ve eğitim sisteminde önde gelen rollere sahip olduğu görülür. Kadınlar ise, genellikle erkekler tarafından yönetilen ve denetlenen pozisyonlardadır. Kadınlar sosyal, ekonomik ve politik açıdan daha az güçlüdür, hakları kısıtlıdır ve erkeklerle eşit olarak yer alması zor hale gelmektedir. Toplumda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği artırır ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları engellenir.

Walby (1991) ataerkilliği erkeklerin kadınları egemenliği altına aldığı, ezdiği ve kullandığı bir toplumsal yapılar ve pratikler sistemi olarak tanımlamıştır. Ayrıca ataerkilliğin altı yapıdan oluştuğunu vurgulamıştır. Bunlardan birincisi ataerkil üretim tarzıdır. Ataerkil üretim tarzı kadının ev içi işlerinin ataerkil sistem tarafından



kamulaştırıldığını ifade eder. Yani evde birlikte yaşadığı kişiler tarafından kadının ücretsiz emeği (ev işleri, çocuk bakımı vs.) sahiplenilir. İkinci yapı ücretli işte ataerkil ilişkilerdir. Bu yapı kadınları daha iyi iş imkanlarından uzak tutmaktadır ve daha az vasıflı işlere yönlendirmektedir. Üçüncü yapı devlette ataerkil ilişkilerdir. Devlet ataerkildir, eylemlerinde ataerkil bir önyargıya sahiptir. Dördüncü yapı erkek şiddetidir. Bireysel bir eylem olmasına rağmen daha geniş bir anlam ifade eder. Devlet istisnai durumlar dışında erkek şiddetini görmezden gelir ve meşrulaştırır. Beşinci yapı cinsellikte ataerkil ilişkiler. Her bireyin zorunlu heteroseksüel olmasını ve cinsiyetler arasında uygulanan çifte standartları vurgular. Son yapı ise kültürel kurumlarda ataerkil ilişkilerdir. Bu yapı kadının nasıl temsil edildiği ile ilgilidir. Örneğin; dinler, medya ve eğitim gibi alanlarda kadının temsilini ön plana çıkarır. Yani toplumsal cinsiyet böylelikle nesilden nesile aktarılır, kadınların kimlikleri bu temsillerden etkilenir ve toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesine ve yeniden üretilmesine neden olur.

Bourdieu (2005) yeniden üretim çalışmalarının aile, kilise ve okul üçgeninde gerçekleştiğini, bu yapıların ortak özelliğinin bilinçdışı etkili olduğunu, tahakkümün ve eril bakış açısının sürekli bir döngü içerisinde olmasının ilk basamağının aile ile başladığını, kilisenin ise ataerkil değerleri açık bir biçimde aşılarda olduğunu belirtmektedir. Okul ise kilisenin tahakkümünden kurtulmuş olsa da ataerkil değerleri yeni nesillere aktarmaya devam eder. Dolayısıyla devletinde bu yapılanmayı desteklediğini ve güçlendirdiğini dile getirmektedir.

Kandiyoti'nin ilk olarak 1997 yılında yayınlanan çalışması "Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar" isimli kitabında erkek egemenliğini tekil bir ataerkillik kavramı altında açıklanamayacağını, böyle bir açıklama yapıldığında kadınların kabullendikleri yaşam stratejilerinin yanlış algılanacağını altını çizmektedir ve bizi klişe yöntemlere götüreceğini belirtmektedir.

Kandiyoti (2019) kadınların ataerkillikle nasıl baş ettiğini ve ne gibi direniş stratejileri geliştirdiğini daha iyi anlamak için ataerkil pazarlık kavramını ileri sürmüştür. Ataerkil pazarlıkların durağan olmadığını, zaman içerisinde değişebileceğini ve odaklandığı noktanın hane-içi mikro politikalar olduğunu dile getirmiştir. Kadınların ataerkil pazarlığı kabul etmesinin sebebi kadınlara bir şeyler vaat edilmesidir. Mesela "çalışmayacaksın, çocuklarına bakacaksın ve bütün

ihtiyaçların karşılanacak” gibi karşılıklı kabul edilen ve rızaya dayalı pazarlıkların ataerkil pazarlığa örnek verilebileceğini ifade etmiştir.

Bu pazarlıklar, karşılıklı kabul ve rıza temelinde gerçekleşmekte ve kadınlar belirli sosyal rolleri üstlenerek ataerkil yapıya uyum sağlamaktadır. Ancak ataerkil pazarlıklar durağan değildir ve zamanla değişmektedir. Örneğin daha geçmiş yıllarda kadınlar evlendiklerinde bazı vaatler ile konumlarını korumaya çalışmışlardır. Bir erkek çocuk doğurursa ve o erkek çocuk eve bir gelin getirirse daha fazla hakka sahip olacak ve bir mertebeye yükselecektir. Ancak son yıllara bakıldığında ataerkil pazarlıkların da değiştiğini görmekteyiz. Bir kadın eğitim hakkını daha fazla elde eder, çalışma hayatına daha fazla dahil olur ama bu tür hakların karşılığında evde daha fazla vakit geçirebileceği ve çocuklarıyla daha fazla ilgilenebileceği meslekleri tercih etmesi beklenir (Ataselim, 2022).

### 1.1.3. Damgalama Teorisi

Damgalama teorisi, birçok alanda kullanılan bir kavramdır ve farklı bilim dalları tarafından farklı şekillerde uygulanmıştır. Örneğin, ekoloji, biyoloji, sosyoloji veya fizik gibi alanlarda damgalama teorisi kullanılmıştır. Damgalama teorisinin gelişimini açıklamak için öncelikle anomi (*anomie*) ve sapmayı (*deviance*) açıklamak gerekir. Çünkü bu iki kavram damgalama teorisinin temelini oluşturur. Araştırmacıların kullandıkları bazı tanımlar şu şekildedir:

Durkheim, *anomie* kavramını 1893 yılında yayınlanan Toplumda İş Bölümü (*De la division du travail social*) adlı kitabında kullanmıştır. Durkheim, *anomie* kavramını, toplumdaki normların ve kuralların yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır. Anomi (*anomie*), insanların yaşamlarındaki amaçlarını ve hedeflerini belirlemede zorluk çektikleri ve hayatlarının anlamsız bir hale geldiği durum olarak tarif edilir. Durkheim bu kavramı toplumda iş bölünmesinin etkileri üzerinde çalışırken kullanmıştır (Coser, 2008, Ritzer ve Stepnisky, 2015, Slattery, 2014). Durkheim’in anomi (*anomie*) kavramı daha sonra birçok sosyolog tarafından kullanılmış ve geliştirilmiştir. Durkheim’in ifadesi ile:

“Bireyin ait olduğu gruplar ne kadar zayıflarsa, onlara o kadar az bağımlı olur, sonuç olarak yalnızca kendisine o kadar bağımlı olur ve kendi özel çıkarları

üzerine kurulu olanlardan başka davranış kuralları tanımaz” (aktaran Hirschi, 1974).

Frank Tannebaum 1938 yılında "Kötülüğün Tiyatrosu" (*Dramatization of Evil*) isimli makalesi ile damgalama teorisinin isim babası olarak anılabilir. Tannebaum'e göre bir kişinin tutuklanması ve yargılanması toplum tarafından o kişinin etiketlenmesine yeterlidir. Fakat teori bizi suçluya değil toplumsal tepkiye veya damgalamaya yönlendirir. Dolayısıyla birey toplumdaki soyutlanır ve etiketlenir. Örneğin toplum bu kişiyi şöyle sembolize edebilir “bir suçlu her zaman suçludur”(Dursun, 1997).

Philip Bean (2003) birçok bilim insanının çalışmalarını bir araya getirdiği Suç: Sosyolojide Eleştirel Kavramlar (*Crime: Critical Concepts in Sociology*) eserinde Edwin Lemert'in Birincil ve İkincil Sapma (*Primary and Secondary Deviance*) makalesine de yer vermiştir. Edwin Lemert damgalama teorisi üzerinde araştırma yapan sosyologlardan birisidir. Lemert farklı bir bakış açısı ile damgalamayı değerlendirmektedir. Lemert özellikle, sosyal kontrol, sosyal normlar, sosyal rol ve sapma (*deviance*) konuları üzerine çalışmalar yapmıştır. Lemert, Birincil ve İkincil Sapma (*Primary and Secondary Deviance*) (1951) ve Sosyal Patoloji (*Social Pathology*) (1951) gibi klasik eserlerinde, sapma (*deviance*) kavramını tanımlamış ve sapma (*deviance*) sürecini incelemiştir. Ona göre, sapma (*deviance*), bir kişinin toplumsal normların dışına çıkan davranışlarıdır. Lemert, sapma (*deviance*) sürecini iki aşamaya bölmüştür, birinci aşama olarak birincil sapma (*primary deviance*) ve ikinci aşama olarak ikincil sapma (*secondary deviance*) kavramlarını literatüre eklemiştir. Birincil sapma (*primary deviance*), bir kişinin ilk kez toplumsal normların dışına çıkan davranışlarıdır. Bu davranışlar, insanlar tarafından normal kabul edilir veya anlaşılır. Ancak, ikincil sapma (*secondary deviance*), bir kişinin toplumsal normların dışına çıkan davranışlarına karşılık olarak, toplum tarafından reddedilmeye veya cezalandırılmaya maruz kalmasıdır. Lemert'in çalışmaları, sapma (*deviance*) sürecinin nasıl gerçekleştiği konusunda önemli bilgiler sağlamıştır. Sosyolojide ve sosyal psikolojide sapma (*deviance*) konusunda çalışan birçok araştırmacının çalışmalarını etkilemiştir.

Sapma (*deviance*) sürecini inceleyen araştırmacılar arasında Howard Becker, Albert Cohen, David Matza, Richard Cloward ve Lloyd Ohlin, gibi isimler

bulunmaktadır. Bu araştırmacılar, Lemert'in sapma (*deviance*) sürecini tanımlayan ve inceleyen kavramlarını kullanarak, sapma (*deviance*) konusunda çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar, sapma (*deviance*) sürecini incelemeye odaklanmış, sapma (*deviance*) sürecinin nasıl gerçekleştiği, sapma (*deviance*) sürecinin nasıl yönetildiği ve sapma (*deviance*) sürecinin nasıl anlaşıldığı konularını ele almışlardır. Ayrıca bu çalışmalar, sapma (*deviance*) sürecinin önemli bir konu olduğunu ve sapma (*deviance*) sürecinin incelenmesinin sosyolojinin ve sosyal psikolojinin önemli bir konusu olduğunu göstermektedir. Sapma (*deviance*) süreci ile ilgili çalışmalarını olan bazı araştırmacıların görüşleri şu şekildedir:

Saylor Foundation'ın (2016) yayınladığı Sosyal Sorunlar: Süreklilik ve Değişim (*Social Problems: Continuity and Change*) adlı çalışmada Howard S. Becker'in sapma (*deviance*) kavramı ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Bu çalışmaya göre sapma, sosyal normları ihlal eden ve güçlü bir sosyal onaylanmama uyandıran davranıştır. Bu tanım, sapmanın bir davranışın kendisinin bir niteliği olmadığı, ancak diğer insanların davranış hakkında ne düşündüğünün sonucudur. Bu görüş Becker'in sık sık atıfta bulunulan bir alıntısından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Becker'a göre; "sapma, kişinin taahhüt ettiği eylemin bir niteliği değil, daha çok başkaları tarafından suçluya uygulanan kuralların veya yaptırımların bir sonucudur". Sapkın, bu etiketin başarıyla uygulandığı kişidir; sapkın davranış, insanların bu şekilde etiketlediği davranıştır (Saylor, 2016). Becker'a (1963) göre damgalama teorisi, sapma (*deviance*) davranışların toplum tarafından nasıl tanımlandığını, sosyal etiketlemenin nasıl olduğunu, bireyi nasıl etkilediğini, nasıl yargılandığını ve nasıl cezalandırıldığını açıklamak için kullanılan bir kuramdır (Becker, 1973).

Albert Cohen, 1955 yılında yayınladığı Suçlu Genç Erkekler: Çete Kültürü (*Delinquent Boys: The Culture of the Gang*) adlı kitabında sapmayı şöyle tanımlar: "Sapma, bir kişinin ya da grupların toplumun beklentilerine ve normlarına uymadığı ya da toplumun beklentilerine ve normlarına uymayı reddettiği, bir davranıştır". Cohen, genç erkekler arasındaki suçluluk ve sapmanın sosyal ve kültürel nedenlerini incelemiştir. Cohen ayrıca sosyal kontrol ve sapma teorileri üzerinde çalışmıştır (Cohen, 2010).

David Matza'nın teorisi, sapkın davranışların sadece sosyal normların ihlali olarak değil, aynı zamanda normların kullanımı olarak da anlaşılması gerektiğini ve

sapkın davranışların sosyal statü ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu teorisi, Matza'nın Sapma ve Sürüklenme (1964) (*Delinquency and Drift*) adlı kitabında ve Sapkın Olmak (1969) (*Becoming Deviant*) gibi makalelerinde ayrıntılı olarak açıklamıştır (aktaran Blomberg, 2010).

Richard Cloward ve Lloyd Ohlin (1960) tarafından yazılmış Suçluluk ve Fırsat: Suçlu Çeteler Teorisi (*Delinquency and Opportunity: A Theory of Delinquent Gangs*) adlı kitapta Farklı Fırsat Sistemleri Teorisini (*Differential Opportunity Systems Theory*) öne sürmüşlerdir. Bu teoriye göre, sapma davranışları, kurumsal ve yasal kanallarda fırsatların yetersizliğinden kaynaklanır ve bu fırsatların erişiminde sınırlı olan kişiler, hedeflerine ulaşmak için sapma faaliyetlerine yönelebilirler (Cloward & Ohlin, 2007).

Damgalama teorisi sapma konusunun önemli bir parçası olarak kabul edilir. Damgalama teorisi, insanlar arasındaki etkileşimler ve bu etkileşimlerin sonucunda oluşan ilişkileri geniş kapsamlı olarak inceler. Örneğin, bir topluluğun nasıl bir sosyal yapı oluşturduğu ve insanlar arasında nasıl bir etkileşim olduğu damgalama teorisi ile açıklanabilir. Bu teori, insanların bir arada yaşadıkları sosyal yapılarda etkileşimlerini ve toplumun nasıl bir yapıda olduğunu anlamaya çalışır. Becker Dışarıdakiler: Sapma Sosyolojisi Çalışmaları (1973) (*Outsiders: Studies In The Sociology Of Deviance*) kitabında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Son yıllarda, bu fenomenlere natüralist bir yaklaşım (Matza, 1969), haksızlığa karıştığı iddia edilenler ile iddialarda bulunanlar arasındaki etkileşime odaklanmıştır. Frank Tannenbaum (1938), Edwin Lement (1951), John Kitsuse (1962), Kai Erikson (1962) ve ben (Becker, 1963) gibi birkaç kişi, ne yazık ki "etiketleme teorisi" olarak adlandırılan şeyin gelişimine katkıda bulundu. İlk ifadelerden bu yana, birçok kişi orijinal ifadeleri eleştirdi, genişletti ve tartıştı; diğerleri önemli araştırma sonuçlarına katkıda bulunmuştur” (Becker, 1973).

Beatrice A. Wright Rehabilitasyon Psikolojisi alanında çalışmalar yapan Amerikalı bir psikologdur. Engellilik ve psikoloji üzerine yaptığı ve farklı bakış açılarının oluşmasını sağlayan çalışma Fiziksel Engellilik: Psikolojik Bir Yaklaşım (*Physical Disability: A Psychological Approach*) (1960) adlı eserin yazarıdır. Bu çalışmada Wright damgalanma sürecini şöyle değerlendirmiştir:

“İnsanları koşullar veya kolektifler olarak değil, bireyler olarak vurgulama ihtiyacını gösteren temel rehabilite edici kavramların altını çizdi. Gereğesi, aşağıdakileri içeren kavramlara dayanıyordu. Temel olumsuz önyargı. Akıllıca, genellikle etiketler biçiminde gelen olumsuz bilgilerin (Philip’in belden aşağısı felçlidir), algılayıcıların zihninde olumlu bilgilerden (Philip bir muhasebecidir), daha büyük görüldüğüne dikkat çekti. İlkinin belirginliği, ikincisiyle ilişkili herhangi bir faydadan daha ağır basar ve temel olumsuz önyargıya yol açar (aktaran Dunn ve Elliott, 2005).

Sosyolojide, damgalama teoremi genellikle, toplumun oluşturduğu sosyal roller, normlar, kurallar ve sosyal kontrol mekanizmalarını açıklamak için kullanılır. Örneğin, bir toplumda kimin hangi rolleri oynadığı, hangi normların sosyal kabul edildiği ve hangi kuralların uygulandığı damgalama teorisi ile açıklanabilir. Aynı şekilde sosyal kontrol mekanizmalarının nasıl işlediği de damgalama teorisi ile açıklanabilir.

Sosyal kontrol mekanizmaları, toplumda davranışların normal kabul edilen davranışlar şeklinde sınırlandırılmasını sağlar. Bu mekanizmalar, insanların davranışlarını belirli bir şekilde düzenlemek için kullanılan yolları ifade eder. Örneğin, literatürdeki birçok kaynaktan yola çıkarak sosyal kontrol mekanizmaları arasında aşağıdakiler bulunur:

1. Sosyal normlar: Toplumda kabul edilen deneyimler ve beklentiler.
2. Gelenekler: Toplumda kabul edilmeyen yazısız normlar, insanlar tarafından reddedilmeye veya cezalandırılmaya neden olabilir.
3. Resmi kanunlar ve kurallar: Devlet tarafından belirlenmiş kanunlar ve kurallar, bireyleri sınırlamak için kullanılır.
4. İşletmeler ve kurumlar: Özel işletmeler ve kurumlar, çevreyi sınırlamak için belirli kurallar ve standartlar koyabilir.
5. Aile ve arkadaşlar: Aile ve arkadaşların baskısı, bireylerin davranışlarını sınırlamak için kullanılabilir.

Sosyal kontrol mekanizmaları, insanların davranışlarını düzenlemekte ve toplumda kabul edilen normların uygulanmasını sağlamaktadır. Ancak, aynı zamanda insanların özgürlüklerini de kısıtlayabilir veya insanların davranışlarını sınırlandırmak

için kullanılan yollar aşırı olabilir (Coser, 2008, Giddens, 2008, Ritzer & Stepnisky, 2015, Slattery, 2014).

Damgalama Teorisi, sosyal etkileşimlerin nasıl bir araya geldiği ve nasıl bir etkileşim içinde olduğu konusunu anlamaya çalışan bir kavramdır. Bu teori, sosyal etkileşimlerin ürettiği veya yarattığı davranışları incelemeye odaklanır. Teoriye göre, sosyal etkileşimler arasındaki çeşitlilik ve karmaşıklık, sosyal düzeni ve sosyal kontrolü oluşturur. Sosyal kontrol mekanizmalarının önemli bir parçası olarak, damgalama teorisi, toplumsal normların nasıl oluştuğunu ve nasıl uygulandığını açıklar. Sosyal normlar, toplumda kabul edilen davranışları ve beklentileri belirler. Sosyal normlar, insanlar arasındaki etkileşimler sırasında oluşur ve insanlar arasındaki ilişkileri düzenler. Bu normlar, sosyal kontrolü sağlar ve insanların davranışlarını belirli bir şekilde sınırlandırır.

Sosyolog Erving Goffman'ın çalışmaları damgalama teorisinde önemli bir etkiye sahiptir. Goffman, *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu* (1959) (*The Presentation of Self in Everyday Life*) ve *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar* (1963) (*Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*) gibi eserlerinde, insanlar arasındaki sosyal etkileşimler ve sosyal kontrol mekanizmalarını incelemiştir. İnsanların toplumda nasıl göründükleri ve nasıl algılandıkları konusunu incelemiştir. Bu çalışmaları, damgalama teorisinde sapkın (*deviance*) davranışların nasıl tanımlandığı ve nasıl kabul edildiği konusunda önemli bir kaynak olarak kabul edilir. Goffman, insanlar arasındaki etkileşimler sırasında oluşan sosyal rol ve etiketleme süreçlerine özellikle odaklanmıştır. Ona göre insanlar, kendilerine atfedilen roller ve etiketler ile sosyal kabulü elde etmeye çalışır. Bu eserleri ve diğer çalışmaları, damgalama teorisi kavramının gelişmesine ve sosyolojide yaygın bir kullanım alanı bulmasına katkıda bulunmuştur (Goffman, 2022).

Erving Goffman'ın, damgalama kavramının gelişiminde, birçok sosyal bilim insanının çalışmaları etkili olmuştur. En önemlilerinden bazıları şunlardır:

1. Frank Tannenbaum'un 1938 yılında yayınladığı "Kötülüğün Tiyatrosu" isimli çalışmasında etiketleme üzerinde yoğunlaşmış, suç işleyen ve sapkın davranışlar sergileyen bireylerin toplumdan dışlanması işlenmiştir.
2. George Herbert Mead: Mead'in *Zihin, Benlik ve Toplum* (*Mind, Self, and Society*) adlı eserinde yer alan rol alma (*role-taking*) kavramı etkili olmuştur.

Bu kavram, insanların birbirlerine karşı nasıl davrandıklarını ve sosyal rol ve etiketleme süreçlerini inceler.

3. Harold Garfinkel: Garfinkel'in Etnometodoloji Çalışmaları (*Studies in Ethnomethodology*) adlı eserinde yer alan ihlal (*breaching*) tekniği etkili olmuştur. Bu teknik, insanların sosyal normları nasıl uyguladıklarını ve nasıl anladıklarını inceler.
4. Talcott Parsons: Parsons'un Sosyal Sistem (*The Social System*) adlı eserinde yer alan "sosyal rol" kavramı etkili olmuştur. Bu kavram, insanların sosyal normları nasıl uyguladıklarını ve nasıl anladıklarını inceler.  
(Goffman, 2022).

Damgalama teoremi, insanların etiketlenme süreçlerini inceleyen bir araştırma alanıdır. Toplumsal normların ve önyargıların nasıl işlediğini anlamamızı sağlamaktadır. Bu teoriyi daha da derinlemesine anlamak ve toplumsal normları sorgulamak için sosyologlar ve sosyal psikologlar, bazen ihlal edici deneyler yapmaktadır. Bu deneyler, toplumun kabul ettiği davranışlardan saparak, insanların tepkilerini ve damgalama süreçlerini gözlemlemeyi amaçlamaktadır. İhlal edici deneyler, toplumsal normların dayanıklılığını test etmek ve önyargıların nasıl oluştuğunu keşfetmek için önemli bir araçtır. İhlal edici deneyler psikoloji, tıp, sosyoloji ve antropoloji gibi birçok bilim alanında yapılmaktadır. Bu deneyler, bazen etik tartışmalara yol açabilmekte ve bazıları için rahatsız edici olabilmektedir. İhlal edici deneylerin birkaç örneğine bakarak konuyu daha iyi anlayabiliriz.

Milgram Deneyi: 1963 yılında sosyal psikolog Stanley Milgram tarafından gerçekleştirilen deneydir. Deneyde, katılımcılara bir otorite figürünün emirlerine itaat etmeleri söylenir ve katılımcılar, başka bir kişiye elektrik şoku vermekle görevlendirilir. Aslında şoklar sahte olsa da deneyin amacı itaat ve otoriteye nasıl tepki verildiğini gözlemlemektir. Ancak, deneyin katılımcılar üzerindeki psikolojik etkileri ve stres seviyesi ahlaki açıdan tartışmalıdır (Milgram, 1973).

Little Albert Deneyi: 1920'lerde psikolog John B. Watson tarafından gerçekleştirilen deneydir. Deneyde, 11 aylık bir bebeğe korku tepkisi kazandırmak için bir beyaz fareye korkutucu bir ses eşlik ettirilmiştir. Deney, bebeğin korku tepkisini gözlemlemek amacıyla yapılmıştır. Ancak deney, bebeğin psikolojik sağlığını etkileme potansiyeline sahipti ve etik sınırları aşmıştır (Watson & Rayner, 1921).



Stanford Hapishane Deneyi: 1971 yılında sosyal psikolog Philip Zimbardo tarafından gerçekleştirilen deneydir. Deneyde, gönüllü katılımcılar rastgele olarak gardiyan ve mahkûm rolüne bürünürler. Deneyin amacı, hapishane ortamının insan davranışları üzerindeki etkisini gözlemlemektir. Ancak, deney hızla ahlaki sınırları aşarak şiddet ve kötü muameleye yol açmıştır. Deney, planlanandan daha erken sonlandırılmıştır (Zimbardo, 2008).

David Reimer Deneyi: Cinsiyet kimliği konusunda yapılan bir deney olan David Reimer Deneyi, 1966 yılında başladı. David Reimer isimli bir erkek bebek, penis sünnet işlemi sırasında ciddi bir hata sonucu cinsel organının tamamen tahrip olmasıyla karşılaştı. Bu durumda, Dr. John Money Reimer'ı kız olarak yetiştirmeye karar verdi ve ona Brenda ismi verildi. Ancak, deneyin sonucunda David Reimer psikolojik sorunlar yaşamaya başladı ve intihar etti. Bu deney, cinsiyet kimliği konusunda etik açıdan kabul edilemez bir uygulama olarak eleştirilmiştir (Colapinto, 2000).

Asch Deneyi: 1950'lerde sosyal psikolog Solomon Asch tarafından gerçekleştirilen deneydir. Deneyde, katılımcılara yanlış bir şekil algı sunulur ve gerçeklikle uyuşmayan bir cevap vermek zorunda bırakılırlar. Deneyin amacı, grup baskısı altında bireylerin nasıl normlara uyduklarını gözlemlemektir. Bu deney, sosyal normların kişisel yargıları nasıl etkileyebileceğini ve bireylerin toplumsal normlara uymak için gerçeklikten sapma eğilimi gösterdiğini ortaya koymuştur (Asch, 1951).

STEM Alanlarında Cinsiyet Önyargısı (*Gender Bias in STEM Fields*): Bu deneylerde, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında cinsiyet önyargısının varlığı ve etkisi incelenmektedir. Örneğin, deneklere aynı niteliklere sahip bir erkek ve kadın adayın başvuruları sunulur ve cinsiyetlerine göre değerlendirilmeleri istenir. Bu deneyler, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve toplumsal normların STEM alanlarındaki etkilerini anlamaya yönelik araştırmaları içerir (Moss-Racusin, ve diğerleri, 2016).

Cinsiyet Rollerinin Tersine Çevrilmesi (*Gender Role Reversal*): Bu deneylerde, cinsiyet rollerinin toplum tarafından nasıl algılandığı ve nasıl etkilendiği araştırılır. Örneğin, deneklere belirli rollerin zıttı olarak kabul edilen birer cinsiyetin rolünü üstlenmeleri istenir. Bu deneyler, cinsiyet normlarının ve toplumsal beklentilerin nasıl

şekillendiğini ve nasıl değiştirilebileceğini anlamak için kullanılmaktadır (Eagly, Wood, & Diekman, 2000).

Cinsiyet Nötr Ebeveynlik (*Gender-Neutral Parenting*): Bu deneylerde, ebeveynlerin çocuklarını cinsiyet normlarından bağımsız bir şekilde yetiştirme yaklaşımı incelenir. Denekler, geleneksel cinsiyet rollerine dayalı beklentilerden uzak bir şekilde çocuklarına yaklaşırlar. Bu deneyler, cinsiyet normlarının çocukların gelişimi ve davranışları üzerindeki etkisini anlamak için yapılan araştırmaları içermektedir (Brown, 2014).

Cinsiyet Çalışmalarında Kesişimsellik (*Intersectionality in Gender Studies*): Bu deneylerde, cinsiyetin yanı sıra diğer sosyal kimliklerin (ırk, sınıf, cinsel yönelim vb.) nasıl etkileştiği ve toplumsal normlar üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmektedir. Bu deneyler, toplumsal normların karmaşıklığını ve cinsiyet eşitliği mücadelesinde kesişimsel bir yaklaşımın önemini vurgulamayı amaçlamaktadır (Collins & Bilge, 2016).

İhlal edici deneyler, toplumsal normları sorgulamak, stereotipleri gözlemlemek ve sosyal davranışların sınırlarını keşfetmek için önemli bir araç olmuştur. Bu deneyler, toplumun nasıl işlediğini anlamamıza yardımcı olurken, cinsiyet, ırk, sınıf gibi sosyal kategorilerin etkileşimini de gözler önüne sermektedir. İhlal edici deneylerin sonuçları, toplumsal normların esnekliğini, bireylerin tepkilerini ve sosyal değişimin potansiyelini vurgulamaktadır. Bu deneyler, bize toplumun yapısını ve sosyal ilişkilerimizi daha derinden anlama fırsatı sunmaktadır. Ancak, ihlal edici deneylerin bazı olumsuz yönleri arasında etik sorunlar, öznel yansıtma, genelleme zorluğu ve sosyal etkiler yer almaktadır.

Goffman, yukarıda bahsedilen sosyal bilim insanlarının yanı sıra, kendisine ait olan ve insanların sosyal etkileşimlerinde kişiliklerinin nasıl yönetildiği konusunda önemli bir katkısı olan dramaturjik yaklaşım, Goffman'ın "damgalama" (*stigma*) kavramının oluşmasına katkıda bulundu.

Goffman, dramaturjik yaklaşımı oluştururken, insanların sosyal etkileşimlerinde sahne gibi bir metafordan yararlandı. Bu metaforda, insanlar bir sahnede oyunculardır ve her biri bir rol oynar. Rolün içeriği, kişinin sosyal statüsüne, cinsiyetine, yaşına, vb. gibi değişkenlere göre değişebilir. İnsanlar, sosyal etkileşimlerinde bu rolleri

oyarken, kendilerini ve başkalarını yönetirler ve kontrol ederler (Ritzer & Stepnisky, 2015).

Goffman, dramaturjik yaklaşımın, insanların sosyal etkileşimlerinde ne kadar oyunculuk yaptıklarını ve ne kadar gerçek olduklarını incelemeye odaklanmıştır. Ona göre, insanlar sosyal etkileşimlerinde kendilerini ve başkalarını yönetirler ve kontrol ederler. Bu nedenle, insanlar sosyal etkileşimlerinde gerçekte olduklarından daha farklı bir şekilde görünürler ve kendilerini yönetirler.

Goffman'ın dramaturjik yaklaşımında üç kavram göze çarpar. Bunlar benlik, izlenim yönetimi ve sahne önüdür.

1. Benlik: Goffman, benliği insanların kendilerini diğerlerine gösterdikleri şekli olarak tanımlar. Bu, insanların kendilerine nasıl göründükleri ve kendilerini nasıl gösterdikleri ile ilgilidir. Benlik, insanların duygusal, düşünsel ve davranışsal yönlerini içerir ve insanların kendilerini nasıl tanımladıklarına ve nasıl kabul ettirmeye çalıştıklarına bağlıdır.
2. İzlenim yönetimi: İnsanlar, sahne önünde olduklarında, kendilerine nasıl göründüklerine dikkat ederler ve diğerlerinin gözünde nasıl görünmeyi istediklerine göre davranırlar. İzlenim yönetimi, insanların kendilerini nasıl tanıttıklarına, nasıl konuştuklarına ve nasıl davrandıklarına odaklanır.
3. Sahne önü: Goffman insanların sahne önünde bir performans sergilediğini düşündüğü için, sahne önünü, arka plan ve kişisel cephe kavramları ile açıklar. Arka plan, insanların sahne önünde kullandıkları mekanlardır. Örneğin, iş ortamı, sosyal etkinlikler veya internet ortamı arka plan olarak kabul edilir. İnsanların kendilerini nasıl gösterdikleri ve kendilerine nasıl göründükleri için kullandıkları mekanları içerir ve insanların izlenim yönetiminde kullandıkları araçların bir parçasıdır. Kişisel cephe, insanların duygusal, düşünsel ve davranışsal yönlerini içerir. İnsanların sahne önünde kullandıkları davranışlar, konuşmalar ve tavırları içerir (Ritzer & Stepnisky, 2015).

Goffman, bu ve diğer sosyal bilim insanların çalışmalarından yararlanarak, damgalama kavramını oluşturmuş, sosyal rol ve etiketleme süreçlerini, insanlar arasındaki sosyal etkileşimleri ve sosyal kontrol mekanizmalarını incelemeye odaklanmıştır.

Erving Goffman'ın *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar (Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity)* (1963) kitabı, insanların sosyal etiketleri nasıl kabul ettiklerini ve nasıl yönetmeye çalıştıklarını incelemeye odaklanmıştır. Goffman, damgalama kavramını, insanların sosyal düşünceler, davranışlar ve kimlikleri üzerinde olumsuz etkileri olan bir sosyal süreç olarak tanımlar.

Goffman'a (2022) göre damgalama süreci, kişinin kendinde veya başkalarında olan bir özellik nedeniyle sosyal olarak kabul edilmemesine yol açar ve aşamaları şu şekildedir:

1. Özellik fark edilir: Kişinin kendinde veya başkalarında olan bir özellik, diğerleri tarafından fark edilir.
2. Özellik değerlendirilir: Özellik, diğerleri tarafından negatif bir şekilde değerlendirilir veya yargılanır.
3. Kişi etiketlenir: Kişi, özelliği nedeniyle negatif bir etiketlemeye maruz kalır.
4. Kişi dışlanır: Kişi, özelliği nedeniyle sosyal olarak dışlanır veya ayrımcı davranışlara maruz kalır.

Damga, bireyin bazı nitelikleri, yaptığı, sahip olduğu veya kaptığı bir eylem veya koşul nedeniyle bir kişinin tam sosyal kabulden diskalifiye edildiği bir olgudur. Damga terimi, bir kişinin başkaları tarafından zihinsel olarak kabul edilen, normal bir klişe yerine istenmeyen, reddedilen bir klişe olarak sınıflandırılmasına neden olacak şekilde sosyal olarak itibarsızlaştıran bir nitelik, davranış veya itibar anlamına gelir (Goffman, 2022).

Goffman, damgalama sonrası insanların, sosyal etiketleri kabul etmeleri halinde, toplum tarafından daha iyi kabul görmelerinin ve sosyal kabulün kolaylaşmasının mümkün olduğunu, ancak insanların sosyal etiketleri reddetmeleri halinde toplum tarafından dışlanabileceklerini veya cezalandırılacaklarını öne sürmüştür.

Erving Goffman, *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar (Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity)* (1963) adlı kitabında, damgalamanın farklı türlerini tanımlar. Goffman bireylerin birçok nedenden dolayı damgalanabileceğini belirtir. Fiziksel özelliklere göre damgalamalar, örneğin, bir kişi uzun, kısa, şişman, zayıf olduğunda ya da fiziksel bir engellilik söz konusu olduğunda

damgalanabilir. Kişisel özelliklere göre damgalamalar, bir kişi karakteri, kişiliği, davranışları, yetenekleri gibi kişisel özelliklerine dayalı olarak damgalanabilir. Bireyin sosyal rolüne göre damgalanması, bireyin toplumda nasıl davranması, nasıl giyinmesi, nasıl konuşması gerektiği gibi kurallar ve beklentiler, sosyal gruplar içinde ne tür bir rol oynadığına ve hangi sosyal kurallara uymak zorunda olduğuna dayalı olarak damgalamalar, örneğin, bir öğretmenin, doktorun veya annenin özellikleri gibi. Sosyal statülere göre damgalamalar, örneğin, bir kişi zengin, yoksul, elit, sosyal sınıfı, aile, eğitim düzeyi, iş durumu gibi özelliklerinden dolayı damgalanabilir. Kültürel özelliklere göre damgalamalar, örneğin, Arap, Hintli, Yahudi, Çinli gibi. Bu damgalama tipleri, insanların sosyal etkileşimlerinde gerçekte olduklarından daha farklı bir şekilde görünmelerine ve kendilerini yönetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca, insanların sosyal etkileşimlerinde kabul edilmemelerine veya ayrımcılığa maruz kalmalarına da neden olmaktadır.

Goffman (2022) kitabında damgalama türlerini şöyle tanımlar:

“Öncelikle (1) beden korkunçlukları muhtelif fiziki deformasyonları gelir. Sonra (2) zayıf irade, baskıya müstahak ya da doğal olmayan tutkular, sapkın ve katı inançlar ve ahlaksızlık olarak algılanan bireysel karakter bozuklukları gelir; bunlar, örneğin ruh bozukluğu, hapis yatmak, bağımlılık, eşcinsellik, işsizlik, intihara girişim ve radikal siyasi davranışlar gibi bilindik bir listeden çıkarılır. Son olarak da (3) ırk, ulus ve din gibi etnolojik damgalar vardır; bunlar, soy bağıyla aktarılabilir ve eşit bir biçimde bir ailenin tüm mensuplarına bulaşabilir”.

Goffman (2022) bunu şu şekilde açıklar:

“Bu tespitlerden damganın idaresinin toplumun genel bir özelliği olduğu ortaya çıkar. Söz konusu olan, kimlik normlarının hâkim olduğu her yerde işler hâlde bulunan bir usuldür. Bu usul, söz konusu olan ister geleneksel bir şekilde damga olarak tanımlanan önemli bir sapma olsun isterse de sahip olmaktan utanç duyulabilecek önemsiz ufak bir farklılık olsun aynı kalır. Dolayısıyla, normalin ve damgalanmışın rollerinin aynı bütünlüğe ait olduğunu düşünmeye müsaade vardır: Aynı kumaşın iki parçasıdır”.

Toplumsal cinsiyet damgalama, insanların cinsiyetlerine göre farklı davranılmasına veya değerlendirilmesine neden olan bir süreçtir. Bu süreç, insanların doğdukları andan itibaren başlar, tüm yaşamları boyunca devam eder ve insanları yargılamak, dışlamak veya aşağılamak gibi sonuçlar doğurabilir. Örneğin, bebekler için cinsiyetine göre farklı renklerde giysiler alınır veya oyuncaklar verilir. Bu cinsiyet normları, insanların cinsiyetlerine göre farklı düşünülmesine ve davranılmasına neden olmaktadır. Bu normlar, insanların cinsiyetlerine göre farklı beklentiler içermektedir. Örneğin, erkekler için güçlü, cesur ve lider olmak beklenirken, kadınlar için nazik, duyarlı ve hizmetkâr olmak beklenir. Bu beklentiler, insanların cinsiyetlerine göre farklı davranılmasına veya değerlendirilmesine neden olmaktadır. Örneğin, bir erkek için "güçlü" olmak iyi bir şey olarak görülürken, bir kadın için aynı şey söz konusu olmayabilir. Yani kadınların güçlü veya lider olması, toplum tarafından kabul edilemeyecek veya hoş karşılanmayacak bir şey olarak görülebilir. Cinsiyet normları, ayrıca insanların cinsiyetlerine göre farklı roller veya meslekler seçmelerine neden olmaktadır. Örneğin, erkekler için mühendislik veya politika gibi meslekler daha uygun görülürken, kadınlar için ev hanımı veya öğretmen gibi meslekler daha uygun görülür. Toplumsal cinsiyet damgalama, insanların kimliklerinin ve davranışlarının toplumsal cinsiyet normlarına göre nasıl değerlendirildiği ve nasıl etiketlendiği ile ilgilidir.

Kadınların damgalanması, çeşitli kültürler ve dönemlerde farklı şekillerde görülmektedir. Örneğin, eski Hint kültüründe Manu kanunlarına göre kadınlar yasal olarak erkeklere bağımlı sayılırlardı ve sadece erkekler tarafından yönetilirdi. Eski Çin kültüründe kadınlar genellikle ev içi işlerle meşgul edilir ve sosyal hayatta erkeklerin yanında yer almazlardı. Ayrıca, kadınların evlilikte ve aile hayatında erkeklere uygun olması beklenirdi. Eski Mısır ve Fars kültürlerinde kadınlar özellikle sosyal ve ekonomik açıdan erkeklerden daha az hakka sahip olurlardı. Örneğin, kadınların erkekler tarafından alınıp satılmasına izin verilir, isim yerine numara verilir ve hayvan isimleri ile hitap edilirdi. Eski Yunan ve Roma kültürlerinde ise kadınlar sadece ev içi işlerle uğraşır, sosyal ve politik hayatta yer almazlar ve sahibi olan erkek kadın üzerinde karar verme yetkisine sahipti. Kadınların eğitim alması ve çalışması yasaktı. Ayrıca, eski İslam kültürlerinde kadınların sosyal, hukuki ve ekonomik açıdan erkeklerden daha az hakka sahip olduğu görülür. Örneğin, kadınların evlilikte ve aile hayatında erkeklere itaat etmesi beklenir, kadınların eğitim alması ve çalışması

kısıtlanırdı. Bu örnekler, kadınların eski dönemlerde toplum tarafından damgalandığını ve erkeklerden daha az haklara sahip olduğunu göstermektedir (Demir, 2021).

Son yüzyıla bakıldığında, kadınların hala toplumda damgalandıkları ve eşit haklara sahip olmadıkları birçok durum mevcuttur. Örneğin, kadınların iş hayatında erkeklere göre daha az yüksek pozisyonlarda olması ve daha az maaş alması gibi ekonomik eşitsizlikler mevcuttur. Ayrıca, kadınların siyasi hayatta erkekler kadar yer alamaması ve kadın haklarının hala çok sayıda ülkede ihlal edilmesi gibi hukuki eşitsizlikler vardır. Örneğin, kadınların fiziksel güzellikleri ve vücutları üzerinde yoğun bir odak oluşurken, kadınların kariyerleri, yetenekleri ve başarıları üzerinde daha az odaklanıldığı görülür. Kadınların aile ve çocuk bakımı gibi ev içi işlerle meşgul olmaları beklenirken, erkeklerin bu işleri yapması beklenmez. Kadın her zaman iki uç noktada konumlandırılır, ya çok iyi eş ve/veya anne ya da fitneci, kötü kadın. Bu durumlar, kadınların hala toplumda damgalandıklarını ve eşit haklara sahip olmadıklarını göstermektedir. Ancak, bu konuda yapılan çalışmalar ve çaba ile kadın haklarının geliştirilmesi ve kadınların eşit haklara sahip olmaları sağlanabilir.

Kadınlar genellikle toplum tarafından yapılan bazı damgalamalara maruz kalmaktadırlar, bu damgalamalar arasında en yaygın olanlar ise aşağıda yer almaktadır:

1. Cinsiyetçi kalıplar: Kadınlar sıklıkla erkeklerden daha az yetenekli, daha az güçlü ve daha az özgüvenli olarak damgalanabilir (Butler, 2014).
2. Aile ve ev işleriyle ilgili kalıplar: Kadınlar sıklıkla ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgili olarak damgalanabilir (Fiske & Glick, 2001).
3. Medya tarafından yayınlanan kalıplar: Kadınlar sıklıkla medya tarafından yayınlanan güzellik ve moda kalıplarına uymak zorunda olduklarına dair damgalamalara maruz kalabilirler (Wolf, 2002).
4. Cinsel obje olarak damgalanma: Kadınlar sıklıkla cinsel obje olarak damgalanabilir ve cinsel arzularının ön planda olduğu düşünülebilir (Fredrickson & Roberts, 1997).
5. Kişilik özellikleriyle ilgili damgalama: Kadınlar sıklıkla duygusal, hassas veya aciz olarak damgalanabilir (Calogero & Jost, 2011).

Örnek olarak, erkeklerin güçlü, sert, kararlı ve lider olması, iş hayatında ilerlemeleri, erkeksi (*masculine*) giyinmeleri beklenirken, kadınların nazik, yumuşak, uysal, duygusal ve güzel olması, ev işleri ile ilgilenmeleri, kadınsı (*feminine*) giyinmesi beklenir. Erkek işinde çalışan kadınlar, toplumsal cinsiyet normlarına göre beklendiği gibi davranmayan kişiler olarak damgalanabilirler. Örneğin, kadınların erkek işlerinde çalışması, toplum tarafından hala yadsınabilir veya kadınların iş hayatına uyum sağlamaları beklenirken, kadınların iş hayatındaki başarılarının, erkeklerle aynı şekilde değerlendirilmediği görülebilir. Bu örnekler, toplumsal cinsiyet damgalama sürecinin nasıl gerçekleştiğini gösterir, erkekler ve kadınlar arasındaki beklentilerin nasıl farklılaştığını ve bu beklentilerin insanların davranışlarını nasıl etkilediğini açıklar. Bu damgalama, insanların kimliklerinin ve davranışlarının toplumsal cinsiyet normlarına göre nasıl değerlendirildiği ve nasıl etiketlendiği ile ilgilidir.

#### **1.1.4. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü**

Meslek seçimi, kişinin kariyer yolunda hangi alana yönelmesi gerektiğine karar verme sürecidir. Bu kararın verilmesinde özgün ve toplumsal nedenler gibi birçok faktör rol oynamaktadır. Özgün nedenler arasında kişinin yetenekleri, ilgi alanları, eğitim düzeyi, gelecekteki maddi beklentileri ve kişisel tercihleri yer almaktadır. Toplumsal olarak, kişinin ailesi, arkadaşları ve toplumdaki rol modelleri de meslek seçiminde etkili olabilmektedir.

Meslek seçiminde kişinin yetenekleri ve ilgi alanları büyük önem taşımaktadır. Yetenekler, kişinin hangi işlerde daha başarılı olabileceğini belirler ve mutlu olmasını sağlar. Örneğin, bir kişinin matematik veya bilgisayar yetenekleri yüksekse, bu kişi büyük ihtimalle finans, mühendislik veya teknoloji gibi alanlarda çalışmayı tercih edebilir. İlgi alanları, kişinin işine olan ilgisini artırır ve ona daha fazla motivasyon verir. Örneğin, bir kişi doğayla ve hayvanlarla ilgileniyorsa, bu kişi çevre mühendisliği, doğa bilimleri veya hayvan sağlığı gibi alanlarda çalışmayı tercih edebilir. Eğitim düzeyi, kişinin hangi meslekleri yapabileceği ve hangi pozisyonlara yükselebileceği konusunda önemli bir rol oynar. Örneğin, bir kişi yüksek lisans yapmışsa, bu kişi daha yüksek pozisyonlarda ve daha yüksek ücretli işlerde çalışmayı tercih edebilir. Kişinin gelecekteki maddi beklentileri, hangi mesleklerin daha yüksek ücret veya kariyer fırsatları sunacağını belirler. Örneğin, bir kişi yüksek maaş



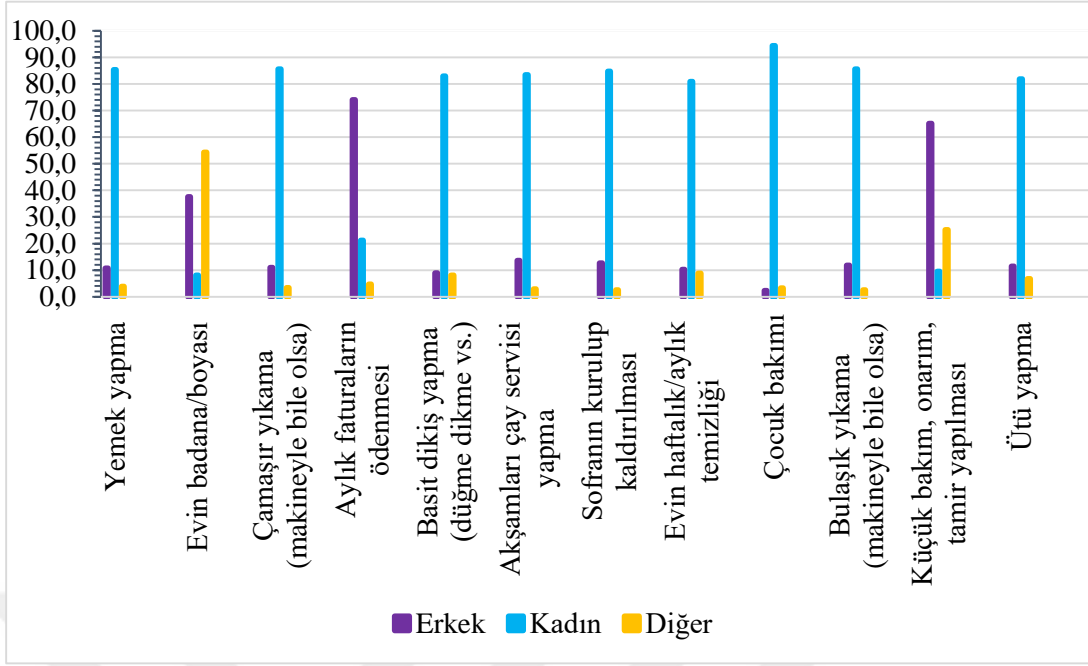
bekliyorsa, bu kişi finans, hukuk, tıp veya teknoloji gibi alanlarda çalışmayı tercih edebilir. Kişisel tercihler, kişinin hangi çalışma ortamını ve hangi çalışma saatlerini tercih ettiği gibi konularda önemli rol oynar. Örneğin, bir kişi sabah erken kalkmaktan hoşlanmıyorsa, bu kişi gece çalışmasını tercih edebilir. Aile ve arkadaşlar meslek seçimine dair fikirleri de etkileyebilir. Aile, kişinin yetiştiği ortam ve kültür nedeniyle, kişinin meslek seçiminde dikkat etmesi gereken faktörleri veya tercih etmesi gereken meslekleri belirleyebilir. Örneğin, bir aile içinde baba veya dede mühendis ise, oğul veya torunun da mühendislik alanına yönelmesi beklenir. Arkadaşlar, kişinin meslek seçiminde rol model olarak gösterilirler. Kişi arkadaşlarının ne iş yaptıklarını görür ve onların yaptıkları işleri örnek alabilir. Aynı zamanda arkadaşlarının fikirleri ve tavsiyeleri de kişinin meslek seçiminde etkili olabilir. Toplum, hangi mesleklerin saygı duyulan ve prestijli olduğunu belirlemektedir. Örneğin, toplumda doktorluk veya hukuk mesleği saygı duyulan meslekler arasındadır. Bu nedenle, kişi bu meslekleri tercih etmeye yönelik baskılar ya da beklentiler ile karşılaşabilir. Toplumun beklentileri ve baskıları, kişinin meslek seçiminde etkili olmaktadır, ancak kişinin kendine ve gelecekteki hedeflerine uygun olan mesleği seçmesi önemlidir. Kişinin kendine ve gelecekteki hedeflerine uygun olan mesleği seçmesi, kişinin mutlu, başarılı ve memnun olmasını sağlamaktadır.

Meslek seçiminde en önemli faktörlerden biri de toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet rolleri, erkekler ve kadınlar için belirli bir davranış, tutum ve beklentileri tanımlamaktadır. Bu beklentiler, kişinin meslek seçiminde tercihlerini etkileyebilir, kendine ve gelecekteki hedeflerine uygun olan mesleği sememesine ve kişinin meslek seçiminde eşit fırsatlar elde etmemesine de neden olabilir. Örneğin, kadınların erkeklerle aynı fırsatları elde etmeleri zor olabilir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet rollerinin kişinin meslek seçiminde etkileri önemlidir ve dikkate alınması gerekmektedir.

Geleneksel inançların yarattığı baskı, çalışma hayatında kadınların yerini ikinci plana itmektedir. Bu yolla kuşaklar boyunca, aile ve çocukların önceliği kadınlar için varsayılan bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle işler, erkeklerin yapabileceği ve kadınların yapamayacağı şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu tür bir anlayış, toplumsal cinsiyet açısından işleri kategorize etmekte ve kadınların toplumsal üretim içinde yer almasını sadece "ev kadınlığı" statüsünü koruyan durumlarda

mümkün kılmaktadır. Toplum kadının ev kadınlığı statüsünü korurken aynı zamanda kadınların görünmez emeklerini görmezden gelmektedir. Kadınların görünmez emeği, toplumun çoğu zaman farkında olmadığı, ancak kadınların hayatlarında büyük bir rol oynayan emektir. Bu emek, ev işleri, çocuk bakımı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, yemek pişirme, temizlik gibi faaliyetleri içerir ve genellikle kadınlar tarafından üstlenilir. Kadınların görünmez emeği, cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet normlarının bir sonucudur. Kadınlar, toplumda çoğu zaman ev içi işler ve bakım işleri gibi kadın işi kabul edilen işlerle ilişkilendirilirler. Bu nedenle, kadınlar toplumun bu beklentilerine uygun olarak bu işleri yapmakla yükümlüdürler. Bu emeğin görünmez olması, kadınların bu işleri yaptığında genellikle ücret almadıkları, bu işlerin toplumda önemsenmediği ve değersizleştirildiği anlamına gelmektedir. Ayrıca bu işler, genellikle kadınların erkeklerden daha az kazandığı bir ücretli işten daha uzun saatler çalışmalarını gerektirir. Bu durum, kadınların toplumda daha az saygın olduğunu, daha az değerli olduğunu ve erkeklerin görevlerinin yanında sadece ek olarak yaptığı işler olduğunu düşündüren bir toplumsal cinsiyet algısına yol açmaktadır. Bu anlayışın kadınların kariyer yapmalarını, yüksek maaşlar kazanmalarını, önemli pozisyonlar ve sosyal statüler elde etmelerini engellemektedir. “Ataerkil değerlerin ya da erkek egemen zihniyetin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, her alanda (ekonomi, siyaset, bilim) engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal bir varoluş konumunu yaşamaktadırlar ve bilinmelidir ki egemenliği binlerce yıldır sürdüren bir gücün ortadan kaldırılması o kadar kolay değildir” (Duruoğlu, 2007).

Sosyal olarak kadınlara yüklenen ev içi işler, kadınların iş hayatına devam ederken aynı zamanda ev içi işleri de yerine getirmek zorunda kalabilmektedirler. Ev içi işler, evde yapılan günlük işleri ifade eder ve bu işler arasında yemek yapmak, temizlik yapmak, çamaşır yıkamak ve çocuk bakmak gibi işler yer alır. Kadınlar, iş hayatına devam ederken aynı zamanda ev içi işleri de yerine getirmek zorunda kalabilirler ve bu durum, kadınların iş ve aile sorumlulukları arasında dengelemekte zorlandıkları durumlar doğurmaktadır. Ayrıca, ev içi işlerinin genellikle ücretli olmaması nedeniyle, kadınların iş hayatındaki kazançları sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle, kadınların ev içi işleri yerine getirirken aynı zamanda iş hayatında daha az para kazanmalarına ve daha az yüksek maaşlı pozisyonlara ulaşmalarına neden olmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2021 istatistiklerine göre ev içi işlerin paylaşımı Grafik 1.'de yer almaktadır.



**Grafik 1.** Cinsiyete Göre Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler 2021  
Kaynak: (TÜİK 2022).

TÜİK verilerine göre, kadınların ev içi işleri yapma oranları, yemek yapma 85.4%, evin badana/boyası 8.1%, çamaşır yıkama 85.6%, aylık faturaları ödeme 21.2%, basit dikiş yapma 83.0%, çay servisi yapma 83,4%, sofranın kurulup/kaldırılması 84.8%, evin haftalık/aylık temizliği 80.9%, çocuk bakımı 94.4%, bulaşık yıkama 85.6%, küçük bakım/onarım/tamir 9.6%, ütü yapma 81.8% şeklindedir. Bu istatistiklere göre ev içi işlerin birçoğundan hala kadınların sorumlu olduğu görülmektedir. Bu istatistikler temel alındığında, kadınlar, yorucu bir günün sonunda eve geldiklerinde ev işlerini yaparak çalışma yaşamlarını evde devam ettirmektedirler.

“Cinsiyete dayalı iş bölümü” terimi, bir işletmede veya organizasyonda, cinsiyet temelinde belirli işlerin veya pozisyonların “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasını ifade eder. Örneğin, bir fabrikada erkeklerin makinelere veya ağır işlere, kadınların ise daha hafif işlere atanması cinsiyete dayalı iş bölümü olarak kabul edilir. Bu tür bir bölümlenme, cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konularında ciddi sorunlar yaratmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumda kadınların ve erkeklerin belirli mesleklerde çalışmasına dayalı olarak yapılandırılmış bir durumdur. Bu durum, toplumsal cinsiyet normları ve kalıplarının yansıması olarak kabul edilir ve kadınların erkeklerden daha az önemli veya daha az yetenekli olduğu varsayımını yansıtmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların çalışma hayatında daha az fırsat eşitliğine sahip olmasına ve daha az ödüllendirilmelerine neden olur. Ayrıca, cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumda cinsiyet rollerini pekiştirerek, cinsiyet eşitliği için çalışmalarını zorlaştırmaktadır ve kadın çalışanların belirli pozisyonlara veya işlere atanmasını engellemektedir, bu nedenle kadınların kariyer yükselişi için daha az fırsatlar elde etmelerine neden olmaktadır. Bu pratikler, kadınların daha az ücretli ve daha az prestijli işlere atanmasına neden olmakta veya kadınların belirli pozisyonlara veya işlere atanmasını engellemektedir. Örneğin, yönetim pozisyonları veya teknik pozisyonlar gibi belirli pozisyonlar genellikle erkekler tarafından doldurulurken, hizmet sektöründe veya ev işleri gibi daha hafif işler genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır.

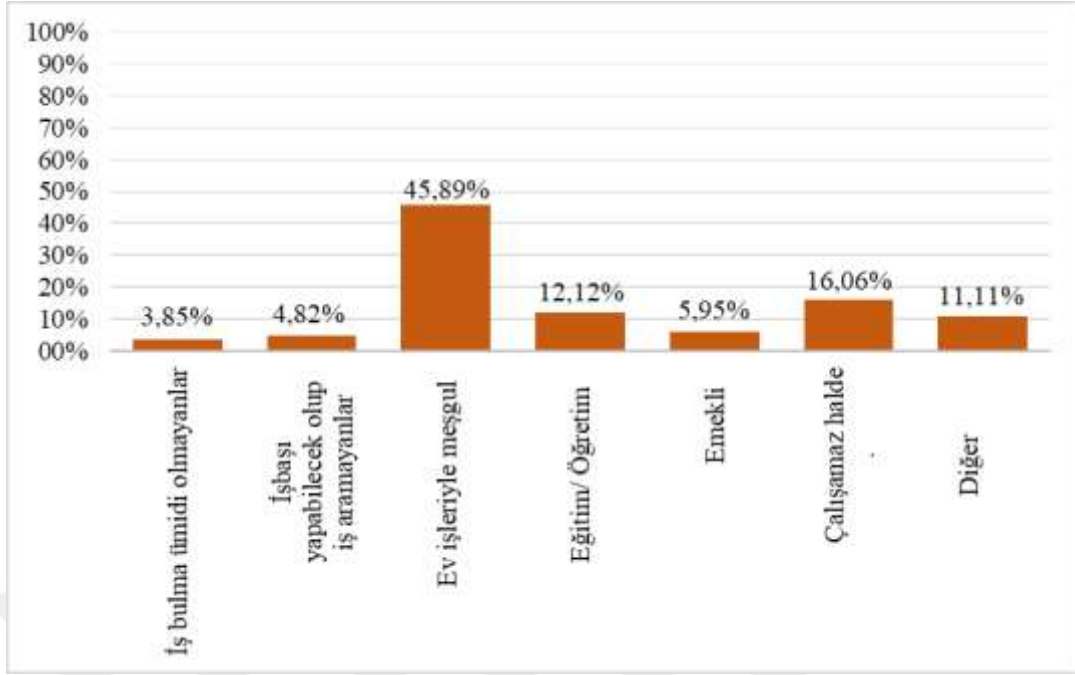
Kadınlar çalışma hayatında cinsiyet temelinde birçok ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işverenlerin veya çalışma arkadaşlarının kadınları veya erkekleri ayrımcılık yaparak işten atmaları, yükseltmemeleri, daha az ücret vermeleri veya daha az önemli pozisyonlara vermeleri gibi davranışları içerebilir. Bu tür bir ayrımcılık, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı eğilimler veya cinsiyetçi düşünceler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların kariyer yapmalarını, yüksek maaşlar kazanmalarını ve önemli pozisyonlar elde etmelerini engellemektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, sosyal ve iş hayatında doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık olarak iki kavramla açıklanabilir. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, kadına ya da erkeğe biyolojik özellikleri veya toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle diğer cinsiyet grubuna göre farklı ve haksız davranılması olarak tanımlanabilir (Gürcan, 2021). Bu, kişinin işe alınmasından, eğitimine kadar birçok alanda gerçekleşmektedir ve kişinin cinsiyeti nedeniyle haksız bir şekilde eşit fırsatların reddedilmesine neden olmaktadır. Bir işveren, işe alım sürecinde cinsiyeti nedeniyle adaylar arasından seçim yaparken ayrımcılık yapabilir, erkek adayları tercih edebilir veya kadın adayların işe alınmasına engel oluşturabilir. Bir öğrencinin cinsiyeti nedeniyle eğitim fırsatlarının azaltılması veya reddedilmesi, aynı işi yapan iki kişiden biri cinsiyeti nedeniyle daha düşük bir ücret alması, bir çalışanın cinsiyeti nedeniyle iş ortamında ayrımcılığa maruz kalması, bir kadın çalışanın cinsiyeti nedeniyle rahatsız edici veya aşağılayıcı söylemlerle karşılaşması buna örnek olarak gösterilebilir. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyetle ilişkili bir kural, uygulama veya uygulama tarzının, cinsiyetler arasında eşit olmayan bir şekilde etki yaratmasına neden

olarak, cinsiyet ayrımcılığına yol açan ama özellikle cinsiyeti hedef almayan bir uygulamadır (Gürcan, 2021). Örneğin, bir işverenin sadece erkekleri gece vardiyasına atması, mesai saatleri dışında ya da hafta sonu erkeklere ek mesai imkânı verilmesi, hizmet içi eğitimlerin mesai bitiminden sonra veya hafta sonu yapılması, çalışma saatleri veya çalışma koşullarının cinsiyete göre farklı olarak belirlenmesi, cinsiyete göre farklı eğitim, yetiştirme olanakları veya kariyer fırsatları sunulması ve işin niteliği bakımından zorunlu olmayan özel fiziksel özelliklerin ya da eğitim niteliklerinin aranması örnek gösterilebilir.

“Kadınlar, işgücü piyasasındaki bugünkü konumlarını çetin mücadeleler sonucu elde etmişlerdir. Ancak yapılan çalışmalar dereceleri farklı da olsa kadınların işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu sorunların nedenlerinin başında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık gelmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumuna odaklanan bir konudur” (Parlaktuna, 2010).

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadınların iş hayatında eşit fırsatlar elde etmelerini engelleyen birçok faktörden kaynaklanabilir. Örneğin, cinsiyetçi inançlar ve önyargılar, kadınların iş hayatında daha az değerli olduklarına inanılmasına neden olmaktadır ve bu nedenle, kadınlar işe alınırken, yükseltilirken veya ödüllendirilirken ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Ayrıca, kadınların sosyal olarak beklenen rolleri nedeniyle, iş ve aile arasındaki sorumlulukları dengelemekte zorlandıkları için iş gücüne katılmama gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır.

TÜİK’in 2022 yılında açıkladığı kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerinin istatistikleri Grafik 2.’de yer almaktadır. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri ve oranları, iş bulma ümidi olmamak 3.85%, işbaşı yapabilecek olup iş aramamak 4.82%, ev işleri ile meşgul olmak 45.89%, emekli 5.95%, çalışamaz halde 16.06% ve diğer 11.11% olarak tespit edilmiştir. Bu oranlar incelendiğinde işgücüne katılmayan kadınların neredeyse yarısı ev içi sorumluluklarından dolayı çalışmamayı tercih ettikleri görülmektedir.



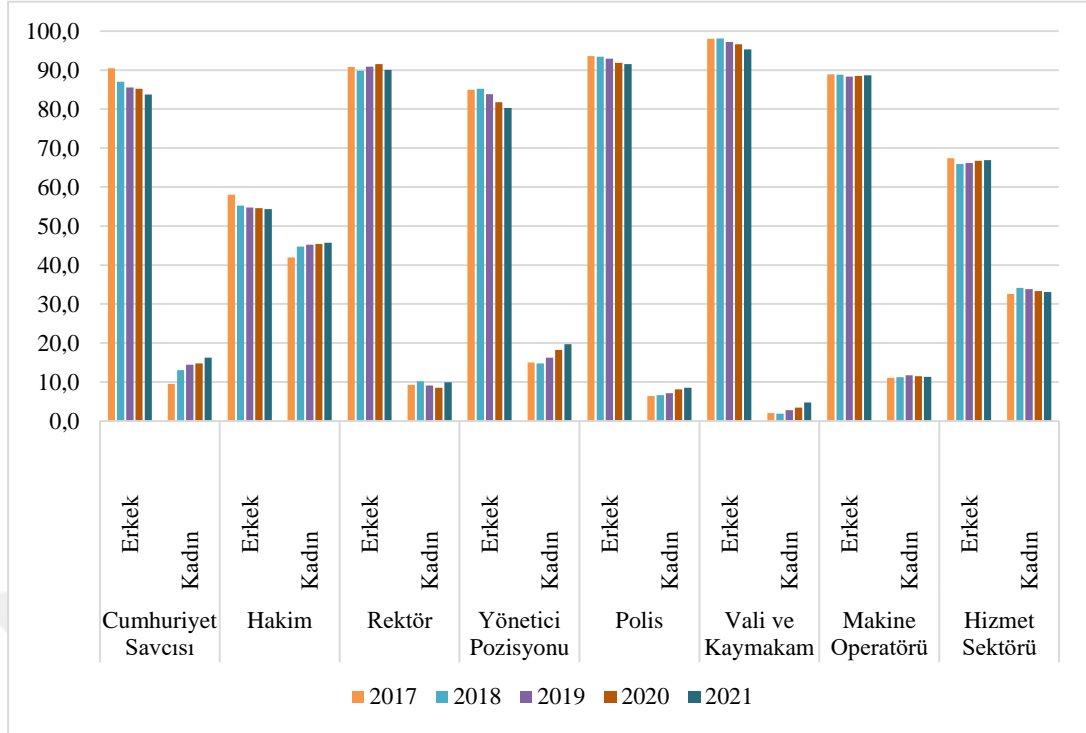
**Grafik 2.** Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri 2022  
**Kaynak:** (TÜİK 2022).

Kadınlar çalışma yaşamında iş bulmak, işten ayrılmak ve kariyer konusunda eşit fırsatlarla değil, aksine sistematik engellerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri ve toplumsal kalıplar nedeniyle, kadın ve erkek adaylar işe alımlarda farklı şekilde değerlendirilmekte veya kadınların iş başvuruları kabul edilmemektedir. İşe alımlarda, kadınların evlenme, çocuk sahibi olma gibi özel hayat kararları incelenmekte ve ölçüt olabilmektedir. Kadının bekâr olması ve çocuk sahibi olmaması iş bulmayı kolaylaştıran bir unsur olarak görülür (Alparslan, Bozkurt, & Özgöz, 2015). Toplumun beklentileri doğrultusunda kadınların iş arayışları sınırlıdır ve işe başvurduklarında çeşitli önyargılarla karşılaşmaktadırlar. Kadınlar ev içi işlerine engel olmayacak meslekler ile sınırlandırılırlar. Ayrıca, işçi çıkarmalarda kadınlar ilk tercih edilen grup olarak görülür (İslamoğlu & Yıldırım, 2014). Kadınlar çalışma hayatının aile içi rollerini engellediği düşüncesiyle birçok engelle karşılaşmaktadırlar. Gebe kalmanın ve çocuk büyütmenin kariyer hedeflerini etkileyeceğini, duygusal oldukları için liderlik yapamayacaklarını, aile içi rollerinden dolayı işe odaklanamayacağı gibi birçok nedenden dolayı istedikleri meslekte kariyer hedeflerinin olamayacağı varsayılmaktadır (Gökkaya & Kocacık, 2015).

Çalışan kadınların profilleri incelendiğinde ücretli kadın emeğinin yatay ve dikey olarak ayrıştığını görmekteyiz. Yatay ayrışma, kadınların ve erkeklerin istihdam

edildiği sektörler arasındaki desenleri ve “kadın işi-erkek işi” ayrımını ifade etmektedir. Örneğin, kadınların genellikle hizmet sektöründe çalıştığı, erkeklerin ise endüstri ve teknoloji sektörlerinde çalıştığı gözlemlenmektedir. Bu, kadınların mesleki fırsatlarının sınırlı olduğunu ve erkeklerin ise daha geniş bir yelpazede fırsatlarının olduğunu göstermektedir. Dikey ayrışma ise, kadın ve erkeğin aynı meslekte olmasına rağmen kadınların daha düşük pozisyonlarda yer almasını ve daha düşük ücretlerle çalışmasını ifade eder. Örneğin, kadınların yönetici pozisyonlarında erkeklere göre az olması veya aynı pozisyonda çalışmasına rağmen daha düşük ücret alması dikey ayrışmayı gösterir. Aynı zamanda cam tavan olarak tanımlanabilir. Cam tavan sendromu bir sonraki bölümde ele alınacaktır. Vatandaş (2007) bu ayrışmayı şöyle ifade ediyor:

“Kadınların geleneksel rollerinden sıyrılamamaları hem dikey ve hem de yatay mesleki ayırma oranla olumsuz konumlara ve yetersiz imkânlarla sahip olmalarına yol açmaktadır. Kadınların durumları mesleki ayırım açısından incelendiğinde, aynı eğitim ve mesleki beceriye sahip olsalar bile erkeklere oranla daha düşük statülerde yer aldıkları ve daha düşük ücretlerle çalıştıkları tespit edilmektedir. Yatay mesleki ayırım açısından da itibarı daha yüksek meslekler daha çok erkekler tarafından doldurulurken, görece daha az itibarlı ve ikincil sayılan meslekler kadınların yoğunlaştığı meslek gruplarını oluşturmaktadır. Hemen hiç değişmeden kadınsılığını büyük oranda devam ettiren bir meslek olarak sekreterlik bunun en tipik örneğini teşkil etmektedir.”



**Grafik 3.**Cinsiyete Göre Meslek Oranları, 2017-2021

**Kaynak:** (TÜİK, 2022).

TÜİK'in verilerine göre, 2017 yılındaki kadınların istihdam oranları, 9.5% cumhuriyet savcısı, 41.9% hâkim, 9.2% rektör, 15% yönetici pozisyonu 6.4% polis, 2% vali/kaymakam, 11.1% makine operatörü, 32.6% hizmet sektöründe istihdam edildiğini görmekteyiz. 2021 yılındaki kadın istihdam oranları ise 16.3% cumhuriyet savcısı 45.7%, hâkim, 9.9% rektör, 19.7% yönetici pozisyonu 8.5% polis, 4.7% vali kaymakam, 11.3% makine operatörü, 33.1% hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Kadınların en az tercih ettiği meslek 4.7% oranıyla vali ve kaymakamlık, en fazla tercih edilen meslek ise 45.7% oranıyla hakimlik ve bunu takiben 33.1% oranıyla hizmet sektörüdür. 5 yıl içerisinde oranlarda çok küçük yükselişler olsa da kadınlar hala bazı meslekleri seçmek konusunda azınlık göstermektedir. Türkiye'de, bir meslek grubunda kadın ve erkeklerin eşit katılımı, o meslek grubunda toplumsal cinsiyet ayrımının olmadığı göstergesidir ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemlidir. Ne yazık ki, ülkemizde aynı meslek grubunda kadın ve erkekler arasında oranlar oldukça dengesizdir ve yoğunlaşmadan bahsedecek olursak, erkeklerin bazı mesleklerde yoğunlaştığını Grafik 3.'te net olarak görmekteyiz.

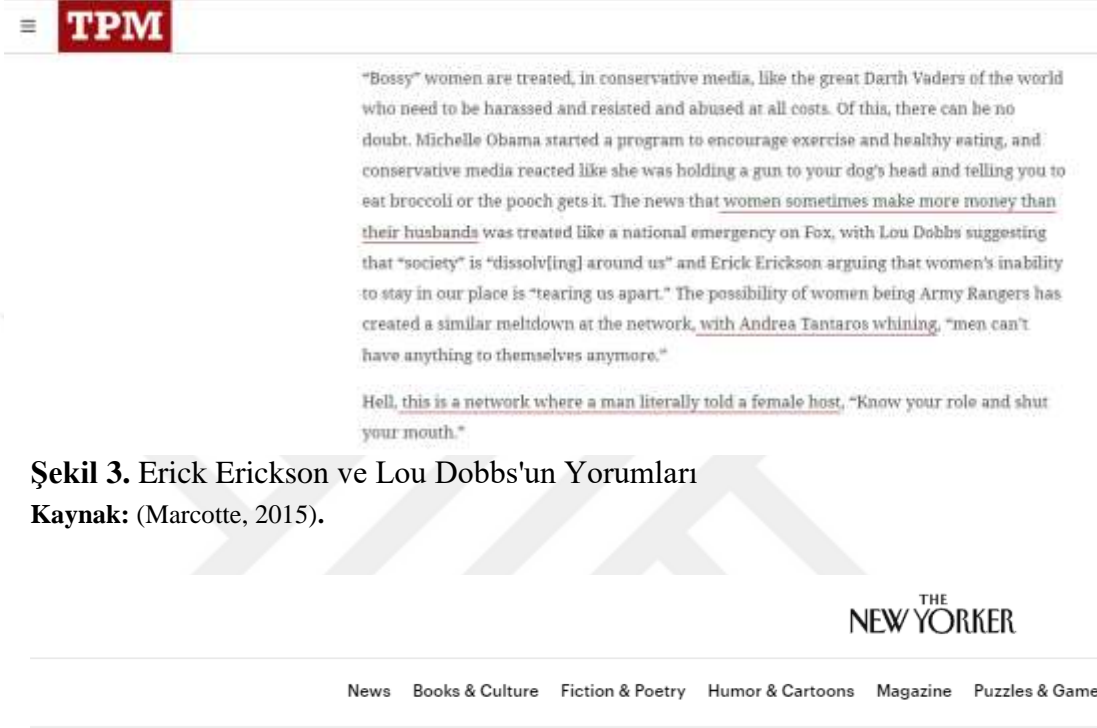


Türkiye'de kadınlar için iş bulmak zor bir iştir. İşsizlik oranı yüksek olduğu için iş aramakta zaten zorlanan kadınlar, daha da zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve sınırlandırılmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı ve bu katılımın erkeklerin iş bulma şansını azaltacağına dair yaygın bir görüş bulunmaktadır. 2014 yılında Fox News yorumcusu Erick Erickson (2014), kadınların çalışmasının aile yapısını yıkıcı bir etkiye sahip olduğunu iddia etmiştir. Erickson'a göre, kadınların iş hayatına katılımı, evdeki rol ve sorumluluklarının azalmasına neden olmaktadır. Bu da aile yapısının çözülmesine yol açmaktadır. Erickson, kadınların evdeki görevlerini yaparken çocuklarına daha fazla zaman ayırabileceğini, ailenin daha iyi bir şekilde işleyebileceğini savunmaktadır. Ayrıca, kadınların işe gitmek yerine evde kalması gerektiğini, böylece çocuklarına doğru değerleri ve öğretileri verebileceğini savunmaktadır. Erickson ayrıca, kadınların çalışmasının, evdeki erkeğin geleneksel rolünü değiştirdiğini iddia etmektedir. Bu durum erkeklerin kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olmakta ve ailedeki otorite yapısını etkilemektedir. Bu tür görüşler, kadınların iş hayatına katılımını sınırlayan ve kadınların sadece ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel görevleri yerine getirmesini teşvik eden ayrımcı bir düşünce yapısını yansıtmaktadır. Sonuç olarak, kadınların iş gücüne katılmasının erkeklerin işsiz kalmasına neden olacağına dair söylemler, kadınların ekonomik özgürlüklerini kısıtlamayı amaçlayan cinsiyetçi bir tutumun yansımasıdır. Bu argüman, kadınların iş gücüne katılımının, toplumun genel refahını artırabileceği gerçeğini görmezden gelmektedir. Evdeki işler ve çocukların bakımı gibi nedenlerle kadınlar iş arama konusunda çekimser davranmaktadırlar. Bu nedenle kadınlar iş bulmak için daha fazla çaba sarf etmek zorundadırlar. Kadınlar, ev dışında çalışma kararı alırken, ev içi ve ücretli iş arasındaki dengeyi sağlamak için bazı önlemler almak zorundadırlar.

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünde ev işleri ve bakım hizmetleri toplum tarafından kadınlara yüklenen ve daha önemli görülen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak sorumlu tutulmadığı bu işlerin kadınlara yüklenmesi, kadınların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bununla birlikte, kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılma olasılıkları da artmaktadır. Ne yazık ki, kadınların eğitim şansları erkeklerden daima daha azdır. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan kadınlar, erkeklerle karşılaştırıldığında daha az ücret almaktadırlar. Bu durum,

eğitim düzeyleri arasındaki olumlu ilişkiye rağmen, kadın ücretlerinin erkek ücretlerinin gerisinde kalmasına sebep olmaktadır (Ecevit, 2008).

şekil 3. ve şekil 4.'te New Fox sunucusu Megyn Kelly'nin, Erick Erickson ve Lou Dobbs ile yaptığı programdaki yorumlar gösterilmektedir.



### şekil 3. Erick Erickson ve Lou Dobbs'un Yorumları

Kaynak: (Marcotte, 2015).

“Is he more fun than me? Is he more fun than me?” Lou Dobbs asked Megyn Kelly as she wrenched a Fox News panel away from his warnings that single parenthood is tied to “great psychological illness” and back to whatever it was that Erick Erickson was saying, about how a woman contributing more to a family’s income than a man is unnatural. Earlier, Erickson had appeared on Dobbs’s show to talk about the results of a new Pew Research Center study showing that women are the primary breadwinners in forty per cent of households, a trend he warned would lead to the dissolution of society and general moral collapse. Erickson had followed up with a blog post saying that “many feminist and emo lefties have their panties in a wad over my statements,” but that it was a biological truth that “kids most likely will do best in households where they have a mom at home nurturing them, while dad is out bringing home the bacon.” One of the more striking parts of Kelly’s interrogation of that position came when she asked him, with what it would be inadequate to call skepticism, “Eco-liberals? What did you call them?”

### şekil 4. Megyn Kelly, Erick Erickson ve Lou Dobbs'un Diyalogu

Kaynak: (Sorkin, 2014). Programın linki:

[https://www.youtube.com/watch?v=ufacEg6Yi2A&ab\\_channel=MichaelSavage4Prez](https://www.youtube.com/watch?v=ufacEg6Yi2A&ab_channel=MichaelSavage4Prez)

Cinsiyete dayalı iş bölümü, tarih boyunca kadınların ev içi işlerini yapması ve erkeklerin ise dışarıda çalışması olarak tanımlanmıştır. Bu durum, kadınların iş hayatına katılmalarını ve ekonomik olarak bağımsız olmalarını engellemiştir. Ancak, son yıllarda kadınların iş hayatına katılmaları ve ekonomik olarak bağımsız olmaları, kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve iş hayatına katılması, cinsiyete dayalı iş bölümünü bir nebze azaltmıştır. Bununla birlikte, ev içi işler hala çoğunlukla kadınlar tarafından yapılmaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik olarak bağımsız olmalarına rağmen, aile içinde sosyal olarak eşit olmalarını engellemektedir. Özellikle çalışan kadınların ev içi işlerle ilgili yükleri yüksektir. Bu nedenle, ev içi işlerin eşit olarak paylaşılması ve kadınların iş hayatına katılmaları ile cinsiyete dayalı iş bölümünün azaltılması ve kadınların aile içinde sosyal olarak eşit olmaları sağlanabilir.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, meslekleri cinsiyete göre sınıflandırmakta, kadınların ve erkeklerin kariyer seçeneklerini sınırlamaktadır. Bu durum cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve eşitsizliği beraberinde getirmektedir. Kadınların belirli mesleklerde çalışmasının sosyal ve kültürel nedenlerle sınırlandırılması, kadınların kariyer yapma ve yüksek maaş alma şanslarının azaltılmasına neden olmaktadır. Ayrıca, erkeklerin de belirli mesleklerde çalışma şanslarının sınırlandırılması, onların da eşit kariyer fırsatlarını elde etmelerini engellemektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün ortadan kaldırılması, herkesin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmasını sağlayacaktır.

### **1.1.5. Cam Tavan Sendromu**

Kadınların çalışma hayatındaki yeri, son yıllarda hızla değişen iş dünyasında oldukça önemlidir ve tartışılması gereken bir konudur. Sanayi devrimi öncesi dönemlerde, kadınlar için iş imkanları sınırlıydı ve genellikle ev içi işler ve tarım gibi alanlarda çalışma fırsatı bulurlardı. Ancak sanayi devrimiyle birlikte, kadınlar da endüstriyel alanlarda çalışmaya başlamıştır ve bugün de pek çok farklı sektörde etkin bir şekilde yer alabilmektedir.

İlkel toplumlarda, kadınların ve erkeklerin genellikle eşit sosyal ve ekonomik rollere sahip oldukları kabul edilmektedir. Kadınların yiyecek üretimi, çocuk bakımı ve diğer ev işleri gibi ev içi faaliyetlerle meşgul olmaları yaygın bir durumdu. Ayrıca, ilkel toplumlarda kadınlar tarım, avcılık veya toplama gibi aktivitelere de

katılmışlardır. Bu aktiviteler genellikle toplumun hayatta kalmasına ve gelişmesine yardımcı olan önemli rollerdir. İkel toplumlar geniş bir kavram içermekte ve farklı toplumlar arasında büyük farklılıklara rastlanmaktadır. İkel toplumlar arasında kadınların rol ve statüleri değişebilmekte ve bazı toplumlarda kadınlar daha az saygı görür veya daha az sosyal ve ekonomik hakka sahip olduğu belirtilmektedir. Ancak, diğer ilkel toplumlarda kadınlar önemli sosyal ve ekonomik roller üstlenmiş ve toplumun saygın ve değerli üyeleri olarak kabul edilmişlerdir. Her ilkel toplumun kendine özgü bir kültürü, geleneği ve sosyal yapısı vardır ve bu nedenle kadınların rol ve statüleri de farklılık göstermektedir. Genel olarak, ilkel toplumlar insanların doğal ortamlardan beslenmeleri ve küçük gruplar halinde yaşamaları ile tanımlanır. Ancak, ilkel toplumlar arasında kadınların rol ve statüleri değişebilmekte ve kadınların sosyal ve ekonomik pozisyonları bazı toplumlarda diğerlerine göre daha iyi olabilmektedir.

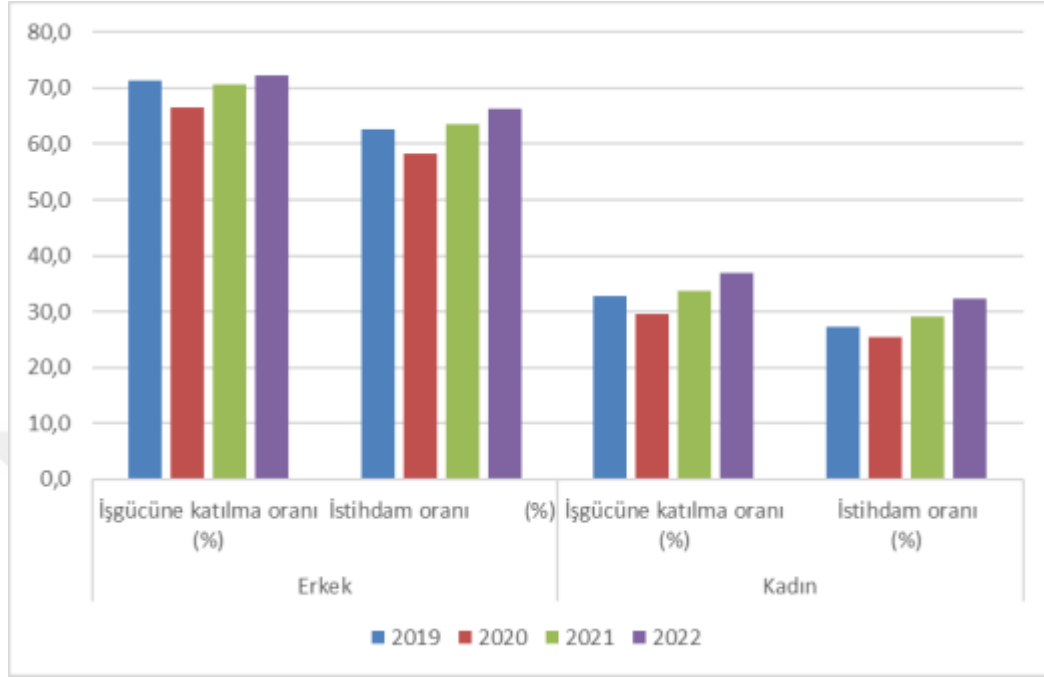
Sanayi Devrimi, 18. ve 19. yüzyılın başında Avrupa ve Kuzey Amerika'da başlayan makineleşmiş fabrika sistemlerine geçişi içeren bir dönemi ifade eder. Bu devrim, kadınların iş gücüne katılmasına da önemli bir katkı sağlamıştır. Öncelikle, sanayi devrimi sırasında fabrikalar ve büyük üretim tesisleri kurulmaya başlanmıştır. Bu tesisler, işçi gücüne ihtiyaç duymuş ve bu nedenle, öncelikle kadınlar ve çocuklar düşük ücretli işlerde çalıştırılmıştır. Kadınlar, dikiş, boyama, dokuma gibi işlerde veya fabrika makinalarının kullanımı ve bakımı gibi işlerde görev almışlardır. Sanayi Devrimi sırasında, kadınların ekonomik aktiviteye katılması, sosyal ve politik haklarının artmasına da yardımcı olmuştur. Kadınlar, çalışma hayatında ekonomik bağımsızlık kazanmışlar, toplumun diğer kesimlerine karşı daha güçlü bir pozisyona geçmişler ve daha fazla sosyal hak talebinde bulunmaya başlamışlardır. Bu süreçte, kadınların eğitim düzeyleri artmış ve kadınlar, mesleki becerilerini geliştirerek çalışma hayatında yükselme imkânı bulmuş ve daha yüksek maaşlı pozisyonlarda çalışmışlardır. Bugün, sanayi devrimi sonrası kadınların iş gücüne katılmasının sonuçları hala varlığını sürdürmektedir ve kadınlar, erkeklerle eşit iş fırsatları talep etmeye ve bu haklara sahip olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, hala kadınların iş dünyasında eşitliğe ulaşmaları için çok yolun katedilmesi gerektiği de bir gerçektir. Kadınlar hala daha düşük ücretli işlerde ve daha düşük makamlarda çalışmaya devam etmektedirler ve bu nedenle, ekonomik olarak daha zayıf bir pozisyondadırlar. Sonuç olarak, sanayi devrimi sonrası kadınların iş gücündeki değişimi, kadınların ekonomik açıdan güçlenmelerine, sosyal ve politik haklarının

artmasına, toplumun diğer kesimlerine karşı daha fazla seslerini duyurmalarına ve daha fazla sosyal hak talebinde bulunmalarına neden olmuştur. Bununla birlikte, hala kadınların iş dünyasında eşitliğe ulaşmaları için çalışmaların yapılması ve stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Sanayi Devrimi sonrası kadınların kariyer gelişimi, birçok faktör tarafından etkilenmiştir. Sanayi devriminden bugüne kadar kadınların iş hayatındaki gelişimini etkileyen faktörleri kronolojik olarak yazarsak: 19. yüzyıl ortalarından itibaren kadınların evlerden dışarı çıkararak, iş yerlerinde çalışması ve para kazanması mümkün hale gelmiştir. Birinci Dünya Savaşı sırasında, kadınlar erkeklerin görev yapması gereken işlerde yardımcı olmak üzere iş bölümüne dahil edilmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise kadınların işgücündeki artışı ekonomik büyüme ile devam etmiştir. 1970'lerde, kadın hakları hareketi, kadınların iş ve ekonomik hayatta eşit haklara sahip olması için mücadele etmiştir. 1980'ler ve 1990'lar, teknolojik gelişmeler ve endüstriyel dönüşümler, kadınların kariyer fırsatlarını ve iş bölümündeki konumlarını değiştirmiştir. 2000 yılından bugüne kadar, kadınların iş hayatındaki aktif rolü, küresel ekonomik ve teknolojik değişimler tarafından desteklenmiştir. Bu kronolojik değerlendirme, kadınların kariyer gelişiminin tarihsel olarak nasıl değiştiğini ve hangi faktörlerin etkisi altında olduğunu göstermektedir. Ancak, kadınların kariyer gelişimi hâlâ eşitliğe ulaşması gereken bir yolda ve her geçen gün kadınların iş hayatındaki rolü ve pozisyonları değişmektedir.

Kadınların iş hayatındaki yeri hakkında veriler ve istatistikler, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta hangi fırsatların eksik olduğunu ve bu fırsatların nasıl artırılması gerektiğini gösterir. İstatistikler, kadınların iş hayatındaki durumunu, kariyer fırsatlarını, ücret eşitliğini ve diğer önemli konuları ortaya koymaktadır. Dünya çapında kadın istihdam oranları farklı ülkeler arasında değişebilir. Genel olarak, kadınların erkeklere oranla daha düşük bir istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni o ülkenin ekonomik durumu, eğitim düzeyi, ülkedeki sosyal beklentiler, eğitim fırsatlarının eşitsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi birçok faktör ile karşılaşılmaktadır. Her ülkenin kendine özgü bir durumu vardır ve kadın istihdam oranları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, Avrupa Birliği istatistiklerine göre İsveç'te kadın istihdam oranı 80.2% seviyesindedir, ancak Türkiye'de oran ortalamaların altında kalmaktadır. Türkiye'deki kadınların çalışma

hayatındaki yeri incelendiğinde kadınların erkeklerden daha az bir orana sahip olduğu görülmektedir.



**Grafik 4.** Temel İşgücü Göstergeleri 2019-2022

**Kaynak:** (TÜİK, 2022).

TÜİK (2022) 2021 yılında Türkiye'nin nüfusunu 84.680.273 olarak açıklamıştır. Bu nüfusun 42.428.101'i erkek, 42.252.172'si kadındır. Toplam nüfusa göre oranlar ise erkek nüfusu 50.10%, kadın nüfusu ise 49.90%'dır. Kadınlar ve erkekler arasında nüfus açısından fazla bir fark bulunmamaktadır. Ama istihdam sayılarına ve oranlarına bakıldığında durum bundan farklı görünmektedir. Grafik 4.'te Türkiye'deki 2019-2022 yıllarındaki cinsiyete göre iş gücüne katılım ve istihdam oranları gösterilmektedir. 2019 yılında erkeklerin iş gücüne katılım oranı 71.4%, istihdam oranı 62.7% iken, kadınların iş gücüne katılım oranı 32.7%, istihdam oranı ise 27.2% olarak, 2022 yılında ise erkeklerin iş gücüne katılım oranı 72.3%, istihdam oranı 66.2% iken, kadınların iş gücüne katılım oranı 36.9%, istihdam oranı ise 32.2% olarak tespit edilmiştir. Kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları yükselişte olsa bile hala dünya ortalamasının altında kalmaktadır. Erkeklerin kariyer gelişiminin kadınlara göre daha fazla olduğu varsayılabilir.

Kariyer, bir kişinin yaşam boyunca mesleki ve profesyonel amaçlarına ulaşmak için yaptığı yolculuğu ifade etmektedir. Kariyer hedefleri, bir kişinin eğitim, beceri ve

tecrübelerini kullanması ile belirlenir ve zaman içinde değişebilir. Kariyer yolculuğu, bir kişinin hayatı boyunca sürekli olarak gelişmesine ve evrim geçirmesine olanak tanımaktadır. Kişinin kariyer yolculuğu sırasında karşılaştığı fırsatlar, meydan okumalar ve zorluklar, onun becerilerini geliştirmesine, hedeflerini düzenlemesine ve kendini uyarlamasına yardımcı olmaktadır. Kariyer kelimesi, Fransızca "*carrière*" kelimesinden gelmektedir ve "yoldan geçmek, yürümek" anlamında kullanılır. İlk olarak 16. yüzyılda askeri terim olarak kullanılmaya başlanmış ve daha sonra mesleki yolculuk anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde kariyer, bir kişinin mesleki ve profesyonel hedeflerine ulaşması için yapmış olduğu yolculuğu ifade etmektedir.

Kariyer olgusu, bir kişinin mesleki ve profesyonel hedeflerine ulaşması için yapmış olduğu etkinliklerin yanı sıra, kişinin hayatının diğer alanlarını da içermektedir. Kişinin boş zaman etkinlikleri, karar verme tarzı, işteki görevleri, yaşam rolleri ve benlik kavramı (Akdoğanlı, 2019) gibi pek çok faktör, kişinin kariyer yolculuğunu etkilemekte ve bu faktörler kariyer olgusunun kapsamını belirlemektedir. Örneğin, kişinin boş zaman etkinlikleri, onun becerilerini ve ilgi alanlarını göstermektedir ve bu da onun kariyer yolculuğunu etkilemektedir. Aynı şekilde, kişinin karar verme tarzı, yaşam rolleri ve benlik kavramı gibi faktörler de kişinin kariyer yolculuğunu etkileyebilir ve kariyer olgusunun kapsamını belirleyebilir. Toplumsal olarak incelendiğinde kadınlar kariyer yolculuklarında toplumun onlara yüklediği birçok rol ve kalıp yargılar nedeniyle özgür bir şekilde yolculuklarına devam edememektedirler. Kadınlar bu aşamada birçok sorun ve bazı kariyer bariyerleri ile karşılaşmaktadırlar.

John Holland'ın (1997) "Meslek Seçimi Yapmak: Mesleki Kişilikler ve Çalışma Ortamları Teorisi" isimli kitabında sosyal bilişsel kariyer kuramından bahsetmiştir. Bu kuram, insanların kariyer seçimlerini ve gelişimini etkileyen faktörleri tanımlamaya ve açıklamaya çalışır ve insanların kariyer seçimleri ve gelişimini anlamaya yardımcı olması amaçlanır. Holland (1997) bireylerin meslek seçimlerini destekleyen veya engelleyen içsel ve dışsal faktörlerden bahsetmiştir. İçsel faktörler, bireyin kendisi tarafından kontrol edilebilen faktörlerdir ve bireyin başarısını desteklemekte veya engellemektedir. Örneğin; bireyin sahip olduğu yetenek ve beceriler, bireyin motivasyon seviyesi, bireyin tutumları ve içgüdüleri ve bireyin kişilik yapısı bireyin

başarısını desteklemekte ya da engellemektedir. Dışsal faktörler ise, bireyin kontrolü dışında olan faktörlerdir ve bunlar da başarıyı desteklemekte veya engellemektedir. Örneğin; ekonomik koşullar, sosyal ve kültürel faktörler, çevresel faktörler ayrıca bireyin başarısını destekler ya da engeller.

Kadınlar mesleklerinde yükselebilmek için hem içsel hem de dışsal faktörlere ihtiyaç duyarlar. Kadınların kariyer gelişimini ve yükselmesini destekleyen veya engelleyen bireysel faktörlerin yanı sıra dışsal ve çevresel faktörlerin daha etkili olduğu görülmektedir. Kadınları etkileyen dışsal faktörlerin bazıları şu şekilde sıralanabilir: Cinsiyet eşitliği politikaları, iş yaşamı ve aile hayatı arasındaki denge, uygunsuz çalışma ortamı, istismar ve taciz, cinsiyete dayalı ayrımcılık, yetersiz sağlık ve güvenlik önlemleri, kıdemli pozisyon fırsatlarında eşitsizlik, iş yerinde sıkıntılı ilişkiler, çoklu rol üstlenme, toplumun beklentileri, kalıp yargılar, iş yerinde eğitim ve gelişme fırsatlarının eksikliği gibi faktörler kadınların gelişimini desteklemekte veya engellemektedir. Ancak, kadınlar birçok sektörde ve meslekte destekten daha çok engellerle karşılaşmaktadırlar. Cinsiyet eşitliği politikaları, erkekler ve kadınlar arasında eşit şartlarda iş olanakları, eğitim ve sosyal hakların sağlanmasını hedefleyen yasal veya yönetsel çerçevelerdir. Bu politikalardaki eşitsizlikler kadınların iş yaşamında sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. İş yaşamı ve aile hayatı arasındaki denge, kadınların iş hayatında daha fazla yer almasını ve daha uzun süreli kariyer yapmasını mümkün kılar. Ancak birçok kadın bu dengeyi sağlamakta zorlanmaktadır. Uygunsuz çalışma ortamı, kadınların performanslarını ve motivasyonlarını düşürmektedir. İstismar ve taciz, kadınların moralini ve güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların iş yaşamında eşit fırsatların eksikliğine sebep olmaktadır. Yetersiz sağlık ve güvenlik önlemleri, kadınların iş güvenliğini azaltmaktadır. Kıdemli pozisyon fırsatlarında eşitsizlik, kadınları yöneticilik pozisyonuna yükselmesine engel teşkil etmekte veya aynı pozisyonda çalıştığı diğer erkek çalışandan daha az maaş almasına sebep olmaktadır. İş yerinde sıkıntılı ilişkiler kadınları ötekileştirmekte ve ikinci konuma itmektedir. Çoklu rol üstlenme, kadınlar için hayatın farklı alanlarında birden fazla rol ve sorumluluğu üstlenmeleri (iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir çalışan vb.) iş hayatında motivasyon düşüklüğüne ve başarısızlığa neden olmaktadır. Toplumun beklentileri, kadınların kendilerini sınırlandırmasına, kariyer amaçlarına ulaşma, aile ve ev işleri, güzellik ve moda standartları gibi konularda stres ve baskı altında hissetmelerine



sebebiyet vermektedir. Kalıp yargılar, kadınların belirli mesleklerde çalışmaması, belirli mesleklerde performansının düşük olduğu ve yönetici pozisyonlarında başarılı olamayacağı algısını yaratmaktadır. İş yerinde eğitim ve gelişme fırsatlarının eksikliği, kadınların kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını değerlendirmede dezavantajlı konuma itmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki sorunları ve cinsiyet eşitliği politikaları konularında yapılan tartışmalar sonucunda, kadınlar çalışma hayatında ve ev içinde birçok zorlukla, sorunla ve engelle mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar.

Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksi 2022 (*The Global Gender Gap Index 2022*) raporuna göre Türkiye cinsiyet eşitliğinde 146 ülke arasından 124. sırada yer almaktadır. Diğer alt başlıklara bakarsak, ekonomik katılım ve fırsat 134., eğitimsel kazanımlar 101., sağlık ve hayatta kalma 99., politik güçlendirmede ise 99. sırada yer almaktadır. Bu veriler, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusunda düşük bir performans gösterdiğini, erkekler ve kadınlar arasındaki eşit fırsatlar ve haklar açısından hala önemli bir ayrımın bulunduğunu ve özellikle ekonomik katılım ve siyasi güç kategorilerinde cinsiyet ayrımının hâlâ yaygın olduğunu göstermektedir.

Her profesyonelin karşılaşabileceği kariyer bariyerlerinin yanı sıra, kadınlar ve diğer azınlık grupları için haksız ve adaletsiz engellere maruz kalma riskleri de bulunmaktadır. Bu engellere verilen isim ise cam tavan sendromudur (*Glass Ceiling Syndrome*) ve kadınların veya diğer azınlık gruplarının kariyerlerinde belirli bir seviyede ilerlemeyi engelleme eğilimindedir. Cam tavan, kadın ve diğer ağır baskı gören grupların çalışma yaşamında liderlik ve karar verme seviyelerine ulaşmalarına engel olan görünmeyen engelleri ifade etmek için kullanılan bir metafordur. Bu, yetenekli ve başarılı olsalar da bu kişilerin kariyerlerinde, sistematik ayrımcılık ve tutumlar nedeniyle "tavana" çarptıkları fikrini ifade eder. Cam tavan sendromunun varlığı, kariyer bariyerlerinden farklı olarak sistemik ve dış kaynaklı bir problemdir ve haksız engellere maruz kalan kişilerin kariyer yolculuklarını zorlaştırmaktadır.

Cam tavan sendromu literatüründe bahsedilen bir deney insanların motivasyonlarını sağlamak için toplumda anlatılan bir öyküye dönüşmüştür ve cam tavan sendromu ile bağdaştırılır. Kişisel gelişim uzmanı David J. Schwartz tarafından yapılan "pire deneyi", insanların kendilerine zihinsel olarak koydukları engellerin nasıl kendilerini engelleyebileceğini göstermek için yapılan bir deneydir. Deneyin ilk aşamasında, Schwartz metal zemin üzerindeki cam bir fanusta birkaç pireyi tutar ve

metal zemini ısıtır. Sıcak nedeniyle pireler zıplayarak kaçmaya çalışır ve bu sırada cam fanusa vurup çarparak düşerler. Deneyin tekrarı sonucu, pireler 30 santimetre yüksekliğe zıplamamayı öğrenir. İkinci aşamada cam tavan yoktur, fakat pireler yine de 30 santimetreden daha yüksekliğe zıplamazlar çünkü zihinsel olarak "başaramayacakları" düşüncesini öğrenmişlerdir.

Cam Tavan Sendromu kavramı, 1980'lerin ortalarında kadınların iş hayatında eşit fırsatlar eksikliği ve kariyer yükselmelerine engel olan faktörler üzerine odaklanan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Kavram, kadınların iş hayatındaki potansiyelini tam olarak gerçekleştirememelerine ve yüksek pozisyonlara ulaşmakta zorluk çekmelerine atıfta bulunur. Cam Tavan Sendromu, zamanla kadınların iş hayatındaki eşitsizliklerin ve ayrımcılığın farkındalık yaratmak amacıyla geniş bir kullanım alanı bulmuştur. Cam tavan sendromu ile ilgili birçok araştırma ve deney yapılmıştır. Bu araştırmalar, kadınların ve azınlıkların iş hayatında karşılaştıkları eşitsizliğin ve ayrımcılığın boyutlarını ortaya koymak için yapılmıştır. Bunlar arasında, kadınların iş hayatındaki fırsatların, maaşların ve yükselme şanslarının eşit olup olmadığının incelendiği ekonomik ve istatistiksel araştırmalar bulunmaktadır. Ayrıca, iş hayatındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın insanların davranışları ve attıkları adımlar üzerindeki etkilerini inceleyen sosyal psikolojik deneyler ve kültürel araştırmalar da yapılmıştır. Yapılan literatür taramasında "cam tavan" teriminin tarihi kökeninin karmaşık olduğu görülmüştür. Cam tavan kavramı ile ilgili literatürde yer alan bazı araştırmalar şu şekildedir:

"Şirketin Erkekleri ve Kadınları" (*Men and Women of the Corporation*), Rosabeth Moss Kanter tarafından 1977 yılında yazılan ve yayımlanan bir kitaptır. Cam tavan kavramının ortaya çıkışını sağlayan bir araştırma olarak kabul edilir. Kitap, büyük bir üretim şirketinde çalışanlarla yapılan geniş araştırma ve görüşmelere dayanmaktadır ve cinsiyetin organizasyonlardaki güç, etki ve karar verme süreçlerini nasıl etkilediğine dair ipuçları sunar. Kanter, daha adil ve kapsayıcı iş ortamları oluşturmak için cinsiyete dayalı engellerin ele alınması gerektiğini savunur. Kitap, yönetim ve organizasyonel davranış alanlarında bir klasik olarak kabul edilir ve bugün de içgörülerini ve önerilerini uygun ve etkilidir. Kanter'ın 1987 yılında "*Human Resource Management*" (Management, 1987) ile yaptığı röportajdaki açıklama şu şekildedir:

“1977'de öne sürdüğüm üretkenlik, motivasyon ve kariyer başarısı, büyük ölçüde kuruluşların yapısı ve insanların kendilerini içinde buldukları sosyal koşulların doğası tarafından belirleniyordu. Bu nedenle, kadın ve erkeklerin davranışlarında ve başarılarında gözlemlenen farklılıklar, yetenek veya güdülerdeki içsel farklılıklardan çok, örgütün onlara verdiği şeyle ilgiliydi. Erkek ve kadınlara ortak oyunda benzer kartlar dağıtıldığında ve benzer yerler verildiğinde, benzer şekilde davrandılar. Ancak sorun, erkeklere ve kadınlara nadiren benzer kartların dağıtılmasıydı. Kadınlar, onları en yüksek mevkilerin dışında tutan “cam tavan”ı hâlâ aşamadı. Ve raporlar, kadınların yöneticilik yarışına girdikleri kadar hızlı bir şekilde yönetici yarışından çekildiklerini söylüyor. Zirvedeki kadınların kıtlığını fark etmeyi gözden kaçırmak çok zor”.

Temmuz 1979'da Kadın Basın Özgürlüğü Enstitüsü (*The Women's Institute for Freedom of the Press*) 'nün bir konferansında, cam tavan kavramı Hewlett-Packard'ın iki çalışanı, Katherine Lawrence ve Marianne Schreiber tarafından yapılan bir sunumda kullanıldı. *The Wall Street Journal*, “cam tavan” terimini 1986'da kadınların Amerika Birleşik Devletleri'ndeki şirketlerde daha yüksek pozisyonlar elde etmede karşılaştıkları görünmez engellere atıfta bulunmak için kullandı. O zamandan beri, terimin kullanımı daha popüler hale geldi ve bugün kadınların terfi ararken karşılaştıkları algılanamayan zorlukları tanımlamak için kullanılmaktadır (O'Sullivan, 2019).

Gay Bryant 1984'te yayınlanan “Çalışan Kadın Raporu: 1980'lerde İş Dünyasında Başarılı Olmak” (*The Working Woman Report: Susceeding in Business in 1980s*) kitabının bir bölümünde cam tavan kavramını kullanmıştır (Ruchi, 2014). Yine aynı kitabın başka bir bölümüne Basia Hellwig can tavan kavramına değinmiştir. Bryant bir röportajında ("Glass ceiling", 2023) cam tavan kavramını şu şekilde açıklamıştır:

“Kadınlar belli bir noktaya ulaştılar, ben buna cam tavan diyorum. Orta yönetimin tepesindeler ve orada durup sıkışıyorlar. Tepedeki tüm o kadınlara yetecek kadar yer yok. Bazıları kendileri için işe giriyorlar. Diğerleri dışarı çıkıp, aileleri büyütüyorlar”.

Mart 1986 yılında ABD'nin *The Wall Street Journal* adlı günlük gazetesinde Carol Hymowitz ve Timothy D. Schellhardt tarafından yazılan "Cam Tavan: Kadınlar

Neden Zirvedeki Pozisyonlara Gelmelerini Engelleyen Görünmez Bariyeri Aşamıyor?" isimli makale cam tavan kavramının gelişmesini ve popüler olmasını sağlayan araştırmalardan biridir. Bu makalede, kadınların iş hayatında yükselmelerinin engellendiği noktalar üzerinde durulmuştur. Cam Tavan Sendromu ve kadınların bu sendromun etkisi altında kalmaları sonucu iş hayatındaki yükselmelerinin engellendiği anlatılmıştır. Makalede, bu engellerin ortadan kaldırılması ve iş hayatındaki eşitliğin sağlanması için çalışmalar hakkında da fikirler sunulmuştur.

Peggy McIntosh, 1988 yılında "*White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*" adlı bir makale yayınlamıştır. Bu makalede, beyazların sosyal ve ekonomik açıdan sahip olduğu avantajları ("beyaz ayrıcalığı") ortaya koymuştur. Aynı zamanda, beyaz ayrıcalığının kadınların iş hayatındaki yükselmelerini engellemesine de işaret etmiştir. Bu makale, kadınların iş hayatındaki eşitsizliğin farkındalık yaratmasına ve bu konuda çalışmalar yapmasına yardımcı olmuştur. "Sistemden gerçekten rahatsız olan çok az erkekle tanıştım. Bu yüzden benim ve benim gibiler için bir soru, onlar gibi olup olmayacağımız veya kazanılmamış sınıf avantajı ve bahsedilen hakimiyet konusunda gerçekten üzülüp üzülmeyeceğimiz ve eğer öyleyse, onları azaltmak için ne yapacağımızdır. Her halükârda, bunların günlük hayatımızı nasıl etkilediğini belirlemek için daha fazla çalışmamız gerekiyor" (McIntosh, 1989).

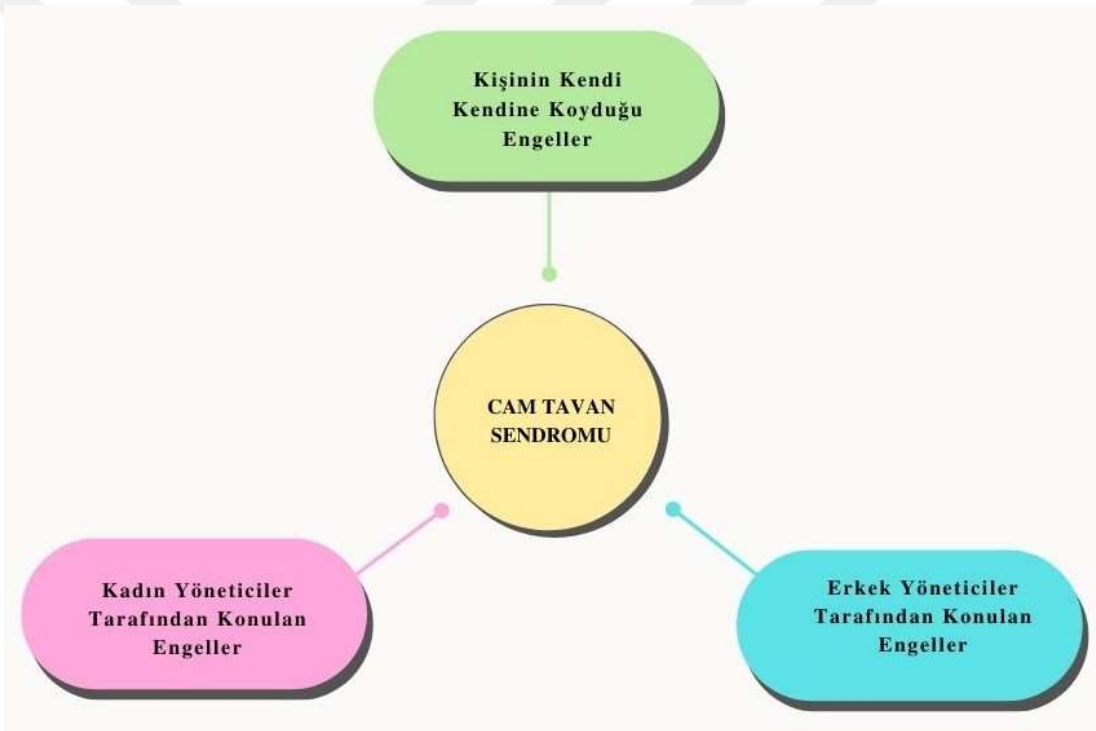
Cam tavan sendromunun oluşmasına sebep olan birçok neden vardır. Örneğin; kadınlar, toplumun beklentilerine uymak için baskı altında hissetmekte bu nedenle ev içi sorumluluklarında başarılı olması gerektiği düşüncesi ile iş hayatında kariyerine odaklanmada sorun ve motivasyon eksikliği yaşamaktadırlar. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha az fırsat eşitliğine sahip olmakta ve dolayısıyla daha az terfi fırsatı, daha az liderlik pozisyonları ve daha az maaş almaktadırlar. Bu, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmakta başarısız olacaklarına dair endişelere neden olmaktadır. Kadınlar, toplum tarafından sert olmayan, liderlik yeteneği olmayan ve yöneticilik pozisyonlarına uygun olmayan olarak tanımlanmaktadırlar. Bu stereotipler, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmakta ve iş hayatındaki başarısını sürdürmekte korkmalarına neden olmaktadır. "Ne de olsa başaramayacağım bu yüzden çabalamama gerek yok" gibi düşüncelerden dolayı mesleğinde yükselmek için rekabet etmeyi tercih etmemektedirler. Düşük akademik özgüven, kadınların kariyer hayatlarını negatif

yönde etkilemektedir. Düşük akademik özgüvene sahip kadınlarda, kendine güvensizlik, başarı korkusu, performans korkusu ve sınırlandırıcı inançlar gibi faktörler kadınların iş hayatında performansı hakkında endişeler taşımasına, kendine olan inancının sınırlı olduğuna inanmasına ve iş hayatındaki fırsatları değerlendirme ve kabul etme eğiliminde daha düşük olmasına neden olmaktadır.

Kadınlar cam tavanı kırsalar bile sonrasında karşılaştıkları sorunlar ve engeller devam etmektedir. Ryan ve Haslam'ın geliştirdiği "Cam Uçurum" kavramı, çalışma hayatında kadınların liderlik pozisyonlarına ulaştıktan sonra karşılaştıkları zorlukları ve ayrımcılıkları ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Kadınların cam tavanı kırabildikleri halde, iş hayatındaki başarılarına rağmen, hala cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ve diğer engellerle karşılaştıkları varsayılmaktadır. Cam uçurum, kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasına rağmen hala fırsatlarının sınırlı olduğunu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaya devam ettiklerini göstermektedir. Christine L. Williams tarafından 1992 yılında yayınlanan "Cam Asansör: Kadın Mesleklerinde Erkekler İçin Gizli Avantajlar" makalesinde "Cam Asansör/Cam Yürüyen Merdiven" kavramlarını kullanmıştır. Bu kavram çalışma hayatındaki erkeklerin kadınlar kariyer yaparken karşılaştıkları engellerin yanı sıra, kadınların diğer avantajlarının (örneğin, daha hızlı yükselme şansı) da bulunduğu alanlarda daha kolay bir şekilde yükselmelerini ifade eder. Kavram, kadınların kariyer yolculuklarının çok daha zorlu olduğunu ve erkeklerin kadınlar kariyer yaparken cinsiyet ayrımcılığından korunduğunu belirtir. Bir diğer kavram ise, Eagly ve Carli tarafından 2007 yılında yayınlanan "Kadınlar ve Liderliğin Labirenti" (*Women and the Labyrinth of Leadership*) isimli makalede kullanılan "Cam Labirent" kavramıdır. Cam labirent kavramı, iş hayatındaki kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşma yolculuğunun zorluklarını ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Kavram, kadınların hem cinsiyete dayalı ayrımcılıkla hem de diğer zorluklarla (örneğin, kadınların iş ve aile hayatı arasında denge kurma gereksinimleri) mücadele etmelerine işaret eder. Böylece, kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşma yolculuğu, diğer engellere rağmen labirent gibi zorlu ve karmaşık bir süreçtir. Bu tanımlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin iş hayatındaki yansımaları ve kadınların kariyer yolculuklarındaki zorluklarını ortaya koymaktadır. Kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşması ve kariyerlerinde ilerlemesi için farklı engellerle karşı karşıya kaldıkları açıktır. Bu engellerin aşılması, kadınların

kariyer potansiyellerinin tam olarak gerçekleşmesi için öncelikli bir sorun haline almıştır.

Herkesin kariyer yolculuğunda eşit fırsatlarla başarıya ulaşması hayalidir. Bu hayal gerçekleşmeden önce karşılaşılan engellerle mücadele etmek gerekir. Ancak bu yolda karşılaşılan engeller, kişinin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırır. Aycan 2004 yılında 2. Türkiye Kadın Yöneticiler Zirvesi'nde sunduğu “*Three dimensional glass ceiling: Who puts barriers to women and why?*” isimli makalede kadınların profesyonel ve sosyal hayatlarındaki engelleri ve kadınların kariyerlerindeki başarısının engellenmesine neden olan faktörleri incelemiştir. Makalede, üç boyutlu cam tavan olarak adlandırılan bu engellerden bahseder (Aycan, 2004).



**Şekil 5.** Cam Tavan Sendromunun Boyutları

**Kaynak:** (Akdoğanlı, 2019).

#### 1.1.5.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Literatür incelendiğinde, kadınların kariyer ve mesleki yaşamlarında engellerle karşılaştıklarının en büyük nedeninin cinsiyete dayalı ayrımcılık ve stereotipler olduğu ve ataerkil çizgiyi korumak adına bu engellere en çok erkeklerin neden olduğu görülmektedir.

Erkek yöneticiler tarafından kadın yöneticilere karşı oluşabilecek engeller, cinsiyetçi düşünceler ve kalıplar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu engeller, kadınların kariyer fırsatlarını kısıtlamaya, onları eşitsiz bir şekilde değerlendirmeye veya cinsiyetle ilgili ayrımcı uygulamalara yol açmaktadır. Ayrıca, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere güvenmemesi de kadınların kariyer gelişimine engel olmaktadır. Erkek yöneticilerin birçoğu, kadın yöneticilerin çalışma hayatındaki rol ve yeteneğini kısıtlayacak kalıpları benimsemektedirler. Bu düşünceler ve kalıplar, kadın yöneticilerin kariyer fırsatlarını kısıtlamaya veya onları eşitsiz bir şekilde değerlendirmeye neden olmaktadır.

Erkek yöneticiler tarafından konulan engellere kısaca değinecek olursak:

**Tarafsızlık İlkesi:** Tarafsızlık ilkesi, bir yöneticinin cinsiyet, ırk, din, cinsiyet tercihi veya diğer sosyal kimlik unsurlarına dayalı ayrımcılık yapmamasını ve adaletli bir şekilde tüm çalışanları değerlendirmesi gerektiğini öngörür. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller arasında tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesi, cinsiyetçi kalıplara ve düşüncelere dayanarak kadın yöneticileri eşitsiz bir şekilde değerlendirmeye sebep olmaktadır. Bu, kadınların kariyer fırsatlarını kısıtlamaya veya onların potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Ayrıca, kadınların kariyer fırsatlarını sınırlamaya yol açan cinsiyetle ilgili ayrımcı uygulamalar da tarafsızlık ilkesinin ihlal edilmesinin sebeplerinden biridir. Tarafsızlık ilkesinin uygulanması, cinsiyet eşitliği ve adaletli işleyişi teşvik eder ve kadın yöneticilerin kariyer fırsatlarını artırır. Yöneticilerin tarafsız davranma ilkesine uymaları, eşit ve adil bir iş ortamının oluşmasına yardımcı olacaktır ve tüm çalışanların potansiyelini gerçekleştirmelerine olanak tanır.

**Cinsiyet Körlüğü:** Cinsiyet körlüğü, insanların cinsiyete dayalı bir şekilde farklı davranma veya değerlendirme eğiliminde olmasıdır. Cinsiyet körlüğü, cinsiyet stereotipleri veya prensipleri doğrultusunda bir kişinin cinsiyete dayalı bir şekilde farklı davranması veya değerlendirmesi sonucu oluşmaktadır. Cinsiyet körlüğü, erkeklerin ve kadınların farklı şeyleri yapması veya yapamayacakları hakkında yanıltıcı inançlara yol açmaktadır. Cinsiyet körlüğü, cinsiyetle ilgili stereotiplerin etkisi altında kalarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, "kadınlar evde çocuk bakmak için uygun bir rolde" veya "erkekler liderlik pozisyonları için uygun bir rolde" gibi stereotipler, yani kadın işi – erkek işi ayrımının oluşumunu destekler. Kadınların ve

erkeklerin kariyer seçeneklerine yönelik ayrımcı yaklaşımları tetiklemektedir. Örneğin, bir kadının yönetici olarak atanması güçleşmekte veya erkek bir çalışanın teknik pozisyonlarda tercih edilmesi beklenmektedir. Kadınların liderlik potansiyelini değerlendirmeme eğiliminde olmasına yol açmaktadır. Örneğin, bir kadın yöneticinin liderlik becerilerine güvenilmemesi veya erkek bir yöneticinin aynı pozisyondaki bir kadından daha fazla liderlik yeteneğine sahip olduğu düşüncesi cinsiyet körlüğünün bir sonucudur.

**Koruma Kollama İçgüdüğü (Pozitif Ayrımcılık):** Erkeklerin yaptığı "koruma kollama içgüdüğü" (pozitif ayrımcılık), erkek yöneticilerin kadınlara karşı koruyucu bir tutum içinde olmasıyla ilgili bir kavramdır. Bu içgüdü, erkek yöneticilerin kadınların zorlu ortamlarda başarılı olmasına yardım etmek istemeleri sonucu ortaya çıkmakta, ancak kadınların fırsatlarını kısıtlamaktadır ve onların potansiyelini gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Örneğin, bir erkek yönetici, kadın bir çalışanın zorlu bir görev için yeterli olduğunu düşünse de onu o göreve atama işini yapmaz çünkü onu koruma amacıyla bazı davranışlar geliştirir. Bu, kadının deneyim kazanmasına ve ileriye giden bir kariyeri için fırsatlarını genişletmesine engel oluşturmaktadır. Bu tür tutumlar, cinsiyet eşitliği açısından adil bir iş ortamının oluşmasına engel olmakta ve kadınların ve erkeklerin eşit şartlarda fırsatlarını genişletmelerine ve potansiyelini gerçekleştirmelerine engellemektedir.

**Kadınlara Kurulan İletişim Zorluğu:** Erkek yöneticilerin kadınlarla kurduğu iletişim zorluğu, kadınların profesyonel yaşamlarında eşit şanslarla başarıya ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Bu zorluk, erkek yöneticilerin kadınların fikir ve önerilerine adil bir şekilde yaklaşmamaları, kadınların söylemlerinin yanlış anlaşılması veya kadınların yeterli saygı görmemesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu durum, kadınların profesyonel çevrelerindeki erkek yöneticilerle iletişim kurmasındaki zorluklar, kadınların kendilerini ifade etmelerine ve karar verme süreçlerinde yer almalarına engel oluşturur. Bu, kadınların kariyer yolculuğunda eşit şanslarla başarıya ulaşmasını zorlaştırmaktadır.

**Gücü Elde Tutma İsteği:** Erkek yöneticilerin gücü elde tutma isteği, kadınların profesyonel yükselişine engel olma eğiliminde oldukları anlamına gelir. Bu istek, erkek yöneticilerin kadınların kariyer veya pozisyonlarındaki başarısını tehdit olarak görmeleri sonucu ortaya çıkar. Örnek olarak, erkek yöneticiler, kadınların görüş ve



fikirlerini dikkate almamak, kadınların karar verme süreçlerine dahil edilmemesi, kadınların projelerinde liderlik pozisyonlarına getirilmemesi, kadınların hak ettikleri takdir ve saygıyı görmemesi gibi davranışlar sergilerler. Kadınları sadece belirli pozisyonlara ve takımlara atarlar veya kadınların yükselmelerine engel olmak için belirli süreç ve prosedürleri zorlaştırırlar. Böyle bir durumda, kadınların profesyonel olarak yükselmeleri, mesleki tecrübelerinin artması ve başarıya ulaşmaları zorlu ve karmaşık hale gelmektedir. Bu, kadınların eşit şanslarla yükselmelerine ve profesyonel olarak başarıya ulaşmalarına engellemektedir.

#### *1.1.5.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller*

Cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydetmek isteyen toplumlar, kadınların yöneticilik pozisyonlarında karşılaştığı engellere odaklanmalıdır. Ancak bu engellere kadın yöneticilerin de sebep olabileceği, sıklıkla göz ardı edilen bir faktördür. Kadın yöneticiler tarafından konulan engellerde erkek yöneticiler tarafından konulan engellerle benzerlik göstermektedir. Fakat farklılık gösteren engellerde vardır.

**Kendini Referans Alma Yanılgısı:** Kendini referans alma yanılgısı, bir kişinin kendisiyle benzer özelliklere sahip diğer insanlar hakkında beklentilerini kendi deneyimlerinden alması sonucu oluşan bir yanılgıdır. Bu yanılgı, insanların kendileri hakkında oluşan fikirleri ve önceliklerini diğer insanlar hakkında da geçerli kabul etmelerine yol açar. Bu yanılgı, kadın yöneticilerin de dahil olmak üzere birçok farklı alanda ortaya çıkmaktadır ve kariyer yolunda engel teşkil etmektedir. Örneğin, bir kadın yönetici, kendi kariyer yolunda başarılı olmasına rağmen, diğer kadınların aynı şekilde başarılı olamayacaklarını veya aynı şeyleri yapması (ben bu pozisyona nasıl geldiysem, onlarda yapabilir gibi düşünceler) gerektiğini düşünmektedir. Bu yanılgı, kadın yöneticinin diğer kadınlara karşı farklı beklentileri olabileceği ve bu beklentilerin engel teşkil edebileceği anlamına gelmektedir. Aynı şekilde, kadın yöneticilerin kendi beklentilerini diğer kadınlardan da beklemesi, diğer kadınların kariyer yolunda başarılı olamayacaklarını düşünmelerine veya daha az güçlü hissetmelerine yol açmaktadır. Kadın yöneticilerin kendini referans alma yanılgısı, diğer kadınlarla olan ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Bu yanılgı, kadınların kadın astlarına erkek yöneticiler gibi davranmasına neden olmakta, bu da astların kendilerini küçük görme, saygı görme ve değer verme eksikliğine neden olmaktadır. Ayrıca, kadın yöneticilerin astlarını değerlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde de bu

yanılgı etkilerini göstermektedir, bu da astların motivasyonlarını ve performanslarını düşürmektedir. Bu yanılgının aşılması, farklı insanların farklı deneyimleri, fikirleri ve hedefleri olduğunu kabul etmekle mümkündür. Aynı zamanda, herkesin kendine özgü bir kariyer yolu ve hedefi bulmasına yardımcı olmak için fırsatların eşit şekilde dağıtılması gerekir. Monica Keuthen 2006 yılında yayınlanan “Dikkat: Diğer Kadınlar/Kadınlara Birlikte Çalışmanın Sırları” isimli kitabında bu yanılgıyı açıklamak için “yengeç sepeti” kavramını kullanmıştır. Kavramı şu şekilde açıklamıştır, “kapağı açık olan bir kovanın içerisinde bulunan yengeçler, kaçma olasılıkları olduğu halde kaçmaya çalışmazlar. Bunun nedeni, içlerinden birinin kovadan çıkma girişiminde bulunması durumunda diğer yengeçlerin onu tekrar kovanın içine çekmeleridir”. Böylelikle hiçbir yengeç üstü açık olan kovadan çıkmaya çalışmaz ve kova kapağı asla kapatılmaz.

#### **Erkekler Gibi Düşünerek Onlardan Biri Olduğunu Gösterme Çabası:**

Kadın yöneticilerin, erkeklerin hâkim olduğu çalışma ortamında kendilerini kabul ettirmek için ortaya çıkan davranışlardır. Bu, kadınların çalışma ortamında kendilerini kabul ettirmek için erkeklerin davranış ve düşünce tarzını taklit etmeleri anlamına gelir. Ancak, bu yaklaşım yanlış bir referans noktasıdır, çünkü kadınların kendilerini kanıtlamaya ihtiyaçları yoktur. Kadınların benzersiz becerileri, değerleri ve yetenekleri vardır ve bunları kullanmak yerine erkeklerin yolunu takip etmeleri, kadınların kendilerini ezmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerini engellemelerine neden olmaktadır. Bu çaba, kadın astlarına verdikleri mesajın içeriğini ve tonunu etkilemektedir. Bu durumda, kadın yöneticilerin kadın astlarına karşı daha otoriter veya aşırı katı bir tutum sergileme ihtimali vardır. Böyle bir tutum, kadın astlarının kendilerini güvende hissetmemesine ve kendilerini ifade etmelerine engel olmaktadır. Ayrıca, kadın astlarının yeteneklerinin ve potansiyellerinin tam olarak kullanılmasını da engellemektedir.

**Kraliçe Arı Sendromu:** Bu kavram kadın astlarına daha eleştirel bakan veya onlara otorite konumunda davranan bir kadını tanımlar. Staines, Epstein Jayaratne ve Tavis tarafından 1973 yılında Michigan Üniversitesi'nde yapılan ve iş dünyasındaki kadın hareketinin ve kadınların terfi oranlarının incelendiği bir çalışma sonucu ortaya çıkan Kraliçe Arı Sendromu kavramı ortaya atıldı. Çalışma sonucunda, ataerkil ortamların güçsüz kıldığı kadınların zaman zaman diğer kadınların başarılarına karşı

çıkma eğiliminde oldukları fark edilmiştir. Bu durum, zirvelere çıkan kadınların, sürdürmek zorunda olduğu güç ve pozisyonlarını koruyan ataerkil çalışma kültüründen kaynaklanmaktadır. Kraliçe Arı Sendromu, yönetici pozisyonuna ulaşmış bir kadının, çevresindeki diğer kadınları ezerek veya engelleyerek kendini güçlü ve üstün gösterme çabasını ifade eder. Bu sendromun etkisi altında olan bir kadın, diğer kadınların kariyerine, başarısına veya başka alanlardaki ilerlemelerine engel olmaktadır. Örneğin, bir kadın yönetici, kadın astlarına yer vermez veya onların fikir ve görüşlerini dikkate almaz. Ayrıca, diğer kadınlarla rekabet etme eğilimindedir ve onları ezerek kendini üstün gösterme çabası içindedir. Kraliçe Arı Sendromu, kadınlar arasındaki desteğin azalmasına, kadınların kendilerini rekabetçi bir ortamda tek başına hissetmelerine ve diğer kadınlarla iş birliği yapmaktan kaçınmalarına neden olmaktadır.

Kraliçe arı sendromunu Karakuş 2014 yılında yaptığı “Kraliçe Arı Sendromu – Pembe Taciz” isimli araştırmasında “pembe taciz” olarak kavramsallaştırmıştır. Karakuş’a göre pembe taciz, kadın çalışanların başka kadın yöneticiler veya çalışanlardan gördükleri mobbing davranışlarıdır. Kadın çalışanlar, kendini kanıtlama isteği baskın olan ve zirvede olmanın ayrıcalığını yaşayan kadın yöneticiler veya çalışanlar tarafından "kraliçe arı sendromu" kapsamında sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum, mobbingi bir tatmin aracı haline dönüştürmekte ve kadın yöneticilerin veya çalışanların iş ortamındaki deneyimleri açısından olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Öztürk & Cevher, 2015). Karakuş (2014) araştırmasında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Aşırı denetimci olma, iktidarını, gücünü ve neler yapabileceğini herkese ispat etme telaşı, hırslarının profesyonelliğinin önüne geçmesi, işleri değil insanları kontrol etme isteği ve korku yaratarak düzeni sağlama çabasının kadın yöneticilerin kadın çalışanlara uygulaması bu sendrom kapsamında değerlendirilebilir. Kadınsı duyguların yönetme gücü ile birleşmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Sahadan edinilen bu bilgilere göre “pembe taciz” ifadesi bizim için kullanılabilir bir kavram olabilir. Bu kavram görüşmelerimiz esnasında kadın yöneticilerin kadın çalışanlara yaptıkları uygulamalar sonrasında kavramsallaştırılmıştır. Bir kadın çalışanın başka bir kadın çalışan tarafından "dağa kaldırılma" ile tehdit edilmesi, mesleki ortamın

kişiselleşmesi, kıskançlık, acımasızlık, hamile olmasına rağmen zorlu görevler ile kadını zorlama pembe taciz olarak değerlendirilebilir”.

#### *1.1.5.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller*

Kişinin kendi kendine koyduğu engeller, bir kişinin kendini başarısız ve yetersiz hissetmesine veya kendine güvensizlik duymasına sebep olan düşünce tarzlarıdır. Bu engeller, kişinin kendine koyduğu sınırlar veya kendini sınırlayan düşüncelerdir ve başarıya ulaşmasına engellemektedir.

**Toplumsal Değerleri Sorgulamadan İçselleştirmek:** Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, bir kadının kültürel, ailevi ve toplumsal beklentileri kabul etmesi ve kendilerine dayatılan cinsiyetçi normları benimsemesidir. Bu beklentiler ve normlar kadınların kariyer tercihlerini, rollerini ve kendilerine olan inançlarını etkiler. Örneğin, bir kadının ev işleri ve çocuk bakımı gibi evdeki sorumluluklarının tamamen kendisine ait olduğuna inanması ve bu rolünü yerine getirirken kariyerine ara vermesi, kadının kendine koyduğu bir engeldir. Aynı şekilde, toplumsal olarak belirlenmiş bir cinsiyet rolüne uymaya çalışması ve kendine dayatılan kalıpları benimsemesi, kadının kendine koyduğu bir engeldir. Bu engellerin aşılması, kadınların kendi değerlerini, fikirlerini ve hedeflerini sorgulamaları ve kendilerine dayatılan beklentilerin ve normların ötesinde bir kariyer ve hayat hedefi belirlemelerine yardımcı olacaktır.

**İş-Aile Çatışması ve Suçluluk Duygusu ile Başa Çıkamamak:** İş-aile çatışması, kadın çalışanların iş ve aile hayatları arasında denge kurma çabası sırasında karşılaştıkları zorlukları ifade eder. Bu çatışma, kadınların iş hayatındaki performansını ve verimliliğini etkilemektedir. Kadınlar, toplumdaki rollerinin ve beklentilerinin yanı sıra, aile sorumluluğunun yükü nedeniyle daha fazla iş-aile çatışması yaşarlar. Suçluluk duygusu, kadınların çalışma hayatı ve aile hayatı arasında denge kurmaya çalışırken karşılaştıkları engellerden biridir. Kadınlar, evdeki işlerin yanı sıra, iş hayatındaki performanslarını da kontrol etmeye çalışırlar. Ancak, bu süreçte aile hayatındaki işlerin ve çocukların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, iş hayatındaki performansının düşmesine neden olabilir. Bu nedenle, kadınlar iş ve aile hayatı arasında denge kurma sürecinde suçluluk duygusu yaşamaktadırlar.

Bu sorunların çözümü için, kadınların iş hayatında destek alması ve iş-aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik adımlar atması gerekir. İş yerinde, işverenlerin esnek çalışma saatleri, ev ortamından çalışma ve eşit fırsatlar sunması gibi önlemler alması, kadınların iş ve aile hayatı arasındaki çatışmayı azaltacaktır. Aile hayatındaysa, aile ve arkadaşlarının kadınların ihtiyaçlarını anlamaları ve desteklemeleri, kadınların suçluluk duygusu yaşamasını engelleyeceği düşünülmektedir.

**Kendini Geliştirme, Koşulları Değiştirme İsteği, İnancı veya İmkânı Olmama:** Kendini geliştirme, kariyer ve kişisel hedeflerine ulaşma isteği herkes için oldukça önemlidir. Ancak bazı kadınlar, bu hedeflere ulaşmak için gerekli koşulların, fırsatların veya imkanların olmamasından dolayı engellenmektedir. Bunun nedeni, kadınların çalışma hayatındaki yerlerini belirleyen toplumsal değerler ve rol beklentilerinin dar olmasıdır. Bunların birçoğu kişinin toplumsal cinsiyet normları, beklentiler ve kalıplarına bağlı doğal olarak oluşan düşüncelerinden kaynaklanmaktadır. Bu toplumsal beklentiler, kadınların ulaşmak istediği pozisyonlara ulaşmalarını engeller veya geciktirir. Örneğin, kadınların aile sorumluluklarının yanı sıra iş hayatında da başarılı olmaları beklenir. Ancak, bu beklenti ile aynı zamanda ev işlerinin ve çocuk bakımının sorumluluğunun da kadınlar üzerinde yoğunlaşması sonucu, kadınların kendilerine ayrılan zamanlarını iş dışı sorumluluklarına harcaması ve kariyer gelişimine odaklanmasına izin verilmemesine neden olmaktadır. Ayrıca, kadınların kendilerine ulaşmak istediği pozisyonlarının gerektirdiği eğitim veya beceri gibi imkanlara sahip olmamaları veya inançlarının kendilerini o pozisyonlarda yetersiz hissetmeleri de kendilerini geliştirme ve koşulları değiştirme isteğini etkilemektedir. Bunun sonucu olarak, kadınlar kariyer amaçlarına ulaşmakta zorlanmakta ve kendilerini başka seçeneklere yönlendirmektedirler.

**Sistemin Değiştirilemeyeceğine Duyulan İnanç:** Kadınların mevcut durumun değişme olasılığının düşük olduğunu düşünmeleri sonucu oluşmaktadır. Bu inanç, kişilerin hareket alanlarını kısıtlar ve onların sistemi değiştirme ya da iyileştirme çabasından vazgeçmelerine neden olur. Ataerkil toplumda egemen olan ve kadınların kariyer veya başka alanlardaki ilerlemesini engelleyen bu inanç, engellere karşı mücadele etmelerine ve sistemi değiştirmeye çalışmalarına karşı bir tür moral bozucu etki yaratmaktadır. Bu, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmak için güçlü bir

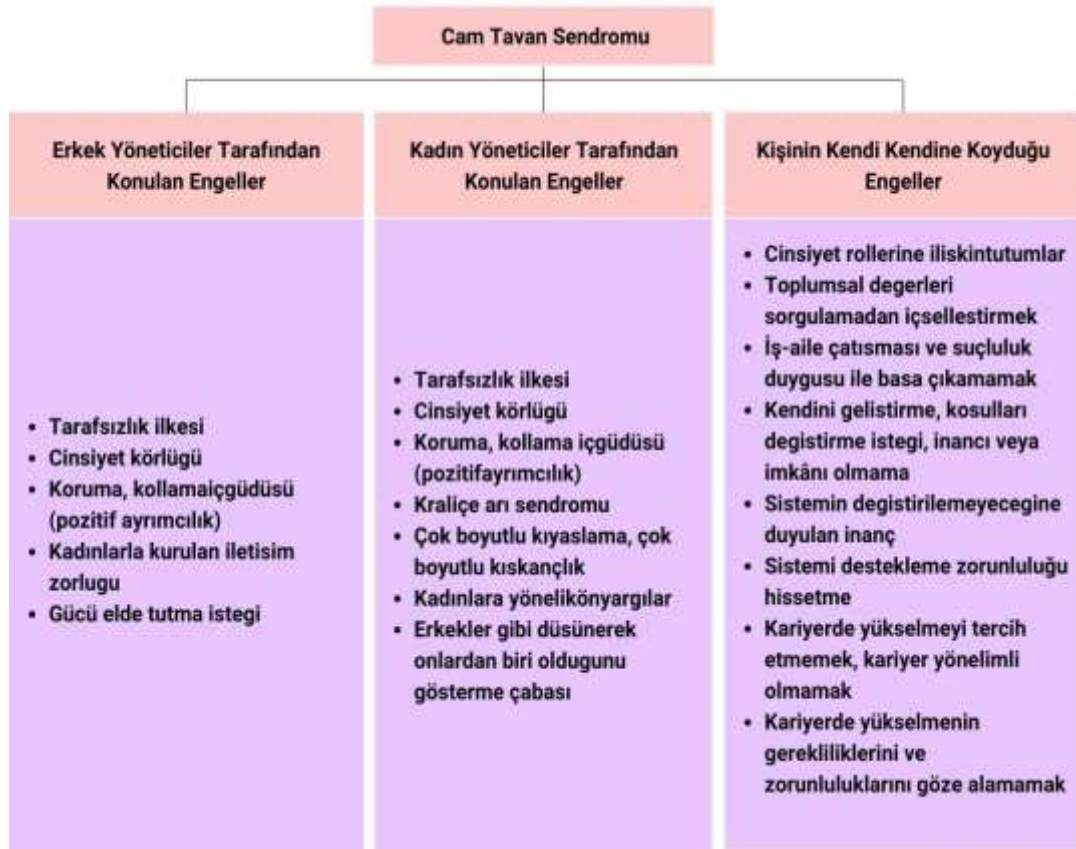
motivasyon eksikliği ortaya çıkarmaktadır. Böylece, kadınlar kariyer hedeflerine ulaşma arzularını yitirmektedirler. Örnek olarak, bir kadın çalışma hayatında yükselmek isteyebilir ancak aldığı geri bildirimler veya çevresindeki insanların düşünceleri ona "iş dünyası erkeklerin oyuncağıdır, kadınlar yükselemez" gibi bir inanç oluşmasına neden olmaktadır. Böyle bir inanç, kadının kendini geliştirme çabasından vazgeçmesine veya sistemi değiştirmeye yönelik girişimlerinde bulunmaması gerektiğini düşünmelerine sebep olmaktadır.

**Sistemi Destekleme Zorunluluğu Hissetme:** Toplumdaki ataerkil değer yargıları ve kadın kimliği ile ilgili olarak oluşan beklentilere dayanır. Kadınlar, toplum tarafından "ev işleri ve çocuk bakımı" gibi konulara odaklanma beklentileri ile karşılaşır ve bu rol beklentilerine uymak zorunda olduklarını hissederler. Bunun sonucunda, kadınlar çalışma hayatında da sistemi destekleme ve koruma eğiliminde olurlar. Örnek olarak, kadınlar için daha eşit fırsatlar ve iş ortamlarının daha adil olması gerektiği düşüncesine sahip olurlar, ancak sistemdeki bozuklukları değiştirmek yerine, sistemi koruma ve destekleme eğilimindedirler çünkü "sistem değiştirilemeyecek" düşüncesine sahiptirler. Bu düşünce, kadınların kendilerine dayatılan rol ve beklentilere uygun davranma eğiliminde olmalarına ve bu rollere uygun hareket etmeleri konusunda sınırlarının zorlaşmasına neden olmaktadır.

**Kariyerde Yükselmeyi Tercih Etmemek, Kariyer Yönelimli Olmamak:** Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek veya kariyer yönelimli olmamak, birçok kadın tarafından yaşanan bir durumdur. Bunun birçok nedeni vardır, örneğin; kariyere yönelik yeterli özgüven ve motivasyon eksikliği, kurumların engellemesi, çok büyük bir fedakârlık olduğunu düşünmek, yükselme sürecinin gerektirdiği bedellerin fazla olduğunu düşünmek, hayatlarında çok fazla değişikliğin olacağını düşünmek, aile sorumluluğunu düşünmek, politik oyunları oynamak istememek veya kadınlık değerlerine uymayan bir kariyer ortamını reddetmek. Bunun sonucunda, birçok kadın kariyer hedeflerini ikinci plana atarlar veya daha yavaş bir yükselme seyri tercih ederler. Ancak, bu durum her kadın için geçerli değildir ve birçok kadın da kariyer hedeflerine ulaşmak için azimlidir ve mücadeleden yanadır.

**Kariyerde Yükselmenin Gerekliliklerini ve Zorunluluklarını Göze Alamamak:** Kariyerde yükselmek için genellikle birçok gereklilik ve zorunluluk bulunmaktadır. Bunlar arasında; çalışma saatlerinin uzaması, daha fazla sorumluluk

ve çalışma yükünün artması gibi faktörler vardır, bu da daha uzun çalışma saatlerine neden olur. Eğitim ve gelişim, kariyerini ileri götürmek için, sürekli olarak eğitim ve gelişim konularında kendilerini güncel tutmaları gerekmektedir. Rekabetçi ortam, kariyerde yükselmek sıkı rekabet ortamına maruz kalmalarına neden olmaktadır. Stres ve baskı, kariyer yükselişinin getirdiği daha fazla sorumluluk, daha fazla stres ve baskıyı da beraberinde getirir. Kariyerde yükselmek, aile ve kişisel hayatta bazı fedakârlıkları beraberinde getirmektedir, örneğin daha fazla seyahat veya işte daha fazla zaman geçirmek gerekir. Ayrıca, kurumlar da bazen kadınların kariyerlerinde yükselmelerine engel olmaktadır ve bu da kariyerde yükselmeyi tercih etmeyen kadınların inançlarını doğrulamaktadır. Kadınlar, bu gereklilikleri ve zorlukları göze almak istemezler veya kabul etmezler. Bunun sonucu olarak, kariyer hedeflerine odaklanmayan veya yükselmeyi tercih etmeyen bir durum ortaya çıkmaktadır. Her bir kadın, kariyer hedefleri ve kişisel tercihlerine göre bu gereklilikleri ve zorunlulukları farklı şekilde hisseder veya kabul eder.

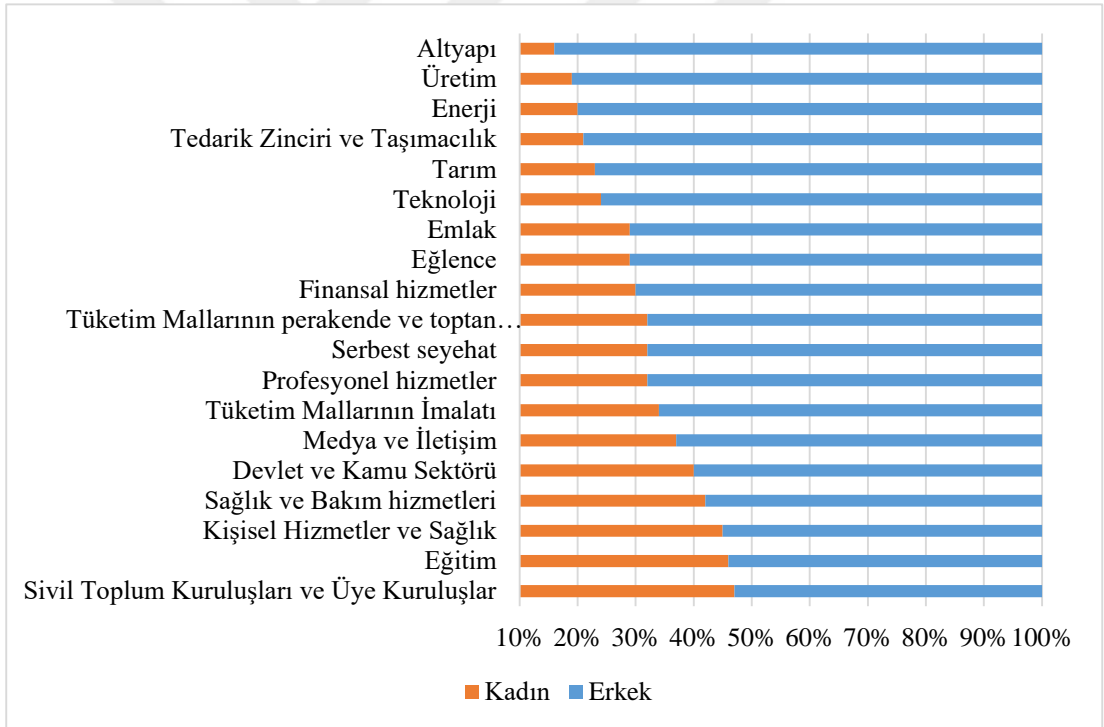


**Şekil 6.** Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller

**Kaynak:** (Öğüt, 2006).

Sonuç olarak, bu faktörler, kadınların kariyer yolunda yükselmeye çalışırken karşılaştıkları engellerin çok yönlü olduğunu göstermektedir. Bu engeller, toplumun cinsiyet rol beklentilerinden, cinsiyet körlüğüne, cinsiyet eşitliği ilkesine uymayan yöneticilerin tutumlarına kadar uzanmaktadır. Tüm bu faktörler, kadınların kariyer yükselmelerinde ciddi zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını ve bu zorlukları aşmak için cesarete ve azme ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

Kadın yöneticiler ve yükselen rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği, adalet ve ekonomik büyüme gibi hayati konular üzerindeki etkilerini giderek daha fazla ortaya koymaktadır. Bu nedenle, kadın yöneticilerin dünya ve Türkiye genelindeki istatistiksel verilerinin incelenmesi ve bu veriler doğrultusunda yapılan değerlendirmeler, toplumlar için kritik bir değer taşımaktadır. Aşağıdaki istatistiksel veriler, kadın yöneticilerin güncel durumunu ve gidişatını açıkça ortaya koymaktadır.



**Grafik 5.** Küresel Liderlik Rollerindeki Kadınlar 2022

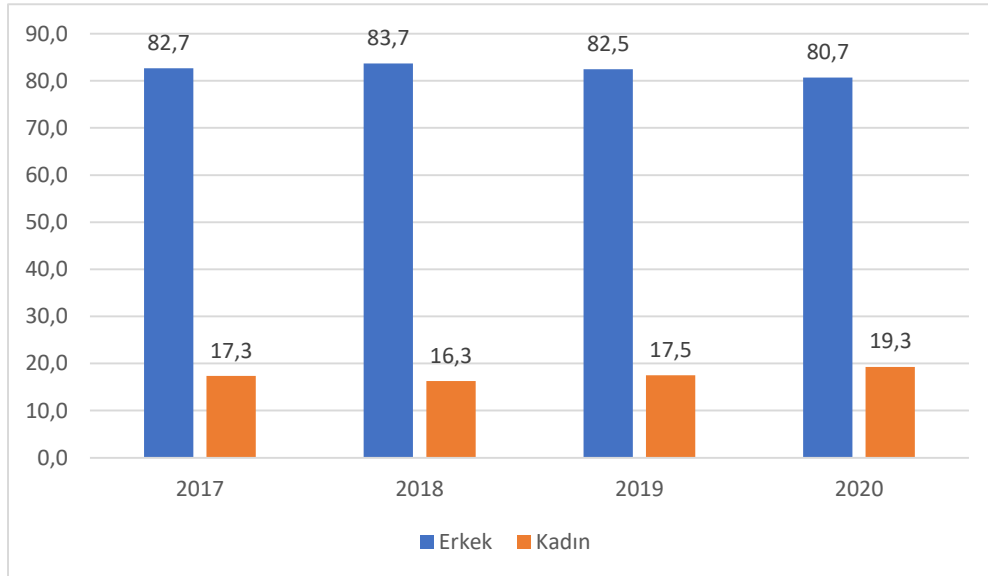
**Kaynak:** (World Economic Forum, 2022).

Küresel Cinsiyet Uçurumu İndeksi 2022 (*The Global Gender Gap Index 2022*) raporunda sektörlere göre liderlik rollerindeki erkek ve kadın oranlarına da yer verilmiştir. Grafik 5.'te küresel liderlik rollerindeki erkek ve kadın oranları yer almaktadır. Rapora göre küresel liderlik rollerinde erkekler ve kadınların neredeyse



eşit olduğu sektörler, sivil toplum kuruluşları ve üye kuruluşları erkek oranı 53%, kadın oranı 47%, eğitim erkek oranı 54%, kadın oranı 46% ve kişisel hizmetler ve sağlık erkek oranı 55%, kadın oranı 45% olarak belirlenmiştir. Kadınların lider rolünde oranlarının en az olduğu sektörler ise altyapı sektörü erkek oranı 84%, kadın oranı 16%, üretim sektörü erkek oranı 81%, kadın oranı 19% ve enerji sektörü erkek oranı 80%, kadın oranı 20% olarak açıklanmıştır.

ILO tarafından 2015 yılında yayınlanan " İş Dünyasında ve Yönetimde Kadın: İvme Kazanıyor: Küresel Rapor" (*Women in Business and Management: Gaining Momentum: Global Report*) sonucunda, kadınların iş hayatındaki yerinin 40% olduğu ortaya çıkmıştır. Sadece üç ülkede kadın yöneticilerin oranı erkek yöneticilerinkinden daha fazladır. Bu ülkeler Jamaika 59.3%, Kolombiya 53.1% ve Saint Lucia 52.3%'dir. Rapor, ülkemizde kadın CEO oranının ise 2% olduğunu göstermiştir ve Avrupa Birliği ortalamasına yakındır. Ancak, alt, orta ve üst düzey yöneticiler de dahil edildiğinde, ülkemizin oranı yüzde 12,2% ve 126 ülkeden 95. sıradadır. (ILO, 2015). Bu istatistiksel veriler, Türkiye'de kadınların iş hayatında görünen eşitliğe ulaşma yolunda hala çok geride olduğunu göstermektedir ve cinsiyete dayalı eşitsizliğin hala varlığının bir göstergesidir. Bu veriler, kadınların iş hayatındaki yerini ve bu yerin iyileştirilmesi için gerekli stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



**Grafik 6.** Türkiye’de Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Oranı, 2017-2020

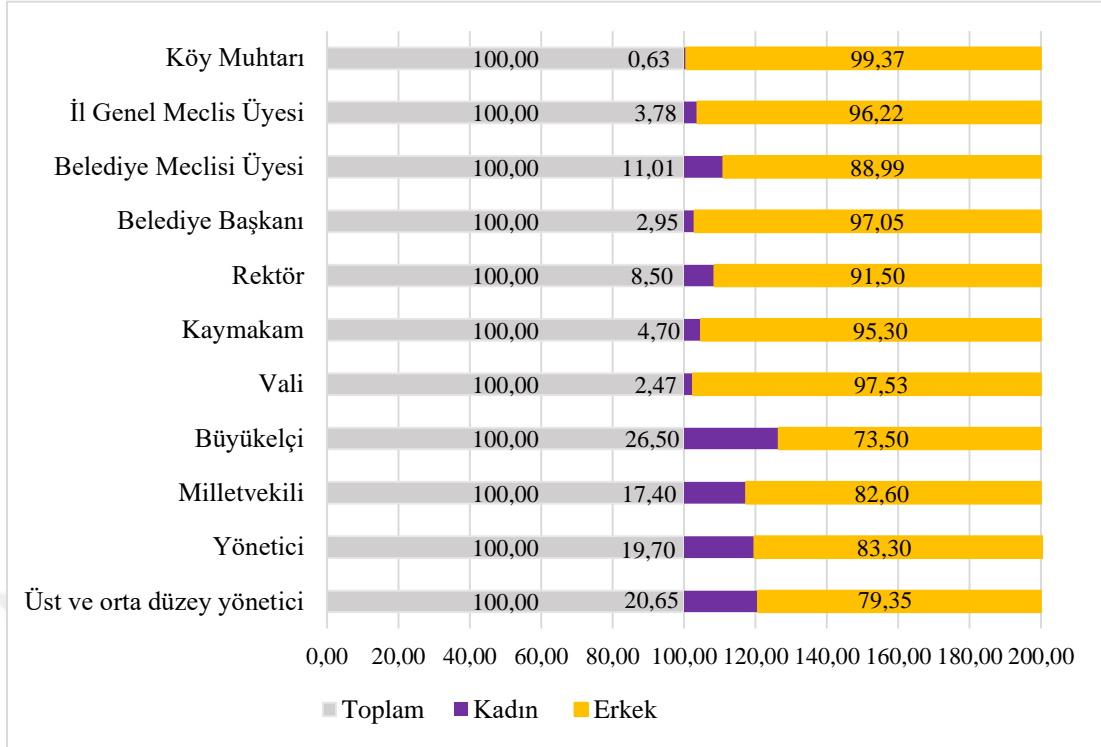
**Kaynak:** (TÜİK, 2021).

TÜİK (2021) istatistiklerine göre Türkiye'deki üst ve orta düzey kadın yönetici oranları Grafik 6.'da gösterilmektedir. İstatistiklere göre 2017 yılında üst ve orta düzey kadın yönetici oranı 17.3%'dir. 2020 yılında ise bu oran 2%'lik bir artışla 19.3%'e yükselmiştir.

Türkiye'deki kadın yönetici oranlarındaki artış, ülkenin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın liderliği konularında ilerleme kaydettiğini göstermektedir. Ancak, hâlâ dünya genelindeki ortalamalardan daha düşük seviyelerde olduğu da açıktır. Bu nedenle, eşit ve adil bir iş hayatı için kadınların desteklenmesi ve bu alandaki aktivitelerin artırılması gerekmektedir.

Sektörlere göre kadınların yönetici pozisyonlarındaki yoğunluk düzeyleri farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak sağlık sektörü, eğitim ve sosyal hizmet sektörleri kadınların yönetici pozisyonlarında daha yoğun bulunduğu sektörler arasındadır. Bu sektörlerdeki kadın yöneticiler, sağlık hizmetleri sunan hastanelerde, okullarda veya sosyal hizmet kurumlarında çalışmaktadırlar. Ayrıca moda ve güzellik sektöründe de kadınlar, perakende mağazaları veya güzellik salonları gibi işletmelerin yönetiminde yer almaktadırlar. Diğer sektörlerde ise kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşma oranı daha düşüktür, cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve diğer birçok nedenlerle engellere maruz kaldıkları belirgin bir şekilde ortadadır. Bu engellere örnek olarak, aile yükümlülükleri nedeniyle çalışma hayatına ara verme ihtiyacı, düşük maaş teklifleri ve az sayıdaki kadın mentor ve rol model gibi nedenler gösterilebilir.

TÜİK (2022) verilerine göre, kamu ve özel sektörde yönetim pozisyonunda olan erkek ve kadın bireylerin oranları Grafik 7.'de yer almaktadır. En yüksek oran kamuda büyükelçi 26.50%, özel sektörde üst ve orta düzey yönetim pozisyonunda 20.65%'tir. Diğer oranlar, yönetici 19.70%, milletvekili 17.40%, vali 2.47%, kaymakam 4.70%, rektör 8.50%, belediye başkanı 2.95%, belediye meclis üyesi 11.01%, il genel meclis üyesi 3.78% ve en az oran ise köy muhtarı 0.63% olarak belirlenmiştir.



**Grafik 7.** Kamu ve Özel Sektörde Yönetici Pozisyonundaki Kişiler, 2019-2020  
**Kaynak:** (TÜİK, 2022).

Kadınlara mesleki hayatta eşit fırsatlar sunan ve yönetici pozisyonlarına ulaşmasını mümkün kılan sektörlerin sayısının hala sınırlı olduğunu görmekteyiz. Özellikle bazı meslek dallarında, toplumsal beklentiler, toplumsal kalıp yargılar, çoklu rol üstlenme, cinsiyete dayalı ayrımcılık, mentorluk ve rol model eksikliği gibi faktörler nedeniyle kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşmasını ve orada tutunmasını zorlaştıran bariyerler vardır. Bu bariyerler, kadınların mesleki hayatta eşit fırsatlardan yararlanması ve yöneticilik yolunda adım atmasını engellemektedir.

Cam Tavan Sendromunu kırmaya yönelik stratejiler, kadınların kariyer yolculuklarında atılması gereken adımları ve pozitif değişimleri sağlamaya yönelik yolları içermektedir. Aşağıdaki stratejiler kadınların cam tavan sendromunu kırmasına yardımcı olabilir:

1. Kendi potansiyelini tanıma ve değerlendirme: Kadınlar, kendilerine olan inançlarını arttırarak, kendilerini ve becerilerini değerlendirmelidir.
2. Mentorluk, sponsorluk programlarına katılma ve ekip çalışması: Kadınlar, kariyer yolculuğunda başarılı kadın yöneticilerden mentorluk ve sponsorluk alabilir. Bu, onlara fikirlerine dayalı tavsiyeler alma, uygun fırsatları keşfetme

ve başarı hikayelerine erişme imkânı verir. Mentorlar, kadınların kariyer yolculuğundaki zorlukları aşmasına ve ulaşmak istediği hedeflere ulaşmasına yardımcı olabilir. Aynı zamanda, ekip çalışması da kadınların diğer insanlarla iş birliği yapmasına, fikirlerini ve becerilerini paylaşmasına ve diğer insanların fikirlerinden yararlanmasına olanak tanır.

3. Eğitime devam etme: Kadınlar, kariyer yolculuğunda ilgilerini, becerilerini ve uzmanlıklarını geliştirmek için eğitim ve geliştirme fırsatlarından yararlanmalıdır.
4. Kendi güç kaynaklarını oluşturma: Kadınlar, kendi güç kaynaklarını oluşturmak için öncelikli olarak sosyal ve profesyonel ağlarını genişletmelidir.
5. İletişim becerilerini geliştirme: Kadınlar, kariyer yolculuğunda atılması gereken adımlarda iletişim becerilerini geliştirmelidir. Bu, onların fikirlerini ve hedeflerini daha etkili bir şekilde ifade etmelerine ve tanıtımalarına yardımcı olur.
6. Kariyer hedeflerini belirleme ve plan yapma: Kadınlar, kariyer hedeflerini belirlemeli ve bu hedeflere ulaşmak için planlar yapmalıdır. Bu, onların kariyer yolculuğunda hangi aşamalarda ne yapması gerektiğini anlamalarına yardımcı olur.
7. Atılım ve başarı hikayelerine erişme: Kadınlar, kariyer yolculuğunda atılım ve başarı hikayelerine erişerek, motivasyonlarını ve kadınlar için öncü ve rol model olabilecek insanları ve olası fırsatları tanımak için önemli bir araç olarak kullanılabilir. Aynı zamanda, kadınlar için mevcut eşitliği ve adaleti tanımlayan iş ve toplumları keşfetmek için fikirler sunabilir. Atılım ve başarı hikayelerinin çalışma hayatındaki kadınlar için açtığı fırsatlar ve uygulanabilir stratejiler tanımlaması da bu hikayelerin kadınlar için yararlı olduğunu gösterir.
8. Farkındalık: Kadınların cam tavan sendromunun ve kadınların kariyer hayatındaki zorlukların farkında olması ve bunlarla başa çıkmak için adım atması önemlidir.
9. Eğitim: Kadınların ve erkeklerin kariyer alanındaki fırsat eşitliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyet körlüğü gibi konular hakkında eğitim alması kendilerini bu alanda daha bilinçli ve hazırlıklı hale getirebilir.

10. Ağ oluşturma: Kadınların kariyer hayatındaki benzer amaçlara sahip diğer kadınlarla ağ kurması, güçlendirici ve destekleyici olabilir.
11. Kendini ifade etme: Kadınların görüşlerini ve fikirlerini dürüstçe ve açık bir şekilde ifade etmeleri, kendilerini daha güçlü hissetmelerine ve kendilerine olan güvenlerini arttırmalarına yardımcı olabilir.
12. Olumlu düşünce yapısı: Olumlu düşünce yapısı oluşturmak, kendine ve başarı şansına olan güvenini arttırabilir.
13. Fırsatları değerlendirme: Kariyer hayatında kendini geliştirmek ve yükselmek isteyen kadınlar, fırsatları değerlendirmeyi ve bu fırsatları kullanmayı öğrenmelidir.
14. Kendini geliştirme: Kadınlar kendilerini sürekli olarak geliştirmeliler ve yeni beceriler öğrenmelidirler.
15. Herkesin değerini anlama: Herkesin farklı yetenekleri, becerileri ve görüşleri vardır. Kadınlar, ekibin değerine ve potansiyeline olan inançlarını arttırarak kendilerine ve ekibin diğer üyelerine olan güvenlerini arttırmaları mümkündür. Ayrıca, erkek ve kadın yöneticiler arasındaki farklı yaklaşımları anlamaya çalışmaları, farklı bir bakış açısı kazanmalarına ve bu farklı yaklaşımların kendilerine ve ekibine faydalı olabileceğini anlamalarına yardımcı olur.
16. Kendini geliştirmeye devam etme: Kendini sürekli olarak geliştirmeye çalışmak, kariyer yolculuğunda ilerlemek ve ulaşmak istediği hedeflere ulaşmak için gereken becerileri ve bilgileri edinmek için önemlidir. Kendini geliştirme, kariyer hedeflerine ulaşmak için gereken motivasyonu, enerji ve özgüveni artırır.

Sonuç olarak, Cam tavan sendromu, kadınların kariyerlerinde yükselmelerine engel olan birçok faktörün bir arada bulunmasından oluşan bir durumdur. Kadınların bu sendromu kırmaları için birçok strateji sunulabilir ancak bu stratejilerin başarılı olması için, öncelikle cam tavan sendromunun neden olduğu faktörlerin farkındalığının artırılması ve bu faktörlerin karşısında durma gücünün kazanılması gerekir. Kadınların kendilerini geliştirme, kariyer hedeflerini belirleme, toplumsal değerleri sorgulama, önyargılarla başa çıkma ve bu engelleri aşmak için kendilerine güvenli bir ortam yaratma gibi stratejiler de uygulanabilir. Bununla birlikte, sistemik olarak yapılan değişikliklerin ve cinsiyet eşitliği için verilen mücadelenin de önemi

büyükür. Cam tavan sendromunu kırma yolculuğu, herkesin katkısı ile mümkün olabilecek bir yolculuktur ve hepimizin sorumlu olduğu bir konudur.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KONUSU VE KAPSAMI

Araştırmanın bu kısmında birinci bölümde ayrıntılı olarak incelenen toplumsal cinsiyet kavramı, ataerkillik ve ataerkil pazarlığı yeniden düşünmek, damgalama teorisi, cinsiyete dayalı iş bölümü ve cam tavan sendromu kavramlarını inceleyen özgün bir araştırmaya yer verilecektir. Araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları, gibi kritik noktalar detaylı bir şekilde ele alınarak, konu hakkında kapsamlı bir bilgi sunulacaktır. Bu bölüm, okuyuculara konuyla ilgili bir temel sağlayarak, daha sonraki bölümlerde sunulacak verilerin ve analizlerin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

#### 2.1. Araştırmanın Problemi

Kadınlar Türkiye ve dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturmalarına rağmen, iş hayatında aynı oranda yer alamamaktadırlar. Kadınların iş gücüne katılımı son yıllarda Türkiye'de artarken, kadınlar iş hayatında ve iş yerinde yüksek pozisyonlara yükselmeleri konusunda hala birçok zorlukla karşı karşıyadırlar. Özellikle erkek egemen sektörlerde, kadınlar iş hayatında ayrımcılık, cinsiyetçilik ve fırsat eşitsizliği ile karşılaşabilmektedirler. Bu durum, onların iş hayatında daha az temsil edilmesine ve yüksek yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin engellenmesine neden olmaktadır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ve engeller incelendiğinde, toplumun kadına yüklediği rollerden kaynaklanan mesai-aile hayatı dengesinin kurulmasında güçlük çekmelerinin yanı sıra birçok kadın çalışan yükselme isteğinde olup kariyer aşamalarını atlayamama sorununa katlanmak zorundadır. Toplumsal önyargılar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle kadınlar, yönetici pozisyonlarına yükselmede görünmez engellerle karşılaşabilmektedir. Kadın çalışanların oranı her geçen yıl artarken, yönetim pozisyonuna yükselen kadınların oranının aynı oranda artmadığı görülmektedir. İş yerlerinin yönetim organizasyon şemalarına bakıldığında, kadın çalışanlara verilen yöneticilik pozisyonu, erkeklerle kıyaslandığında daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların kariyerlerinde yükselmedikleri

ya da yükselmekte zorlandıkları birçok alanda ortaya çıkmaktadır. Bu engeller, kadınların iş hayatındaki güçlüklerinin yanı sıra, toplumsal cinsiyet normlarının ve kültürel beklentilerin sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların erkek egemen iş ortamlarında sıklıkla karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, iş yerinde ayrımcı tutumlar ve algılanan kariyer bariyerleri gibi sorunlar nedeniyle kariyerlerinde sınırlı ilerleme kaydettiğini göstermektedir.

Bu araştırmanın odaklandığı nokta, Türkiye'de özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık, ayrımcı tutumlar ve algılanan kariyer bariyerleri gibi engellerin yanı sıra, erkek işi olarak adlandırılan mesleklerde çalışan kadınların çalışma koşulları açısından yukarıya doğru bir hareketlilik içinde olmadığı, tam tersine kadın çalışanların yükselmede bazı engellerle karşılaştığı hususudur. Araştırma, Türkiye'de özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları engelleri ve bu engellerin kadınların kariyerlerindeki ilerleme potansiyelini sınırlayan faktörleri belirlemeyi hedeflemektedir.

Ana problem, erkek işi olarak nitelendirilen güvenlik görevlisi mesleğinde istihdam edilen kadınların, erkek egemen çalışma ortamında kariyer hedeflerinin önündeki engellerin ve sorunların kadın çalışanları nasıl ve ne şekilde etkilediğine cevap aramaktır.

Araştırmanın alt problemleri ise;

1. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları eşitsizlikler ve ayrımcı tutumlar nelerdir?
2. Kadınların iş hayatında yönetici pozisyonlara yükselmelerinin önünde bulunan engelleri ve nedenleri nelerdir?
3. Kadınların kariyer hedeflerine, toplumsal ön yargılar, aile içi sorumluluklar, örgütsel kültür, cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitliği/eşitsizliği ve üst yönetimin tutumu engel oluşturmakta mıdır?

## **2.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'de güvenlik sektöründe çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları eşitsizlikler, ayrımcı tutumlar, yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önünde bulunan engeller ve nedenleri, toplumsal ön yargılar, aile içi sorumluluklar, örgütsel kültür, cinsiyete dayalı ayrımcılık, fırsat eşitliği gibi



faktörlerin kadınların iş hayatındaki gelişimini nasıl etkilediği ve güvenlik sektöründeki kadınların sınıfsal konumları, meslek algıları, çalışma hayatına başlamaları ve çalışma hayatında yükselmelerine etki eden faktörler neticesinde ortaya çıkan çalışma pratiklerine eğilmektir.

Bu araştırma, erkek egemen çalışma ortamında kadın iş gücünün yaşadığı zorluklar ve toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmak amacıyla yapılmaktadır. Kadınların güvenlik sektöründe yaşadığı sorunların ve karşılaştıkları engellerin belirlenmesi, bu sorunların nasıl aşılabacağına yönelik öneriler geliştirilmesi ve kadınların sektördeki kariyer olanaklarına ilişkin bilgi sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda elde edilecek bulguların, özellikle güvenlik sektöründeki kurumlar, özel sektör, sivil toplum örgütleri ve hükümet tarafından kullanılması beklenmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın sonuçları, diğer sektörlerde çalışan kadınların karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların aşılması için geliştirilebilecek politikalar hakkında da fikir vermesi açısından önemli olacaktır.

Sorgulamamız, Türkiye'deki özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları engelleri tespit ederek, cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak, kadınların iş hayatında eşit şartlarda yer almasını sağlamak ve toplumsal cinsiyet normlarını değiştirmeye katkıda bulunmak amacıyla yapılmaktadır.

### **2.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışmamızın önemi, güvenlik sektöründe çalışan kadınların iş hayatındaki deneyimlerini anlamak ve karşılaştıkları zorlukları belirlemek açısından yüksektir. Bu araştırmanın ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınların iş yaşamında karşılaştığı engelleri ve fırsat eşitliği ile ilgili konuları vurgulayarak, toplumsal cinsiyet farkındalığı oluşturmayı amaçladığı için önemi artmaktadır.

Sorgulamamızda erkek işi olarak tanımlanan mesleklerde, cinsiyete dayalı iş bölümü ve kadın çalışanların yönetici pozisyonlarına yükselmede yaşadıkları sorunlar özel olarak incelenecektir. Türkiye'de yapılan cam tavan çalışmaları genellikle işletme, ekonomi ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda gerçekleştirilmiştir, ancak bu çalışma toplumsal cinsiyet kuramları çerçevesinde sosyolojik olarak ele alınarak, güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar, engeller ve cam tavan sendromuyla başa çıkma deneyimleri üzerinde durulacaktır.

Güvenlik sektöründe kadın emeğinin tercih edilmesinin en önemli sebebi, kadınlara yüklenen “anlayışlı, güler yüzlü, sabırlı, hoşgörülü” gibi toplumsal cinsiyet rolleridir. Ancak bu rol tanımları, kadınların toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmesine neden olmaktadır. Bu noktada, literatürde, hizmet sektöründe cam tavan sendromu çalışmalarının yoğun olduğu görülmektedir. Ancak, güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve engellere yeterince dikkat edilmediği görülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın güvenlik sektöründeki kadın çalışanların deneyimlerine odaklanması, işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve cam tavan sendromunu açıklamaya, işverenlerin ve yöneticilerin cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturma ve uygulama sürecinde neler yapabileceklerine ilişkin öneriler sunmaya katkıda bulunacaktır. Bu nedenle araştırmanın önemi bu konuları ele alması bakımından artmaktadır.

Araştırmanın sonuçları, güvenlik sektöründe çalışan kadınların iş hayatındaki deneyimlerine ışık tutacak ve kadınların iş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma durumlarını açıklayacaktır. Ayrıca, kadınların iş hayatında yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki engelleri belirleyerek, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayacak çözümler geliştirilebilecektir. Çalışma sonuçları, güvenlik sektöründe çalışan kadınların iş koşullarının iyileştirilmesine ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

#### **2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma, genelde hizmet sektörü çalışanlarına, özelde ise kadın güvenlik görevlilerine odaklanmaktadır. Araştırmanın evrenini kadın güvenlik görevlileri, örneklemini ise İstanbul’da AVM, üniversite ve sitede çalışan 15 kadın güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Bu ilin seçilmesinde, İstanbul’da güvenlik sektörünün gelişmiş olması, çok sayıda personel istihdam etmesi, bu nedenle kadın istihdamının daha fazla olması ve hiyerarşik düzenin daha yerleşik olması etkili olmuştur. Türkiye’deki tüm özel güvenlik sektörü içerisinde bulunan kadınların tamamına ulaşabilmenin, imkân, zaman ve mali sorunlar açısından mümkün olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Görüşmelerin mesai saatleri içinde yapılması planlanmıştır. Fakat ilgili birimler mesai saatlerinde güvenlik görevlilerinin dikkatini dağıtacağını düşündüğü için, görüşmelerin mesai saatlerinin dışında olması yönünde tekrar planlama yapılmıştır.

Banka, fabrika, zırhlı araç ve özel koruma alanlarında kadın istihdamının sınırlı olması nedeniyle bu alanda çalışan kadın güvenlik görevlileriyle görüşme yapma fırsatı bulunamamıştır. Bu durum, çalışmanın genel geçerliliğini sınırlayarak, sadece AVM'ler, üniversiteler ve siteler gibi belirli alanlarda çalışan kadın güvenlik görevlileri ile sınırlandırılmıştır.

Veri toplama sürecindeki bir diğer sınırlılık, iş yerinde gözlem yapma imkanının sınırlı olmasıdır. Yönetim, görüşmelerin mesai saatleri içinde gerçekleştirilmesine izin vermediği için günlük faaliyetleri doğrudan gözlemlene şansı bulunamamıştır. Bu durum, iş yerindeki güvenlik görevlilerinin gerçek iş koşullarına ilişkin doğrudan gözlem verilerine sahip olma imkanını kısıtlamıştır. Dolayısıyla, gözlemlere dayalı analizler sınırlı kalmıştır.

Kadın güvenlik görevlileriyle yapılan görüşmeler sırasında, iş kaygısı nedeniyle bazı sorulara net ve doğru cevaplar verme konusunda çekingenlikler yaşanmıştır. İş yerindeki yönetimin izin vermesiyle gerçekleşen görüşmelerde, güvenlik görevlilerinin işleriyle ilgili endişeleri ve sorulara verdiği cevaplardaki çekingenlik, analiz sürecini sınırlamıştır.

Kadın güvenlik görevlilerinin 5 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olmaları tercih edilmiştir. Bu deneyim kriterinin nedeni, güvenlik görevlilerinin sorumluluk gerektiren bir alanda çalıştıkları ve riskli durumları yönetmeleri gerektiği gerçeğidir. Uzun süreli iş deneyimine sahip olan kadın güvenlik görevlilerinin, daha zorlu durumlarla başa çıkma becerisi, güçlü karar alma yeteneği ve etkili performans sergileme potansiyeli daha yüksektir. Ancak, 5 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip kadın güvenlik görevlisi bulma sürecinin bazı sınırlılıkları vardır. Bu kriterin uygulanmasının zorlukları, aday havuzunun sınırlı olmasına ve planlanan sayıda kadın güvenlik görevlisi bulunamamasına yol açmıştır. Ayrıca, bazı sektörlerde kadın güvenlik görevlisi istihdamının daha az yaygın olması, 5 yıl ve üzeri deneyime sahip kadın güvenlik görevlisi bulma sürecini daha da zorlaştırmıştır. Bu nedenle iş deneyimi sınırı 3 yıl olarak yenilenmiştir.

Son olarak, 10 kadın güvenlik amiri/müdürü ile görüşme yapmak planlanmıştır ama sektörde kadın güvenlik amir/müdür sayısının sınırlı olması nedeniyle bu kişilere ulaşılamamıştır. Bu durum, çalışmanın kadın güvenlik amiri/müdürlerinin deneyimlerini ve bakış açılarını tam olarak yansıtmada sınırlılık oluşturmaktadır.

## 2.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır. Katılımcılar, belirli bir güvenlik sektöründe çalışan kadınları içermektedir ve sonuçlar genelleştirilirken bu noktanın dikkate alınması gerekmektedir. Katılımcıların dürüst ve açık bir şekilde yanıtlar verdiği varsayılmaktadır. Görüşmelerin gizlilik ve güvenlik açısından uygun bir ortamda gerçekleştirildiği ve katılımcıların içeriklere katkıda bulunmaktan çekinmedikleri kabul edilmektedir. Soruların dilinin anlaşılır olduğu ve katılımcıların soruları doğru bir şekilde anladığı varsayılmaktadır. Ancak, farklı dil becerilerine veya anlama düzeylerine sahip olabilecek katılımcılar için terimlerin açıklanması ve gerektiğinde ek açıklamalar yapılması sağlanmıştır. Katılımcıların ifade ettikleri duygu ve düşüncelerin gerçek ve doğru olduğu varsayılmaktadır. Ancak, bireylerin kendilerini ifade etme tarzları veya yanıtlarının kişisel algılarından etkilenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmada kullanılan yöntemlerin uygun olduğu varsayılmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinin, katılımcıların deneyimlerini derinlemesine anlamak için uygun olduğu, verilerin güvenilir ve geçerli bir şekilde analiz edileceği kabul edilmektedir. Araştırmada yer alan sonuçların genelleştirilmesi sınırlı olabilir. Örneklemin belirli bir coğrafi bölgeden seçilmiş olması veya belirli bir sektörde çalışan kadınlara odaklanması nedeniyle sonuçlar, diğer bölgelerde veya sektörlerde farklılık gösterebilir. Bu varsayımlar, çalışmanın tasarımı ve analizi sürecinde göz önünde bulundurularak sonuçların yorumlanması ve genelleştirilmesi sürecinde dikkate alınacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEMLER VE TEKNİKLER

#### 3.1. Yaklaşım

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama ve analiz yöntemleri ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Bu bilgiler, çalışmanın okuyucuları tarafından daha iyi anlaşılmasına ve sonuçların daha doğru bir şekilde yorumlanmasına yardımcı olacaktır.

##### 3.1.1. Yöntem

Bir araştırmada yaklaşımın farklı yöntem ya da işlem basamaklarının yanı sıra felsefi varsayımlar içermesi her bir tanımda yer alan iki önemli bileşendir. Ana hatlarıyla bir araştırma yaklaşımı, felsefenin, araştırma deseninin ve özel yöntemlerin kesişimini içeren araştırmayı yürütme planı ya da önerisidir (Creswell, 2017).

Araştırmanın yöntemi, “Erkek Egemen Çalışma Ortamında, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Engeller: Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması” hakkında daha iyi bir anlayış sağlamayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, çalışmanın yaklaşımı “nitel araştırma” olarak belirlenmiştir. Creswell’e (2017) göre nitel araştırma;

“Sosyal ya da beşerî bir problemi bireylerin veya grupların atfettiği anlamları keşfetme ve anlamaya yönelik bir yaklaşımdır. Araştırma süreci; soruların ve işlem basamaklarının geliştirilmesi, genellikle katılımcıların kendi ortamlarından veri toplanması, özel durumlardan genel temalara ulaşarak tümevarımsal veri analizi yapılması ve araştırmacının verilerin anlamını yorumlama aşamalarını kapsamaktadır”.

Araştırmanın paradigması eleştirel paradigma olarak belirlenmiştir. Eleştirel paradigma, toplumsal olayları, kurumları ve ilişkileri eleştirel bir şekilde incelemek ve anlamak için kullanılan bir sosyolojik yaklaşımdır. Bu yaklaşım, toplumsal düzeni ve güç ilişkilerini merkeze alır ve sosyal adaletsizlik, toplumsal eşitsizlik ve baskıyı sorgular. Eleştirel paradigma, geleneksel pozitivist yaklaşımların eleştirisini yaparak,

toplumsal gerçekiğin nesnel bir şekilde ölçülebileceği ve tarafsız bir şekilde incelenebileceği fikrine karşı çıkar. Bunun yerine, eleştirel paradigma, toplumsal gerçekiği sosyal, tarihsel ve kültürel bağlamlarıyla birlikte ele alır. Eleştirel paradigma, özellikle toplumsal eşitsizliği ve adaletsizliği sorgulayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, toplumda var olan eşitsizlik ve adaletsizlikler, belirli grupların diğerlerine göre daha fazla güce sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, eleştirel paradigma, toplumsal değişim ve dönüşüm için mücadele eden grupları destekler ve toplumsal değişimin sağlanması için aktif bir rol oynamayı hedefler.

### **3.1.2. Araştırmanın Deseni**

Bu araştırma, katılımcıların cinsiyet deneyimlerini anlamak ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı gözlemek için fenomenolojik ve feminist metodolojilerin birleştirildiği bir desene sahiptir.

Fenomenolojik analiz, bir olay veya durumun anlaşılmasına odaklanan kalitatif bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, katılımcıların deneyimlerini anlamak, tarif etmek ve yorumlamak için tasarlanmıştır. Fenomenolojik analizde, araştırmacı, katılımcıların kişisel deneyimlerini daha derinlemesine anlamak için açık uçlu sorular kullanır. Fenomenolojik analiz, araştırmacının katılımcıların deneyimlerini anlamak için önyargılı olmayan bir tutum benimsemesini gerektirir. Araştırmacı, katılımcılardan olayları, durumları veya deneyimleri anlatmalarını ister ve ardından bu deneyimleri ayrıntılı bir şekilde inceler. Araştırmacı, katılımcıların deneyimlerinde ortak tema ve yapıları belirlemeye çalışır.

Feminist metodoloji, araştırma sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı, kadın deneyimlerini ve cinsiyet rollerini anlamak, analiz etmek ve dönüştürmek için kullanılan bir yaklaşımdır. Bu metodoloji, geleneksel araştırma yöntemlerinin cinsiyet eşitsizliğini görmezden geldiğini veya göz ardı ettiğini eleştirmektedir. Feminist metodoloji, toplumsal cinsiyetin sosyal bir yapı olduğunu ve cinsiyetin toplumda nasıl şekillendiğini anlamak için cinsiyet duyarlılığına odaklanır. Feminist metodoloji, araştırmanın başından sonuna kadar katılımcıların deneyimlerini merkeze alır ve onların perspektifini değerlendirir.

Fenomenolojik yaklaşım, katılımcıların bireysel deneyimlerini ve dünyaya nasıl anlam verdiğini anlamak için kullanılırken, feminist metodoloji, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve kadın deneyimlerini vurgulamaktadır. Bu desen, katılımcıların seslerini duymayı, toplumsal cinsiyetin nasıl inşa edildiğini anlamayı ve toplumsal değişimi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Veriler, katılımcıların deneyimlerini ve temaları ortaya çıkarmak için kategorilere ayrılmıştır. Bu analiz hem fenomenolojik hem de feminist bir perspektiften gerçekleştirilmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, katılımcıların bireysel deneyimlerini anlamak için kullanılan tematik analizi desteklemiştir. Feminist metodoloji ise cinsiyet eşitsizliklerini ve güç dinamiklerini incelemek için kullanılan ayrı bir analiz aşamasını içermiştir. Bu desen hem bireysel deneyimleri hem de toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamak için kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır. Katılımcıların bireysel deneyimlerine odaklanırken, toplumsal cinsiyetin yapısal ve sosyal faktörlerini de göz önünde bulundurmaktadır. Araştırmanın deseni, katılımcıların çeşitli perspektiflerini ve deneyimlerini içermek suretiyle daha kapsayıcı ve zengin bir araştırma yapısını yansıtmaktadır.

### **3.1.3. Çalışma Grubu**

Araştırmanın evrenini kadın güvenlik görevlileri oluştururken, örneklemini İstanbul'da bulunan AVM, üniversite ve sitede çalışan 15 kadın güvenlik görevlisi oluşturmuştur. Türkiye'deki tüm özel güvenlik sektöründeki kadınlara ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Görülecek kadın güvenlik görevlilerinin seçiminde, amaçsal örnekleme yönteminin alt kategorisi olan benzeşik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme yöntemi, çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçildiği bir yöntemdir. Bu yöntemle derinlemesine araştırma yapabilmek hedeflenmiştir. Benzeşik örnekleme yöntemi ise örnekleme, araştırmanın problemiyle ilgili evrende benzer özelliklere sahip bir alt gruptan veya durumdan oluşturmayı amaçlar (Gurbetoğlu, 2018).

Çalışma grubu seçimi ve görüşme planlaması, araştırmanın amacına uygun olarak gerçekleştirilmiş ve katılımcıların katılımı ve rahatlık düzeyini göz önünde bulundurmuştur. Bu sayede, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerini derinlemesine incelemek ve araştırmanın hedeflerine ulaşmak amaçlanmıştır.

### 3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Bu araştırmada, katılımcıların deneyimlerini anlamak ve detaylı bilgiler elde etmek için yarı yapılandırılmış bir soru formu ile derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme, katılımcıların araştırma konusuyla ilgili düşüncelerini, duygularını ve deneyimlerini daha ayrıntılı bir şekilde ifade etmelerini sağlamaktadır.

Görüşme formu, araştırmanın amacına yönelik olarak araştırmacı tarafından özenle hazırlanmıştır. Form, katılımcıların çalışma deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları, cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili tecrübelerini ve mesleki gelişim hedeflerini içeren çeşitli sorular içermektedir. Sorular, açık uçlu nitelikte olup, katılımcılara geniş bir cevap aralığı sağlamaktadır.

Öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmış, literatüre bağlı olarak görüşme soruları hazırlanmıştır. Araştırmada, yarı-yapılandırılmış bir soru formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada toplam 42 sorudan oluşan soru formu, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. 42 soru şu şekilde hazırlanmıştır:

1. Sosyo-demografik özellikler,
2. Çalışma hayatına geçişe yönelik,
3. Çalışma koşullarına yönelik,
4. Çalışma hayatına bakış açısına yönelik,
5. Kişisel ve sosyal hayata yönelik,
6. Çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara yönelik,
7. Meslekte yükselmeye yöneliktir.

Veri toplama süreci, aşağıda açıklanan adımları içermektedir.

- Ön Hazırlık: Araştırmacı, görüşme öncesinde hazırlık yapmıştır. Bu süreçte, araştırma sorularının belirlenmesi, görüşme formunun hazırlanması ve etik onayların alınması gibi adımlar gerçekleştirilmiştir.
- Katılımcı Seçimi: Araştırmada amaçsal örnekleme yöntemi kullanılarak benzeşik bir alt grup seçilmiştir. İstanbul'da bulunan AVM, üniversite ve sitede çalışan 15 kadın güvenlik görevlisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcıların çalışma deneyimleri ve rolleri dikkate alınarak seçimi yapılmıştır.



- **Randevu ve Görüşme Planlama:** Katılımcılarla bireysel görüşmeler için randevular alınmış ve görüşme planlaması yapılmıştır. Görüşmeler, katılımcıların uygun olduğu zamanlarda gerçekleştirilmiştir.
- **Görüşme Ortamı:** Görüşmeler, gizlilik, güvenlik ve rahatlık prensiplerine uygun bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşme ortamı, katılımcıların kendini açıkça ifade edebileceği bir ortam oluşturacak şekilde düzenlenmiştir.
- **Veri Toplama:** Görüşmeler, araştırmacı tarafından yarı-yapılandırılmış görüşme formuna dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara çeşitli sorular yönlendirilmiş ve cevaplar ayrıntılı bir şekilde kaydedilmiştir. Ses kaydedici cihazlar kullanılarak görüşmeler kaydedilmiş ve daha sonra deşifre edilmiştir.
- **İletişim ve İkili İlişki:** Araştırmacı, görüşmeler sırasında etkili iletişim becerileri kullanarak katılımcılarla güvenilir bir ikili ilişki kurmuştur. Empati, anlayış ve saygı temelinde bir iletişim sağlanmıştır.
- **Görüşme Süresi:** Görüşme süreleri, katılımcıların konforu ve dikkat süreleri göz önünde bulundurularak yaklaşık olarak 60 – 90 dakika arasında değişmiştir.
- **Veri Kaynaklarının Çeşitliliği:** Veri toplama sürecinde, farklı perspektiflerden zengin ve çeşitlilik içeren veriler elde etmek için katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine dikkat edilmiştir.
- **Veri Güvenliği ve Gizliliği:** Katılımcıların gizlilik haklarına saygı duyulmuş ve görüşme kayıtları güvenli bir şekilde saklanmıştır. Veriler, yalnızca araştırmacı tarafından erişilebilir olacak şekilde korunmuştur.

Veri toplama süreci, yukarıdaki adımlarla titizlikle yürütülmüş ve araştırmanın amaçlarına uygun bir şekilde verilerin toplanmasını sağlamıştır. Bu süreç, katılımcıların deneyimlerini anlamak ve araştırma sorularına cevaplarını derinlemesine keşfetmek için etkili bir yöntem olarak kullanılmıştır.

### **3.1.5. Veri Analizi**

Bu çalışmada, sahadan elde edilen ham veriler ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir. Veri analizi süreci, çalışmada kullanılan araştırma sorularına ve amaca

yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Aşağıda, veri analizi adımları ve elde edilen bulguların özetlenmesi sunulmuştur:

- Verilerin Düzenlenmesi: Görüşme süreçlerinde elde edilen ses kayıtları, deşifreler haline dönüştürülmüş ve veri düzenleme aşamasında kaynak kodları ve kimlik bilgileri gizlenmiştir. Bu adımda, veriler düzgün bir şekilde düzenlenerek analize hazır hale getirilmiştir.
- Verilerin Okunması ve Anlaşılması: Deşifreler dikkatlice okunmuş ve verilerin içeriğiyle ilgili genel bir anlayış geliştirilmiştir. Her bir katılımcının yanıtları ve ifadeleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.
- Ana Temaların ve Desenlerin Belirlenmesi: Verilerin içeriğine dayanarak ana temalar, desenler ve ortak noktalar belirlenmiştir. Katılımcıların deneyimleri, düşünceleri ve duygusal tepkileri göz önünde bulundurularak önemli kavramlar ve konular belirlenmiştir.
- Bulguların Özetlenmesi: Belirlenen temalar ve desenler doğrultusunda, elde edilen bulgular özetlenmiştir. Verilerin genel eğilimleri, benzerlikleri ve farklılıkları vurgulanarak önemli noktalar ortaya çıkarılmıştır.
- Alıntılarla Desteklenen Bulgular: Bulgular, katılımcıların kendi ifadeleri ve alıntlarıyla desteklenmiştir. Bu şekilde, katılımcıların deneyimlerinin doğrudan ifadeleriyle aktararak analizin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır.
- Bulguların Yorumlanması: Özetlenen bulgular, araştırma soruları ve amacıyla ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Bulguların anlamı, önemi ve olası açıklamaları üzerinde analitik bir düşünce süreci uygulanmıştır.

Veri analizi süreci, katılımcıların yanıtlarının doğrudan ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, sonraki bölümlerde tartışma ve sonuçlarla birlikte sunulmuştur.

### **3.1.6. Araştırmada Karşılaşılan Güçlükler**

Araştırma sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır.

Araştırma sürecinde, kurum yöneticilerinin mesai saatlerinde görüşmelere izin vermemesi araştırmacı için bir engel olmuştur. Güvenlik sektöründe mesai saatlerinin uzun olması nedeniyle, katılımcılarla görüşme planlamasında zorluklarla

karşılaşmıştır. Bu durum, araştırmacının uygun görüşme zamanlarını belirlemek için katılımcıların mesai saatleriyle uyum sağlamaya çalışmasını zorlaştırmıştır. Araştırmada, en az 5 yıl deneyime sahip kadın güvenlik görevlileriyle görüşme yapılması hedeflenmiştir. Ancak, bu alanda tecrübeli kadın güvenlik görevlisi bulmakta zorluklar yaşanmıştır. Özellikle 5 yıl üzerinde deneyime sahip olan kadın güvenlik görevlilerinin sayısı sınırlı olduğundan, araştırmacı için katılımcıları belirleme süreci zorlu olmuştur. Bu nedenle iş deneyimi 3 yıl olarak yenilenmiştir. Bazı katılımcılar, gizlilik veya güvenlik endişeleri nedeniyle görüşmelerin ses kaydıyla yapılmasına izin vermemiştir. Bu durum, araştırmacının alternatif bir yöntem olarak not alma yöntemini kullanmasını gerektirmiştir. Not alma yöntemi, katılımcıların yanıtlarını doğru ve eksiksiz bir şekilde kaydetmek için dikkatli bir şekilde uygulanmıştır. Bazı katılımcılar, iş kaygıları nedeniyle bazı sorulara cevap verirken çekingenlik sergilemiştir. Güvenlik sektöründeki çalışanların işlerini riske atma endişeleri, araştırmacının katılımcılardan tam ve açık yanıtlar almasını zorlaştırmıştır. Araştırmacı, katılımcıların güvenini kazanmak ve rahatlatıcı bir ortam sağlamak için özen göstermiştir.

Araştırmada, bazı katılımcıların toplumsal cinsiyet konusunda sınırlı bilgiye sahip olmaları nedeniyle zorluklar yaşanmıştır. Katılımcılar, toplumsal cinsiyet kavramını tam anlamıyla anlamadıklarından dolayı bazı sorulara cevap verirken karışıklık yaşamışlardır. Araştırmacı, katılımcılara toplumsal cinsiyetin tanımını ve önemini açıklamak için ek bilgilendirme ve rehberlik sağlamıştır. Bu şekilde, katılımcıların toplumsal cinsiyet konusunda daha iyi bir anlayış geliştirmeleri ve sorulara daha uygun yanıtlar verebilmeleri amaçlanmıştır.

Bu zorluklara rağmen, araştırma süreci başarıyla tamamlanmış ve elde edilen veriler önemli bulgular sağlamıştır. Araştırmacı, karşılaşılan zorlukları aşmak için esneklik göstermiş, alternatif yöntemler kullanmış ve katılımcılarla etkili iletişim kurmaya çalışmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

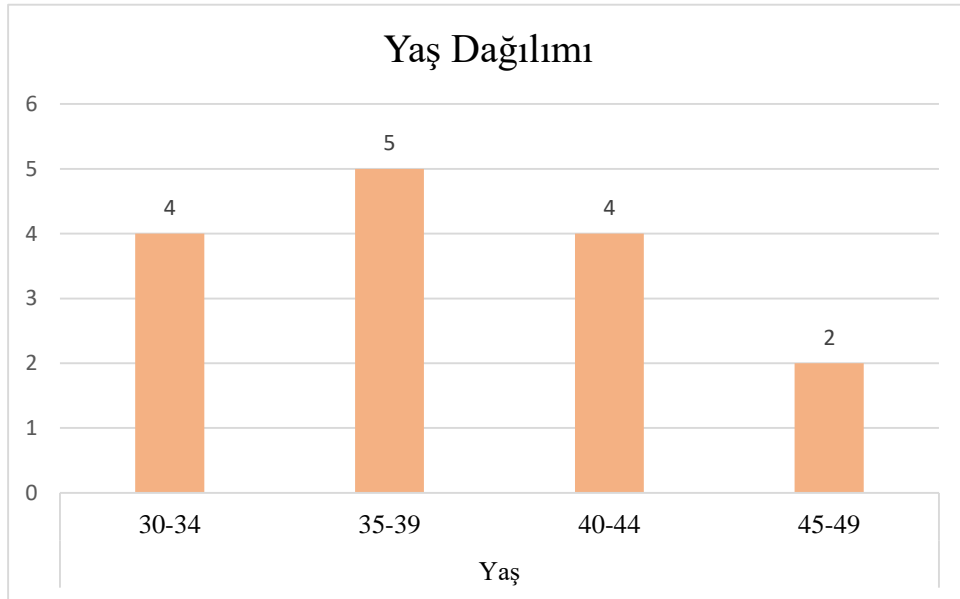
### ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ve engelleri anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın veri toplama aşamasında kullanılan soru formu, farklı boyutları kapsayacak şekilde yedi bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler şu şekildedir: Sosyo-demografik özellikler, çalışma hayatına geçiş, çalışma koşulları, çalışma hayatına bakış açısı, kişisel ve sosyal hayat, çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar ve meslekte yükselme.

#### 4.1. Katılımcıların Sosyo - Demografik Özellikleri

##### 4.1.1. Katılımcıların Yaş Dağılımları

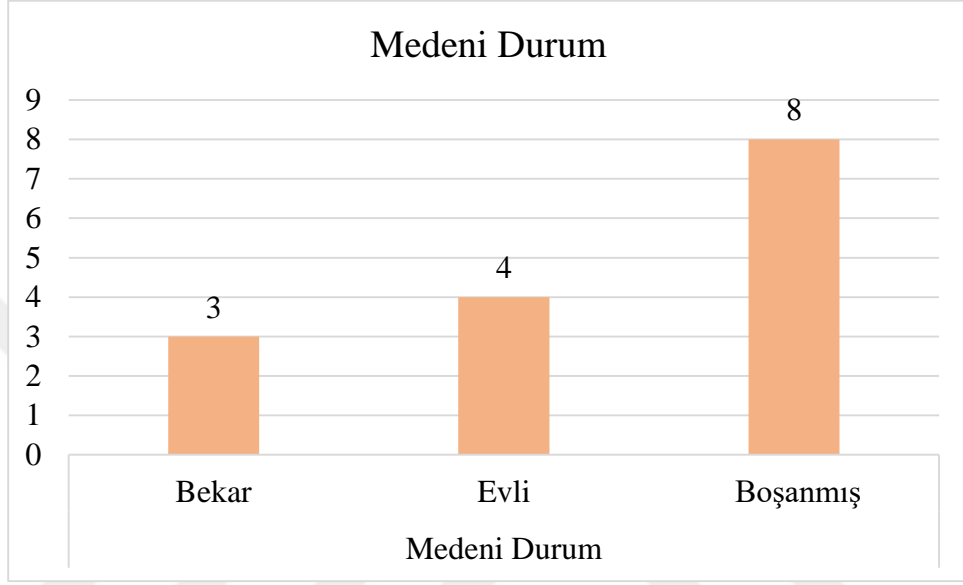
Grafik 8.'de kadın güvenlik görevlilerinin yaş gruplarına göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan kadınların 30-49 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin, 4'ü 30-34 yaş gurubunda, 5'i 35-39 yaş gurubunda, 4'ü 40-44 yaş gurubunda ve 2'si 45-49 yaş grubundadır.



**Grafik 8.** Katılımcıların Yaş Dağılımı

#### 4.1.2. Katılımcıların Medeni Durumu

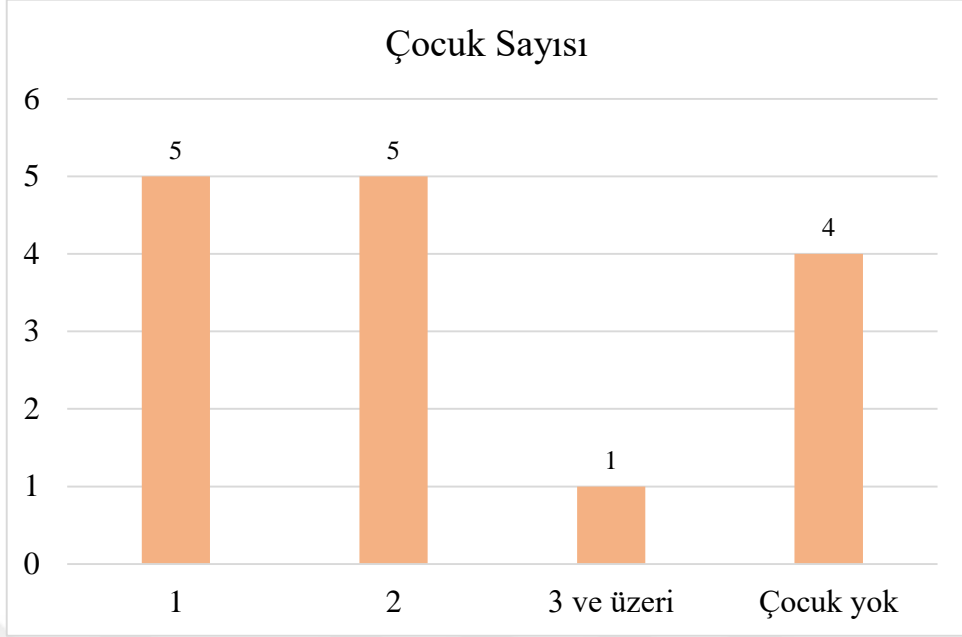
Grafik 9., araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre dağılımlını göstermektedir. Bu dağılıma göre, araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin 3'ü bekar, 4'ü evli ve 8'i boşanmıştır. Boşanmış kadınların bu mesleği daha çok tercih ettiği görölmektedir.



**Grafik 9.** Katılımcıların Medeni Durumu

#### 4.1.3. Katılımcıların Çocuk Sayısı

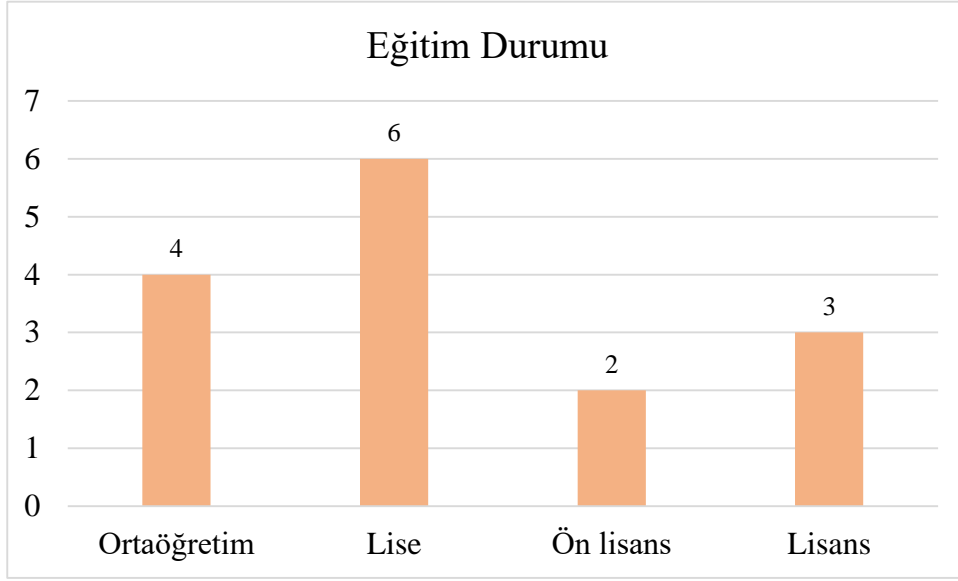
Grafik 10., araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin çocuk sayısını göre dağılımlını göstermektedir. Buna göre, 5 kadın 1 çocuğa, 5 kadın 2 çocuğa, 1 kadın 3 çocuğa veya daha fazla çocuğa sahiptir. Ayrıca, 4 kadının çocuğu bulunmamaktadır.



**Grafik 10.** Katılımcıların Çocuk Sayısı

#### 4.1.4. Katılımcıların Eğitim Durumları

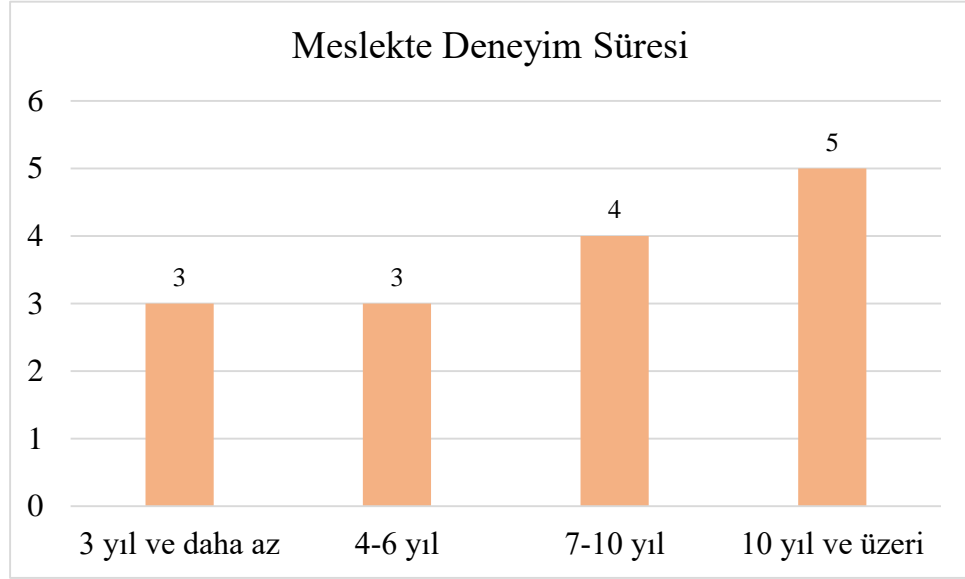
Grafik 11., araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin eğitim durumunu göstermektedir. Buna göre, 4 kadın ortaöğretim mezunu, 6 kadın lise mezunu, 2 kadın ön lisans mezunu ve 3 kadın lisans mezunu olarak belirtilmiştir. Bu verilere göre, güvenlik sektöründe çalışan kadınların çoğunluğunun ortaöğretim ve lise mezunu olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte, ön lisans ve lisans mezunu kadın güvenlik görevlilerinin sayısı daha azdır. Bu durum, güvenlik sektöründe çalışan kadınların eğitim düzeyinin genellikle ortaöğretim ve lise seviyesinde olduğunu göstermektedir. Bu, güvenlik görevlisi olarak çalışmak için yükseköğrenim gerekliliğinin olmadığı veya kadınların genellikle daha düşük eğitim seviyesine sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Bu veriler, kadınların güvenlik sektöründe farklı eğitim seviyelerine sahip olabileceğini ve farklı eğitim düzeylerine sahip kadınların güvenlik mesleğini tercih edebileceğini göstermektedir.



**Grafik 11.** Katılımcıların Eğitim Durumu

#### 4.1.5. Katılımcıların Mesleki Deneyimleri

Grafik 12., araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin mesleki deneyim sürelerini göstermektedir. Buna göre, 3 kadının mesleki deneyimi 3 yıl ve daha az, 3 kadının deneyimi 4-6 yıl aralığındadır, 4 kadının deneyimi 7-10 yıl aralığındadır ve 5 kadının deneyimi ise 10 yıl üzerindedir. Bu verilere göre, araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin çeşitli mesleki deneyim sürelerine sahip olduklarını görmekteyiz. Bazıları daha yeni başlamışken (3 yıl ve daha az deneyime sahip olanlar), bazıları orta düzeyde deneyime (4-6 yıl) sahipken ve bazıları daha uzun süredir (7-10 yıl ve 10 yıl üzeri) bu meslekte çalışmaktadır.



**Grafik 12.** Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi

#### 4.2. Çalışma Hayatına Geçişine İlişkin Bulgular

1. Güvenlik görevlisi olmaya nasıl karar verdiğinizden, mesleki bilgi ve becerilerinizden bahsedebilir misiniz?
2. Ailenizde güvenlik görevlisi olan başka biri daha var mı?
3. Güvenlik görevlisi olmaya karar verirken, kadınların karşılaştığı en önemli sorunlar nelerdir?

Bu sorulara yanıt aramak için katılımcılarla yapılan görüşmelerde önemli bulgular elde edilmiştir. Güvenlik sektöründe çalışan bireylerin mesleki tercihlerini belirlemede ekonomik faktörler, istihdam olanakları, aile baskısı, kişisel yetenekler ve ilgi alanları gibi etkili faktörler yer almaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların güvenlik görevlisi olmaya karar verme sürecinde nasıl etkilendiğini ve motivasyonlarını anlamak önemlidir. Kadınların güvenlik sektöründe karşılaştığı sorunlar da ayrıca ele alınacaktır. Bu sorunlar arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, beden algısı, işyerindeki eşitsizlik gibi konular yer almaktadır. Katılımcıların deneyimleri ve görüşleri, güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların mesleki deneyimlerini anlamamıza ve toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında bir perspektif sunmamıza yardımcı olacaktır.

**Soru 1: "Güvenlik görevlisi olmaya nasıl karar verdiğinizden, mesleki bilgi ve becerilerinizden bahsedebilir misiniz?"**



Bu soru, kadın güvenlik görevlilerinin mesleki tercihlerini ve deneyimlerini anlamak için önemli bir açılım sağlamaktadır. Güvenlik görevlisi olmaya yönelik karar verme süreci, bireylerin hayatlarında dönüm noktalarından birini temsil etmektedir. Bu süreç, farklı etmenler ve motivasyonlar doğrultusunda şekillenebilir. Araştırmanın odaklandığı nokta ise, kadın güvenlik görevlilerinin bu karar sürecinde nasıl etkilendiği ve neden bu mesleği seçtiği üzerinedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Daha önce tekstilde çalışıyordum. Aynı zamanda öğrenciydim. Ama iş ile okul dengesini kurmakta zorlanıyordum. Hem okul hem de çalışma hayatımı nasıl devam ettirebilirim diye düşündüm ve böylelikle bu mesleğe geçiş yaptım. 14 yıldır bu mesleği yapıyorum. Alışveriş merkezi (AVM), fabrika ve üniversitede çalıştım”.*

*K6: “Boşandıktan sonra çalışmam gerekiyordu. Ailemin yanında çalışıyordum. Bölümler kapanınca temizlik işine başladım. Temizlik işinde zorlandım. Güvenlik daha rahat diye bu mesleğe geçtim. 6 yıldır bu mesleği yapıyorum”.*

*K7: “Asıl mesleğim öğretmenlik. Tamamen parasal bir durum yüzünden karar verdim. İşsizlikten dolayı. 2 yıldır bu meslekteyim”.*

*K8: “Evlilik esnasında eşim çalışmama izin vermedi. Eşim “Kadının cebine para girerse kendini kaybeder ve kocasını boşar” diye düşünüyordu. Boşandıktan sonra bir gün çok çaresiz kaldım. Hiçbir meslekte tecrübem yoktu. Tavsiye üzerine bu mesleğe başladım. 2 yıldır çalışıyorum”.*

*K9: “Boşanma aşamasında mahkeme sürecinde karar verdim. Daha garanti bir işe ihtiyacım vardı. AVM, site ve üniversitede çalıştım. 3 yıldır bu meslekteyim”.*

*K10: “Yeni mezun olarak mesleğimde hiç şans verilmedi. Ayrıca inşaat sektöründe de kadın çalışan fazla tercih edilmiyor. Ben de güvenlik olmaya karar verdim. Kursa başladım ve ardından göreve başladım. İş sağlığı ve güvenliği, özel koruma, X-Ray, canlı bomba, etkili iletişim, amirlik ve müdürlük eğitimi aldım. 2 yıl otomasyon görevlisi olarak çalıştım, 3 yıl güvenlik amirliği, 3 yıl güvenlik müdürlüğü ve 2 yıl destek hizmetleri saha koordinatörlüğü yaptım”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların meslek seçimindeki kararlarının çoğunluğunun ekonomik faktörlere dayandığı gözlemlenmektedir. Örneğin, maddi zorluklar, işsizlik veya daha garantili bir işe ihtiyaç gibi etkenler, güvenlik görevlisi olma tercihini etkilemiştir. Bu, ekonomik faktörlerin iş seçiminde önemli bir role sahip olduğunu ve kadınların güvence arayışı içinde olduğunu göstermektedir. Meslek seçimindeki cinsiyet normlarının etkisi gözlemlenmektedir. Katılımcılar, bazı sektörlerde kadın çalışanların tercih edilmediği veya bazı mesleklerin erkek egemen olduğu algısı nedeniyle güvenlik görevlisi mesleğini tercih etmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının kadınların iş seçimlerini sınırlayabileceğini ve bazı mesleklerde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalabileceklerini göstermektedir. Kadınların mesleki deneyim eksikliği ve fırsat eşitsizliği yaşadığına dair bulgular mevcuttur. Örneğin, bazı katılımcılar öğrenim gördükleri mesleklerde tecrübeli kişilerin tercih edildiğini ve yeni mezunlara şans verilmediğini ifade etmiştir. Bu durum, kadınların iş bulma sürecinde karşılaştıkları zorlukları ve mesleklerinde ilerlemek için mücadele ettiklerini göstermektedir.

K8 ifadesinde, evlilik döneminde, eşinin çalışmasına izin vermediğini ve çalışan kadının aile yapısını bozacağını düşündüğünü ifade etmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının, kadının ekonomik bağımsızlık üzerindeki kısıtlayıcı etkilerini yansıtmaktadır. Eşinin düşüncesi, kadının ekonomik gücünün kocasının otoritesini zayıflatacağına dair bir inancı yansıtmakta ve kadının ekonomik bağımsızlık kazanmasını engellemektedir. Bu, toplumda yaygın olan erkek egemen kültürün ve kadının ev içindeki rolünün bir yansımasıdır. Araştırmada yer alan katılımcıların meslek seçimlerinde sosyal çevrenin etkisi de belirgin hale gelmektedir. Örneğin, boşanma veya aile içi ilişkiler gibi kişisel deneyimler, güvenlik görevlisi olma kararını etkileyebilir. Bu, toplumsal ilişkilerin, aile baskısı veya sınırlayıcı normlar gibi faktörlerin iş seçimlerinde rol oynayabileceğini göstermektedir.

Bu ifadeler, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma hayatındaki geçiş süreçlerini ve motivasyonlarını yansıtmaktadır. Ekonomik nedenler, çalışma koşulları, boşanma, aile içi ilişkiler, maddi zorluklar, işsizlik ve deneyimler gibi faktörlerin, kadınların güvenlik görevlisi olarak çalışma tercihlerini ve mesleki kararlarını etkilediğini göstermektedir. Bu tür kişisel deneyimler, araştırma konusundaki araştırmanın

bulgularını desteklemekte ve kadın güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunları anlamamıza yardımcı olmaktadır.

**Soru 2: “Ailenizde güvenlik görevlisi olan başka biri daha var mı?”**

Bu soru, katılımcıların aile yapılarında güvenlik sektöründe çalışan diğer bireylerin varlığını araştırmak ve güvenlik görevlilerinin ailelerindeki iş deneyimlerini, mesleğin aile içindeki yaygınlığını ve etkisini anlamak amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Ayrıca, bu sorunun yanıtları güvenlik görevlilerinin mesleki tercihlerini, aile içindeki rol modellerini ve mesleğe olan ilgilerini de etkileyebilecek faktörleri değerlendirmek amacıyla eklenmiştir.

Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Kardeşim var. Benden sonra güvenlik olarak başladı. Hala devam ediyor”.*

*K4: “Ablam var. Ama şu an devam etmiyor”.*

*K5: “Kızım var. Aynı yerde çalışıyoruz”.*

*K7: “Amcamın oğlu”.*

*K8: “2 yeğenim ve eniştem”.*

*K12: “Hayır”.*

*K14: “Kuzenlerim güvenlik görevlisi”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Araştırmaya katılan kadınların birçoğunun ailelerinde güvenlik görevlisi olan bir kişinin bulunduğu görülmektedir. Bu, aile içinde güvenlik görevliliğinin bir meslek olarak kabul edildiğini göstermektedir. Bazı katılımcılar, ailesinde güvenlik görevlisi olan birinin olmadığını belirtmiştir. Bu, katılımcıların ailelerinde güvenlik görevliliğiyle ilgili bir deneyime sahip olmadığını veya bu mesleği tercih etmediklerini göstermektedir. Sonuç olarak, verilen yanıtlar ailelerinde güvenlik görevlisi olan kişilerin varlığını göstermekte ve aile içindeki iş tercihlerinin ve rol modellerin güvenlik görevliliği mesleğine etkisini yansıtmaktadır.

**Soru 3: “Güvenlik görevlisi olmaya karar verirken, kadınların karşılaştığı en önemli sorunlar nelerdir?”.**

Bu soru, güvenlik sektöründe çalışmak isteyen kadınların deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları anlamak için hayati bir öneme sahiptir. Güvenlik sektörü, fiziksel kuvveti de ön planda tutması nedeniyle genellikle erkek egemen bir çalışma ortamına sahip olmasıyla bilinmekte ve bu durum, kadınların mesleki ilerleme ve hak ettikleri fırsatlara erişim konusunda engellerle karşılaşabileceği anlamına gelmektedir. Bu soru, güvenlik görevlisi olma yolunda ilerleyen kadınların ne tür zorluklarla karşılaştıklarını belirlemeyi ve cinsiyet eşitliği için adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K3: “Gece vardiyalarında zorluklar oluyor. 8 ay gece vardiyasında çalıştım. O dönemde rahmetli annem hastaydı, bende kalıyordu. Evime, çocuklarıma ve anneme vakit ayırmakta zorlandım. Oradan istifa ettim”.*

*K8: “Güvenlik olmaya karar verdiğimde tek korkum babamın vereceği tepki oldu. “Niye böyle bir iş seçtin?” diye karışmasından çekindim. Ben bu işe başladığım zaman babam “çok şükür böyle temiz bir iş buldun” dedi. Başka bir sorun yaşamadım”.*

*K7: “Okumuş olduğum için tepki alıyorum. Neden öğretmenlik yapmıyorsun diye bir sürü soruyla karşılaşıyorum. Sonra düşündüm, günlerce kendimi sorguladım”.*

*K13: “Toplumda bazen yorumlar, ön yargılar olabiliyor. Güvenlik boş iş, meslek değil veya vasfı olmayan insanların yaptığı bir iş diye söylemler olabiliyor. Bazı kişilerden böyle eleştiriler aldım”.*

*K11: “Güvenlik kimliğimi aldıktan sonra iş başvuruları yaptım. Ama boyum kısa olduğu için bir süre işe alınmadım”.*

*K14: “Kilolu olduğum için genellikle gözden uzak noktalarda değerlendirildim. Bu olay benim psikolojimi bozdu”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların ifadeleri, kadınların karşılaştığı sorunların ve engellerin sosyal ve toplumsal bir boyutunu ortaya koymaktadır.

İfadelerde ortaya çıkan bulgular arasında çalışma saatleri, toplumsal algı, aile baskısı, beden algısı ve işe alım sürecindeki ayrımcılık gibi unsurlar bulunmaktadır.

Kadın güvenlik görevlileri genellikle gece vardiyalarında çalışmak zorunda kalmaktadır ve bu durum sosyal ilişkileri, aile yaşantısını ve kişisel bakımı etkilemektedir. Gece vardiyaları, güvenlik görevlilerinin aileleriyle, çocuklarıyla ve sosyal çevreleriyle zaman geçirmelerini zorlaştırmaktadır. Bu durum, güvenlik görevlisi kadınların özel hayatlarındaki zorluklarını ve denge sağlama çabalarını yansıtmaktadır.

Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların ailelerinden ve toplumdan aldıkları tepkiler bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Bazı ailelerde güvenlik görevliliği mesleği, düşük statüye sahip bir meslek olarak algılanmaktadır. Ancak, bazı kadınlar ailelerinden destek ve onay alabilmektedir. Bu durum, toplumun güvenlik görevlisi mesleğine yönelik genel algısının ve toplumsal normların kadınların meslek seçimleri üzerindeki etkisini göstermektedir.

Güvenlik görevlisi olmaya karar veren kadınlar, bazen işe alım sürecinde cinsiyet veya fiziksel özellikler gibi nedenlerle zorluklarla karşılaşabilmektedir. İfadelerde yer alan boy, kilo gibi bedensel özelliklere dayalı ayrımcılık deneyimleri, güvenlik sektöründe toplumsal normların ve algıların meslek seçimlerini nasıl etkileyebileceğini göstermektedir.

Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınlar, mesleki tercihlerini aile baskısı, toplumsal normlar, iş-koşulları ve ayrımcılık gibi faktörlerin etkisi altında yapmaktadır. Bu durum, kadınların mesleki seçimlerinin sadece bireysel tercihlerden değil, toplumsal ve yapısal faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir. Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların karşılaştığı sorunlar, toplumsal cinsiyet rolleri, eşitsizlik ve kadın-erkek ilişkileri gibi sosyal dinamiklerin bir yansımasıdır. Toplumda genellikle erkeklere ait olan bir meslek olarak algılanan güvenlik görevliliği, kadınların karşılaştığı ön yargılar, eleştiriler ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla şekillenmektedir. Kadınların mesleki beceri ve deneyimlerine rağmen öğretmenlik gibi daha geleneksel kadın mesleklerini terk edip güvenlik görevlisi olmaları, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyan bir eylem olarak değerlendirilebilir.

### 4.3. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

1. Mesai ve aile hayatı dengesini nasıl kurabiliyorsunuz?
2. Çalışma şekliniz nasıl? Vardiyalı ise vardiyalı çalışmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?
3. Resmî tatillerde ve hafta sonları çalışmanın sizin için yarattığı sorunlar nelerdir?

Bu sorular, güvenlik sektöründe çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengelemekte karşılaştıkları zorlukları anlamak amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Güvenlik görevlisi olarak çalışanlar için mesai saatleri, nöbetler ve esnek çalışma koşulları gibi faktörler, aile ve sosyal yaşamla uyumu etkilemektedir. Mesai saatlerinin düzensiz olması, hafta sonu çalışmaları ve resmî tatillerde görev yapma gereklilikleri, aile ile geçirilen zamanı kısıtlamakta ve aile bağlarını zorlamaktadır. Bu durum, iş ve aile arasında denge kurma konusunda güvenlik görevlilerinin karşılaştığı birçok zorluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bölümde, katılımcıların mesai ve aile hayatı dengesini nasıl kurduklarını, hangi stratejileri kullandıklarını ve bu dengeyi sağlamaya çalışırken hangi zorluklarla karşılaştıklarını inceleyeceğiz. Ayrıca, resmî tatiller ve hafta sonları çalışmanın güvenlik görevlileri için yarattığı sorunları ele alarak, iş ve özel yaşamları arasındaki etkileşimi daha detaylı bir şekilde değerlendireceğiz.

#### **Soru 1: Mesai ve aile hayatı dengesini nasıl kurabiliyorsunuz?**

İş ve aile hayatı arasında denge kurmak, birçok çalışan için önemli bir zorluktur. Özellikle günümüzde, yoğun iş temposu, uzun çalışma saatleri ve aile sorumlulukları arasında denge sağlamak giderek daha büyük bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda, "*Mesai ve aile hayatı dengesini nasıl kurabiliyorsunuz?*" sorusu, katılımcılara bu dengeyi sağlamak için kullandıkları stratejileri ve yaşadıkları zorlukları anlatma fırsatı sunmaktadır. Bu sorunun yanıtları, çalışanların kişisel deneyimlerini yansıtacak ve iş-aile dengesini etkileyen faktörleri anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K3: "Çok zorlanıyorum. Akşamları eve gidip yapıyorum. Mesela bir gün yemek yapıyorsam bir gün yapamıyorum. Temizliği de zaten izinli günlerimde yapıyorum. Kızım varken iyiydi ama kızım evlendiği için ev işlerini yalnız yapıyorum".*

K4: “Eve ve çocuğuma izinli günlerde zaman ayırabiliyorum. Diğer günlerde pek fazla zaman ayırdığım söylenemez. Eşimden az da olsa destek alıyorum”.

K5: “Tabii ki yorucu oluyor ama bir şekilde yapmaya çalışıyorum. Çocuklar da büyük olduğu için bir şekilde ortaklaşa yapıyoruz”.

K6: “Zor oluyor ama yapıyorum. İzin günlerimde ya da mesai sonrası yapabiliyorum”.

K8: “Tek başıma mücadele etmeye ve ayaklarımın üstünde durmaya çalışıyorum ama gerçekten çok zor”.

K10: “Oğlum çocukluğundan beri benim en önemli destekçim. Her konuda beni destekler. Ev işi ya da evle ilgili her konuda bana yardımcı oldu ve olmaya devam ediyor. Yalnız bir anne oluşum için ve ailemden destek görmediğim için oğluma küçüklüğünden beri sorumluluk vermek zorundaydım”.

K13: “Mesaiden sonra ve izinli günlerimde yapıyorum. Eşim ve ailem yardım etmez. Sadece mesai saatlerinde çocuk bakımında ailem destek oluyor”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Çalışan kadınların mesai ve aile hayatı dengesini kurma çabalarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda sosyal düzeyde de ele alınması gerektiğini göstermektedir. Toplumsal normlar, cinsiyet beklentileri, sosyal yapılar ve iş bölümü, kadınların iş ve aile rolleri arasında denge sağlamalarını etkilemektedir. Örneğin, bazı katılımcılar ev işlerini ve aileyle ilgili sorumlulukları tek başlarına üstlenirken, bazıları destek aldığını ifade etmiştir. Bu durum, toplumun ve ailenin kadınlara yönelik beklentilerini ve destek sistemlerini yansıtmaktadır. Katılımcıların ifadeleri ve deneyimleri, güvenlik görevlisi kadınların mesai ve aile hayatı dengesini kurma çabalarını yansıtmaktadır. Ayrıca, ortaya çıkan zorluklar ve sıkıntılar, çalışan kadınların maruz kaldığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikle de bağlantılıdır. Kadınların meslek hayatında ilerlemesi ve aile sorumluluklarını yerine getirmesi arasındaki dengeyi sağlamak, bazen kadınların daha fazla çaba harcamasını gerektirmektedir ve bazı durumlarda da kadınların iş hayatında sınırlanmasına neden olmaktadır.

Kadın çalışanın aile desteği alamaması gibi durumlar, sosyal destek sistemlerinin eksikliğini veya aile içi ilişkilerin zayıflığını göstermektedir. Bu ifadeler aynı zamanda çalışanların yaşadığı zorlukları da ortaya koymaktadır. Mesai saatleriyle aile sorumlulukları arasında denge kurmak, zaman ve enerji yönetimi gibi meydan okumalar içermektedir. Çalışan kadınların bu dengeyi sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirdiği görülmektedir, ancak bazı durumlarda zorluklarla karşılaşabilmektedirler.

Sonuç olarak, mesai ve aile hayatı dengesini kurma süreci karmaşık, sosyal ve bireysel dengeleme çabasıdır. Bu dengeyi sağlamak için kadınlar, toplumsal yapıyı ve cinsiyet normlarını dikkate alarak stratejiler geliştirmekte ve destek aramaktadırlar. Sosyal politikalar, işyeri politikaları ve aile içi ilişkilerin kadınların bu dengeyi sağlamasına yardımcı olacak şekilde düzenlenmesi önemlidir.

**Soru 2: “Çalışma şekliniz nasıl? Vardiyalı ise vardiyalı çalışmanın avantaj ve dezavantajları nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların çalışma düzenlerini ve özellikle vardiyalı çalışmanın getirdiği avantajları ve dezavantajları incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma şekli, katılımcıların iş düzenini ve çalışma saatlerini belirlemede önemli bir etkidir. Vardiyalı çalışma ise, belirli zaman dilimlerinde çalışmayı içeren bir çalışma düzenidir ve pek çok sektörde uygulanmaktadır. Bu sorunun amacı, kadın katılımcıların çalışma şekillerini anlamak, vardiyalı çalışmanın onlar için ne gibi avantajlar ve dezavantajlar getirdiğini keşfetmek ve bu konuda daha derinlemesine bilgi edinmektir. Ayrıca, vardiyalı çalışmanın kadınların iş ve özel yaşam dengesini nasıl etkilediği, sağlık ve sosyal etkileşimler üzerindeki etkileri gibi konuları da araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Şu anki çalışma sistemim on iki saat. Dört gün çalışıp iki gün izin yapıyorum. Bu projeye göre değişebiliyor. Burada gece vardiyasında kadınlar çalışmıyor. Gece vardiyasında sorunlar oluyor. Eve ve aileme zaman ayırmak zorlaşıyor. Ama burada sadece gündüz vardiyasındayım bu yüzden bu biraz avantaj”.*

*K7: “Öğrenci olduğum için hafta içi okula gidebiliyorum. Dezavantajını görmedim”.*

*K6: “Avantaj olarak resmi işlerimi daha rahat yapabiliyorum. İzin günleri hafta sonuna denk gelirse bu benim için bir dezavantaja dönüşüyor”.*



K10: “Vardiyalı sistemde çalışıyorum. Genel olarak bir dezavantaj olduğunu düşünmüyorum. Gece ve gündüz her vardiyada çalıştım. Birçok avantajı var. Mesela 7/15 vardiyasında, 15’te mesai bitiyor. Ama 15/23 vardiyasının olduğu hafta biraz dezavantaj oluyor. Çünkü 15/23 vardiyasında ev-iş dışında herhangi bir etkinlik yapmaya zaman kalmıyor ve sosyal hayatımızı etkiliyor”.

K11: “Çocuklarıma daha fazla zaman ayırabiliyorum. İzinlerim hafta içine geldiği zamanlar resmî kurumlardaki işlerimi halledebiliyorum. Hafta sonuna denk gelirse izin almak zorunda kalıyorum. Yani hem artıları hem eksileri oluyor değişiyor”.

K15: “Vardiya dönüşümlerinde izin günleri hafta içine geliyor ve resmi işlerimi o günlerde yapıyorum. Bu avantaj. Ama çalışma günleri bayramlara gelirse bu biraz dezavantaj”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların çoğu vardiyalı çalışma sistemine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu çalışma şeklinin avantajları ve dezavantajları üzerine çeşitli düşünceler paylaşmıştır.

Katılımcılara göre avantajlar şu şekildedir:

- Bazı katılımcılar, gündüz vardiyasında çalıştıklarını ve gece vardiyasının iş-aile dengesini sağlamak konusunda sorunlara yol açtığını belirtmiştir. Bu durum, ev ve aileyle daha fazla zaman geçirme imkânı sağlamaktadır.
- Bazı katılımcılar, resmi işlerini daha rahat halledebildiklerini ve izin günlerinin hafta içine denk gelmesinin avantaj olduğunu belirtmiştir. Bu şekilde, resmî kurumların çalışma saatleriyle uyumlu olarak işlerini kolaylıkla halledebilmektedirler.
- Vardiyalı çalışma sistemi sayesinde çocuklara daha fazla zaman ayırma imkânı bulunduğunu ifade eden katılımcılar da vardır.

Katılımcılara göre dezavantajlar şu şekildedir:

- Vardiyalı çalışma sisteminin dezavantajlarından biri, sosyal hayatı etkileyebilmesidir. Özellikle bazı vardiyaların etkinliklere katılmaya veya sosyal faaliyetlere zaman bırakmaması dezavantaj olarak görülmektedir.

- Bazı katılımcılar, izin günlerinin hafta sonuna ve bayramlara denk gelmesinin dezavantaj olduğunu belirtmiştir. Bu durum, hafta içi yapılmak istenen aktivitelerin aksamasına veya izin almak zorunda kalınmasına neden olmaktadır.

Genel olarak, katılımcılar vardiyalı çalışmanın avantajları ve dezavantajları konusunda farklı deneyimler ve düşünceler paylaşmışlardır. Her bir katılımcının kişisel tercihleri, yaşam durumu ve iş yapısına bağlı olarak vardiyalı çalışma sisteminin etkileri değişebilmektedir. Bu nedenle, vardiyalı çalışma sisteminin avantaj ve dezavantajlarının kişisel deneyimlere ve ihtiyaçlara bağlı olarak değerlendirilmesi önemlidir.

**Soru 3: “Resmî tatillerde ve hafta sonları çalışmanın sizin için yarattığı sorunlar nelerdir?”.**

Resmî tatiller ve hafta sonları çalışma, birçok çalışan için özel bir zorluklar seti sunar. Bu zamanlar genellikle dinlenme, aile ve sosyal aktiviteler için ayrılmıştır ve çalışanlar için önemli bir denge unsuru olarak kabul edilir. Ancak bazı mesleklerde, güvenlik görevlisi gibi, hizmetlerin sürekli ve kesintisiz olması gerekmektedir. Bu durum, güvenlik görevlilerinin resmî tatillerde ve hafta sonlarında çalışmak zorunda olmalarına neden olmaktadır. Bu soru, güvenlik görevlilerinin resmî tatiller ve hafta sonları çalışmanın yarattığı sorunları anlamaya yöneliktir. Katılımcılar, bu durumun kendileri için nasıl bir zorluk olduğunu ve bu durumun aile hayatı, dinlenme ve sosyal etkinliklere etkilerini paylaşabilirler. Katılımcıların yanıtları, bu durumun farklı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Resmî tatillerde ekstra mesai alıyoruz. Tabii ki bayramlarda ailemizle olmak istiyoruz ama bu maalesef mümkün olmuyor”.*

*K4: “Hafta sonu önemli değil. Resmî tatillerde özellikle bayramlarda çocuklarımın yanında olmayı tabii ki istiyorum. Örfümüzü adetimizi onlara da yaşatmak istiyorum. Unutulsun istemiyorum”.*

*K7: “Bir sorun yaşamıyorum. Vardiya sürekli döndüğü için bazen bayramlara izin denk geliyor”.*

*K9: “Önemli günlerde, özel günlerde ailemle bir şeyler yapmak istiyorum. Çocuklarıma bayram nasıldır aşılayamadım. Ama aynı zamanda çift mesai yaptığım için maddi olarak iyi oluyorum”.*

*K15: “Hiçbir sorun yaratmıyor. Aslında avantaj oluyor. Ekstra mesai alıyorum”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

K1 ve K4 ifadelerinde, resmî tatillerde çalışmanın aile birliğini ve kültürel değerleri etkilediğini dile getirmektedir. Özellikle bayramlarda aile ile bir araya gelmenin önemine vurgu yapılmaktadır. Bu durum, sosyal ilişkilerin ve aile bağlarının güçlendirilmesinin toplumun bir parçası olan bireyler için önemli olduğunu göstermektedir. K9 ifadesinde, özel günlerde ailenin yanında olmanın önemi vurgulanırken, aynı zamanda çift mesai yapmanın maddi açıdan avantaj sağladığı belirtilmektedir. Bu durum, çalışanların resmî tatillerde çalışmayı tercih ederek maddi ihtiyaçlarını karşılamayı önemsediklerini göstermektedir. K15 ifadesinde ise, resmî tatillerde çalışmanın avantaj sağladığı ve ekstra mesai yapmanın olumlu bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. Bu durum da maddi kazancın öncelik taşıdığı ve tatil günlerini çalışarak değerlendirilmenin tercih edildiği görülmektedir.

Resmî tatillerde ve hafta sonlarında çalışmanın çalışanlar arasında farklı etkiler yarattığı ve bireylerin tercihlerinin farklılıklar gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışanların sosyal ve ekonomik koşullarının, değerlerinin ve önceliklerinin bu tercihleri etkileyebileceğini göstermektedir.

Resmî tatiller toplumun ortak paylaştığı ritüeller, değerler ve sembollerle bağlantılıdır. Bu tatiller, aile birliğini güçlendirme, sosyal bağları yenileme ve toplumsal dayanışmayı pekiştirme amacı taşımaktadır. Ancak, çalışanların resmî tatillerde çalışmak zorunda olması, bu sosyal bağları ve aile ilişkilerini etkileyebilmektedir. Resmî tatillerde çalışmanın sosyal ilişkileri etkilemesi, bireylerin aile üyeleri, arkadaşları ve toplum ile bir araya gelme fırsatını sınırlamaktadır. Aynı şekilde, resmî tatillerde çalışmanın psikolojik refahı etkilemesi de mümkündür. Tatil günlerinde çalışmak, bireylerin dinlenme, stres atma ve keyifli aktivitelerle zaman geçirme imkanını azaltmaktadır. Bu durum, bireylerde stres, yorgunluk ve tatminsizlik

hissi yaratmaktadır. Psikolojik refahın düşmesi, bireylerin genel yaşam kalitesini etkilemekte ve iş-yaşam dengesinde zorluklar yaratmaktadır.

Genel olarak, resmî tatillerde ve hafta sonlarında çalışmanın katılımcılar arasında farklı etkiler yarattığı görülmektedir. Bir kısım katılımcı için aile birliği, kültürel değerlerin aktarımı ve özel günlerin kutlanması önemli iken, diğerleri için maddi avantajlar ve ekstra mesai fırsatları öncelik taşımaktadır. Bu durum, çalışanların değerlerine, önceliklerine ve maddi durumlarına bağlı olarak farklılıklar göstermektedir.

Sonuç olarak, güvenlik görevlilerinin mesai ve aile hayatı dengesini kurmada karşılaştığı zorluklar ve resmî tatillerde/hafta sonlarında çalışmanın yarattığı sorunlar dikkate değerdir. Çalışanların aileleriyle zaman geçirmek, sosyal etkinliklere katılmak ve dinlenmek gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak, yoğun çalışma saatleri ve esnek olmayan çalışma programları nedeniyle mücadele gerektirmektedir. Ayrıca, resmî tatillerde ve hafta sonlarında çalışmak, aile bağlarını etkilemekte, sosyal ilişkileri sınırlamakta ve psikolojik refahı olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak, bazı katılımcılar uygun çalışma düzenlemeleri, destek sistemleri ve aile desteği ile bu dengeyi sağlamaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar için bu zorlukları aşmak daha zor olmakta ve sosyal destek mekanizmaları ve işverenlerin rolü bu noktada önemli hale gelmektedir.

#### **4.4. Çalışma Hayatına Bakış Açısına İlişkin Bulgular**

1. Kadının çalışmasına nasıl bakıyorsunuz?
2. Güvenlik görevlisi olarak çalışmaya bakış açınız nedir?
3. Başka bir meslekte çalışmayı düşündünüz mü?
4. Size göre çalışan kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
5. İş hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?

Bu sorular, güvenlik sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatındaki rolü ve deneyimleriyle ilgili görüşlerini ve farkındalıklarını anlamak amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri, iş hayatında kadınların karşılaştığı zorluklar

ve bu zorlukların nasıl çözülebileceği gibi konular, güvenlik görevlilerinin iş ve cinsiyet perspektiflerini belirlemek açısından önem taşır. Bu bölümde, katılımcıların kadının çalışma hayatına yönelik bakış açılarını, güvenlik görevlisi olarak çalışmanın cinsiyete bağlı algısını, kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini inceleyeceğiz. Bu analiz, güvenlik sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların iş hayatındaki deneyimlerine ilişkin sosyal perspektifleri anlamamızı sağlayacak önemli bir bilgi sunacaktır.

### **Soru 1: “Kadının çalışmasına nasıl bakıyorsunuz?”**

Bu soru güvenlik sektöründe çalışan bireylerin kadının çalışma hayatındaki rolüne ve değerlendirmelerine dair görüşlerini öğrenmek amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soru, kadının iş gücüne katılımının toplum içerisinde nasıl algılandığı, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi konulara ışık tutmayı hedeflemektedir. Katılımcıların yanıtları, kadının çalışmasına yönelik farklı tutum ve düşünceleri yansıtacak ve kadının çalışma hayatındaki yerini anlamamızı sağlayacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Bence kadınlar çalışmalı, kendi ayaklarının üzerinde durabilmeli ve çocuğuna örnek olmalı. Gelecekte neler yaşayacağız bilemeyiz. Kimse bir başkasına bağımlı yaşamamalı”.*

*K4: “Ben her zaman kadının çalışmasından yanayım. Ayaklarının üzerinde dursunlar. Kimseye de muhtaç olmasınlar. Hiçbir zaman bir gölgede ezilmeye izin vermesinler. Çalışmayan anne çocuklarının yanında bile ezilir”.*

*K6: “Her kadının bir mesleği olmalı. Boşanma ve ailevi sıkıntıları oluyor. Bir kadın kimseye muhtaç olmadan yaşayabilmeli”.*

*K8: “Bir kadının gerçekten eğer sağlık durumu iyiye güçlü bir şekilde ayaklarının üstünde durması lazım. Kimseye muhtaç olmadan bir hayatı yaşamak ve sürdürmek gerekiyor. Güçlü annelere, güçlü iş kadınlarına hayranım”.*

*K10: “Kadınlar kesinlikle çalışmalı. Kendini sürekli geliştirmeli. Kendi ayakları üzerinde durabilmeli. Çünkü yarın başımıza ne gelecek bilemeyiz. Bir gün yalnız kalabiliriz ve her şeyi kendimiz yapmak zorunda olabiliriz”.*

*K11: “Kadınların çalışması gerekiyor. Evli olan kadınlar eşine muhtaç olmamalı. Eşleri tarafından çalıştırılmayan kadınlar var. Bence bütün kadınlara bu hak tanınmalı. Bütün kadınlar kendi ayaklarının üzerinde durabilmeli ve kendini ezdirmemeli”.*

*K14: “Bir kadının, bir erkeğin tahakkümü altında olmaması güzel bir şey. Kendi ekonomik özgürlüğü var. Çalışmadığım zaman zordu, kuaföre gitmek için bile ailemden para isteyemiyordum, onlar için sanki bir lüksmüş gibi görünüyordu”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Bu ifadeler genel olarak kadının çalışmasını destekleyen bir perspektifi yansıtmaktadır. Bağımsızlık, özgürlük, kendi ayakları üzerinde durma ve maddi özgürlük gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda, kadının çalışmasının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Katılımcı ifadelerinde, çoğunlukla kadının çalışmasının desteklendiği ve bağımsızlığın vurgulandığı görülmektedir. Kadınların karşılaştıkları sorunlar da belirtilmiştir. Özellikle evlilik, boşanma ve ailevi sıkıntılar gibi durumlar, kadınların kendi ayaklarının üzerinde durma ve maddi bağımsızlık sağlama konusunda zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. Bu sorunlar, toplumsal cinsiyet rolleri, aile yapısı ve kültürel normlar gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kadınların karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerileri de ifadelerde yer almaktadır. Bu öneriler arasında kadınların meslek edinmeleri, kendi ekonomik kaynaklarına sahip olmaları, eşlerine muhtaç olmamaları ve güçlü olmaları gibi noktalar ön plana çıkmaktadır. Bu çözüm önerileri, kadınların sosyal ve ekonomik güçlenmesini hedeflemektedir.

Bu ifadeler, kadının çalışma hayatında rolünü, toplumsal cinsiyet rollerini ve cinsiyet eşitliğini tartışan geniş bir perspektifi yansıtmaktadır. Ayrıca, kadının çalışmasının toplumsal dönüşüm, aile yapısı ve cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir veri kaynağıdır.

Katılımcıların ifadelerinde öne çıkan ve özellikle vurgulanan bulgular şu şekildedir:

Kadının çalışmasıyla, ataerkillik kalıplarının dışına çıkılarak, kendi özgürlüğünü ve bağımsızlığını sağlaması ve kadının hem aile içinde hem de toplumda aktif bir rol

oynaması gerektiği vurgulanmaktadır. Kadının güçlenmesini ve ataerkillikten kurtulmasını sağlayabileceği düşüncesiyle paralellik göstermektedir. Aynı zamanda, damgalama teorisiyle ilişkilendirilebilir. Kadının çalışmayan bir anne olarak damgalanabileceği, toplumda ve aile içinde aşağılanabileceği düşüncesi ifade edilmektedir. Ataerkil normlara meydan okuyarak kadının kendi özgürlüğünü, gücünü ve bağımsızlığını elde etmesini vurgulamaktadır. Kadınların gelecekte karşılaşabileceği belirsizliklere karşı hazırlıklı olması ve kendi kendine yetebilmesi amaçlar arasındadır. Kadının kimseye bağımlı olmadan kendi hayatını yönetebilmesiyle ilişkilendirilebilir. Kadının çalışmasıyla, eşine bağımlı olmadan kendi hayatını sürdürebilmesi hem aile içindeki rolünü hem de iş hayatında başarılı olmasını desteklemektedir. Ayrıca, bu ifadeler, toplumdaki ataerkillik kalıplarını sorgulamakta, kadının özgür, güçlü ve bağımsız bir birey olarak takdir edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Genel olarak, kadınların ekonomik bağımsızlığına, güçlü bir şekilde ayaklarının üzerinde durmalarına ve ataerkillik kalıplarından kurtulmalarına vurgu yapılmaktadır. Bu ifadeler, cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadeleyi ve kadınların güçlenmesini destekleyen bir perspektifi yansıtmaktadır.

### **Soru 2: “Güvenlik görevlisi olarak çalışmaya bakış açınız nedir?”**

Güvenlik görevlisi olarak çalışmaya yönelik kadınların bakış açıları, cinsiyet rollerinin iş yaşamına etkisi ve toplumsal cinsiyet dinamikleri açısından önemlidir. Güvenlik görevlisi olarak çalışmaya ilişkin kadın katılımcıların düşüncelerini ve deneyimlerini anlamak, işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı anlamak ve gidermek için önemli bir adımdır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Kadınlardan da güvenlik olabilir. Erkek işi olduğu düşüncesi, kadınların yapamayacağı düşüncesi gibi ön yargılar tabii ki vardır ama bunu zamanla kıracağımızı düşünüyorum”.*

*K4: “Bence yeteneği varsa iyi bir meslek. Ama yeteneği yoksa çok ezilir, çok yıpranır ve çalışma hayatından soğur. Eğer bu işi yapıyorsan, özellikle kadınsan karakter çok sağlam olmalı. Çok güçlü olmalı aksi takdirde ayakta duramaz”.*

*K7: “Seviye çok düşük. Herkes güvenlik görevlisi olmamalı. Eğer bu sorunlar olmasaydı daha iyi bir meslek olabilirdi. Ben bu işe başladıktan sonra daha da erkekleştim”.*

*K9: “Her bayanın yapacağı iş olarak görüyorum. Mesleğimi de çok seviyorum ve çok severek yapıyorum ama toplumun tepkileri biraz negatif. Güvenlik meslek olarak görülüyor ve kadının yapamayacağı düşünülüyor”.*

*K10: “Bence kadınlar her meslekte çalışabilir. Sadece kendindeki o potansiyeli fark etmesi gerekir. Sadece son tercih olarak bu mesleği seçmelerine karşıyım. Toplumun dayattığı mesleklere yönelmek zorunda kalıp mutsuz olan kadınları da görmüyor değilim”.*

*K14: “Düzgün ve güzel yerlerde iş olduktan sonra bir kadın yapabilir. Bence güzel rahat bir iş”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların bazıları güvenlik görevlisi mesleğini kadınlar için kabul edilebilir bir meslek olarak görmekte ve toplumdaki ön yargıların zamanla değişebileceğine inanmaktadır. Bu, toplumsal cinsiyet normlarının ve cinsiyete dayalı iş bölümünün zorluklarına meydan okumayı amaçlayan bir perspektifi yansıtmaktadır. Ancak, diğer katılımcılar güvenlik görevlisi mesleğinin kadınlar için zorlayıcı olabileceğini, güçlü karakter özelliklerine sahip olmayı gerektirebileceğini ve toplumun bu mesleği düşük statüde değerlendirebileceğini ifade etmektedir. Bu görüşler, ataerkillik, cinsiyete dayalı stereotipler ve cam tavan sendromu gibi sosyal engellerin hâlâ var olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bazı katılımcılar, toplumun güvenlik görevlisi mesleğini olumsuz bir şekilde algıladıklarını belirtmişlerdir. Mesleğin toplumda negatif bir imaja sahip olduğu, kadının yapamayacağı düşüncesiyle karşılaşıldığı ve mesleği yapmanın kadınların karşılaşılabileceği zorluklarla ilişkilendirildiği ifade edilmiştir. Bu da damgalama teorisi ve cinsiyete dayalı stereotiplerle ilişkilendirilebilir.

Genel olarak, kadın katılımcıların ifadeleri, güvenlik görevlisi mesleğiyle ilgili toplumsal cinsiyet normları, cinsiyete dayalı iş bölümü ve sosyal engelleri yansıtmaktadır. Bazı katılımcılar mesleğin cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadelede bir fırsat olarak görürken, diğerleri mesleğin zorluklarına ve toplumdaki olumsuz algısına dikkat çekmektedir.



Sonuç olarak, kadın katılımcıların güvenlik görevlisi mesleği hakkındaki ifadeleri, toplumsal cinsiyetin meslek seçimine olan etkisini ve cinsiyet rolleriyle ilgili mevcut zorlukları yansıtmaktadır. Bazı katılımcılar mesleği cinsiyete dayalı ayrımcılığa meydan okuma ve kadınların potansiyellerini keşfetme fırsatı olarak görmekteyken, diğerleri mesleğin güçlü karakter özellikleri gerektirdiğini ve toplumun mesleği düşük statüde değerlendirdiğini vurgulamaktadır. Bu ifadeler, ataerkillik, cinsiyete dayalı iş bölümü ve damgalama teorisi gibi sosyolojik kavramlarla bağlantılıdır. Bu ifadeler, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların mesleki tercihlerinde karşılaştıkları zorluklar hakkında daha derin bir anlayış sağlamaktadır. Daha kapsayıcı ve adil bir işgücüne doğru ilerlemek için bu konularda farkındalığın artırılması ve toplumsal değişim için çabalara odaklanılması önemlidir.

### **Soru 3: “Başka bir meslekte çalışmayı düşündünüz mü?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik görevlisi mesleği dışında başka bir mesleği düşünüp düşünmediklerini ve eğer düşündülse nedenlerini araştırmak amacıyla yöneltilmiştir. Bu soru, katılımcıların meslek tercihleri ve potansiyel kariyer değişiklikleri üzerindeki düşüncelerini incelemeyi ve katılımcıların mevcut meslek tercihlerini ve alternatif kariyer düşüncelerini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Emekliliğim yakın olduğu için şu an yeni bir maceraya atılmak istemem. Ama çocuk gelişimi mezunuyum. Kendi mesleğimi yapmak isterdim”.*

*K4: “Sağlık alanında hem yetenekliyim hem de ilgiliyim. Sağlıkçı olmak isterdim”.*

*K7: “Tabii ki. Öğretmenlik mesleğimi yapmak istiyorum”.*

*K9: “Çocuk gelişimi mezunuyum. Kendi mesleğimi yapmayı çok istedim ama imkanlar el vermedi”.*

*K11: “Bir ömür boyu bu meslekte devam etmek isterim ama hayat bu, gelecek bize neler getirecek bilemeyiz”.*

*K14: “Hayır hiç düşünmedim. Mesleğimi seviyorum”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların cevaplarına göre, bazıları mevcut mesleklerinden memnun olduklarını ifade ederken, bazıları başka meslekleri düşündüklerini belirtmiştir. Çocuk gelişimi mezunu olan katılımcı, emeklilik döneminin yaklaşması nedeniyle yeni bir maceraya atılmaktan kaçındığını ifade etmiştir. Ama çocuk gelişimi alanında çalışmak istediğini belirtmiştir. Sağlık sektörü ve öğretmenlik gibi farklı meslekler de bazı katılımcılar için alternatif tercihler arasında yer almıştır. Öte yandan, bazı katılımcılar güvenlik görevlisi mesleğinde uzun vadeli bir kariyer hedeflemekte ve başka bir mesleği düşünme eğiliminde olmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak, geleceğin belirsizliği ve hayatın değişkenlikleri nedeniyle meslek tercihlerinin ve kariyer yolculuğunun gelişebileceğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların bazıları mevcut mesleklerinden memnun olurken, bazıları ise başka meslekleri düşündüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların meslek tercihlerinin kişisel ilgi, yetenekler, mevcut durumlar ve geleceğe dair beklentiler gibi faktörlerden etkilendiği görülmektedir.

**Soru 4: “Size göre çalışan kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?”**

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımı artmış olsa da iş hayatında kadınlar hala çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. "Size göre çalışan kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?" sorusu, katılımcıların bu zorlukları ve deneyimleri paylaşmalarını sağlamak amacıyla yöneltilmiştir. Kadın katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar, iş hayatında kadınların karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılığın anlaşılmasına ve çözüm yollarının araştırılmasına katkı sağlayacaktır. Şimdi, katılımcıların ifadelerine geçebiliriz.

*K1: “Yani güvenlik olarak baktığımızda çalışma saatlerimiz uzun olduğu için evimize ve çocuğumuza çok fazla zaman ayıramıyoruz. Kadın olduğumuz için biraz da arka planda tutuluyoruz. Hamile olduğunuzda “bu artık çalışır mı, çalışacak mısın?” gibi sorular gelebiliyor. Evli ve çocuk sahibi bir kadın için zorlayıcı olabiliyorlar”.*

*K4: “Genellikle şu bakış açısı var. “Kadındır yapamaz, sen kadınsın gitme, sen kadınsın yapma” gibi söylemlerle karşılaşıyorum. Yani kadını her zaman küçümsüyorlar. Güvenlik sektöründe dikkat ediyorum, kadınlar daha ciddiye alıyor bu konuyu. Erkekler daha rahat davranıyorlar. Kadını hep naif görüyorlar”.*

K7: “İlk olarak kadın olmak. Sonrasında cinsiyetçilik ve hemcinslerimiz. Nedense ben kadınlardan çok çektim. Ben buna “Kadın kadının kurdudur” diyorum. Kadınlar için biçilen rollerden dolayı yaşanan sorunlar. Kadın, dışarıda hanımefendi, evde hizmetçi, mutfakta aşçı, yatakta cilveli olmalı. Kadınlarımız kendini böyle vasıflandırıyor. Bence bunun temeli rahatlık, kültür ve kolay kaçmak”.

K8: “İnsanlarla diyalog çok önemli. Özellikle erkeklerle. Zihniyeti kötü olan erkeklerin dillerine düşmemek için kendimizi çok sıkıyoruz. Kadınlara saygıları yok. Kadınlar her zaman ikinci planda kalıyorlar. Erkekler gibi birinci planda değiller. Boşanmış bir kadın olarak boşandığımı saklıyorum. Çünkü “açık kapı derler”. Bu yüzden erkek gibi davranmak zorunda kalıyorum. Sadece iş yerinde değil. Yalnız bir anne olduğum için dışarıda, markette, fırında yani her yerde. İstedığımız hayatı maalesef yaşayamıyoruz”.

K10: “Bu hangi bakış açısı ile baktığınıza göre değişebilir. Mesela evli kadınlara genellikle saygı duyuluyor ve iş yükleri hafifletilebiliyor. Çünkü eşi ve çocuğuna da zaman ayırması gerektiği düşünülüyor. Bekar birine daha farklı davranılabiliyor. Boşanmış birine daha farklı. Genel olarak bunların hepsi sorun teşkil ediyor. Örneğin boşanmış bir kadına asılmak normalleştiriliyor. Diğer bir sorunda kadının bu mesleği yapamayacağını düşünmeleri”.

K11: “Ailevi sorunlarını anlatmamaları gerekiyor. Eğer boşanmış bir kadınsan bunu söylemeyeceksin. Çünkü teklifler geliyor, asılanlar oluyor”.

K13: “Kadınlık görevi diye dayatılan bazı şeyler yüzünden kadın çok yoruluyor ve yıpranıyor. Birçok şeye zaman kalmıyor”.

K14: “Kadıncı yapamaz, beceremez gibi ön yargılarla ilgili sorunlar yaşıyorum. Ama kadın isterse her şeyi becerir”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadın katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara dair ifadeleri dikkate alındığında, bazı ortak temalar ve sorunlar belirgin hale gelmektedir. Öncelikle, cinsiyet temelli ön yargılar ve stereotipler iş hayatında kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir. Kadın olmanın bazı mesleklerde ve özellikle güvenlik sektöründe sınırlayıcı bir faktör olduğu görülmektedir. Kadınların yeteneklerinin küçümsendiği ve yapamayacaklarının varsayıldığı bir ortamda çalışmak zorunda kaldıkları öne

çıkılmaktadır. Buna ek olarak, kadınların iş hayatında denge sağlama zorluklarıyla karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınlar, çalışma saatlerinin uzunluğu ve aile sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Bu durum, kadınların iş ve özel hayat arasında bir denge sağlama mücadelesiyle karşı karşıya olduklarını göstermektedir.

Katılımcılar ayrıca cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve kadınlığın belirli rollerle sınırlanmasına değinmiştir. Katılımcıların ifadelerinde toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisi ve damgalama ile ilgili sorunlar da vurgulanmıştır. Kadınların belirli rollerle ilişkilendirildiği, ev içi hizmetçilik gibi beklentilerin olduğu ve bu beklentilerin iş hayatında da etkisini gösterdiği ifade edilmiştir. Bu durum, kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerinde ve kariyerlerinde ilerlemede karşılaştıkları engellerden biri olarak gösterilebilir.

Güvenlik sektöründe çalışan kadınların maruz kaldığı cinsel taciz ve saldırılara vurgu yapılmıştır. Kadınların bu tür istenmeyen davranışlarla karşılaşması, iş ortamında güvensizlik ve huzursuzluk yaratmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma ortamında kendilerini güvende hissetme konusunda sıkıntı yaşadıklarını ve bunun da iş hayatlarına olumsuz etki ettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, cinsiyet temelli ön yargılar, cinsiyete dayalı ayrımcılık, denge sağlama zorlukları, toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisi ve güvenlik sektöründe cinsel taciz gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu sorunlar, kadınların iş hayatında eşit fırsatlar elde etmelerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen etmenler olarak görülmektedir. Bu bulgular, cinsiyete dayalı ayrımcılığın hala var olduğunu ve kadınların iş hayatında çeşitli zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bu sorunlar, ataerkil normların ve cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Güvenlik sektörü gibi daha çok erkek egemen bir alanda çalışan kadınlar, toplumun erkek işi olarak kabul ettiği mesleklerde cinsiyet temelli ön yargılarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

**Soru 5: “İş hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?”**

Günümüzde iş hayatında kadınların karşılaştığı sorunlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ataerkillik gibi derin köklere sahip olan yapısal ve kültürel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu sorunlar, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilir, fırsatlardan yoksun bırakabilir ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Ancak, bu sorunlara karşı çözüm arayışları da hızla artmaktadır. Kadın çalışanların iş hayatındaki engelleri aşmaları ve daha adil bir çalışma ortamı oluşturulması için yapılan çalışmalar, toplumsal dönüşüm ve farkındalık yaratma amacını taşımaktadır. Katılımcılara iş hayatında karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri sorulmuştur. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K4: “Bu sorunlar hiçbir zaman çözülmez. Böyle gelmiş böyle gidecek”.*

*K5: “Bu yasa değişmedikçe, düzgün bir yasa, bir madde gelmedikçe bu düzelmez diye düşünüyorum. Güvenlikte amir, müdür ya da şirketten desteği olan güçlüdür”.*

*K7: “Kadın çalıştığı zaman daha çok yoruluyor. Ev işleri de kadına kalıyor. Bu biraz da kadınlarımıza bağlı. Mesela çocuğunu yetiştirme tarzı çok önemli. Erkekler hiçbir şeye dokunmuyorlar. Halbuki erkek de aile planlamasında bir şeyler yapsa daha farklı olur. Çocukluktan sorumluluk alsa ileride annesi ya da eşi çalışırken en basitinden bulaşık makinesini boşaltır, annesi ya da eşi işten gelmeden önce evi toplar. Kadın da yorulmamış olur. Her şey kadınlarımızda bitiyor. Mesela anne çocuğun ilk öğretmenidir, anne o çocuğu nasıl eğitiyor, kız çocuğunu hizmetçi olarak kullanıyor, erkek çocuğunu el üstünde tutuyor. Bu da ileride bu gibi sorunlara neden oluyor. “Balık baştan kokar” erkekleri bağımlı hale kadınlarımız getiriyor”.*

*K8: “Bu sorunu yaşıyorsam bu işi bırakırım başka işe başlarım. Başka ne yapabilirim ki? Mücadele etmeye devam ederim herhalde”.*

*K10: “En büyük sorun kadın ve erkek olarak ayrışma. Eğer her çalışanı cinsiyetine göre değil de performansına göre değerlendirirsek ve her çalışana potansiyelini göstermesi için şans verirsek bence sorunların birçoğu ortadan kalkabilir. Diğer karşılaşılan sorunlar ise zaten toplumsal öğretilerden geliyor. Bunun için de her şeyi sorgulamak ve toplumun bize öğrettiği yozlaşmış kurallardan sıyrılmak gerekir”.*

*K11: “Kadınlar daha net durmalı, daha özgüvenli olmalı. Çocuklar buna uygun yetiştirilmesi lazım ve bu da bir zincirleme aslında. Bu kadın işidir, bu erkek*

*işidir diye bir şey yok. Mesela ben de köy yerinde büyüdüm. Sen kızsın “camdan bakma, pantolon giyme, yemek yap” gibi şeylerle büyüdük. Üniversiteyi kazandım, “kız kısmı okumaz” dediler beni göndermediler. Ne kadar kadınlar ötekileştirilmiş olsa da bu aileden gelmiş olsa da insan kendini geliştirebilir”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadeleri iş hayatında çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini yansıtmaktadır. Bazı katılımcılar sorunların çözülemez olduğunu düşünürken, diğerleri düzenlemelerin, yasaların ve toplumsal değişimin önemini vurgulamaktadır. Burada göze çarpan kavram sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inançtır. Kadın çalışanlar arasında yaygın olarak ifade edilen sorunlar arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, küçümseme, iş yükünün adaletsiz paylaşımı ve ailevi sorumlulukların ağırlığı yer almaktadır. Katılımcılar, toplumsal cinsiyet rollerinin kısıtlamalarına ve geleneksel beklentilere maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Çözüm önerileri arasında etkili yasal düzenlemelerin yapılması, eşitlikçi değerlendirme sistemleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmaları ve cinsiyet temelli rol paylaşımının teşvik edilmesi bulunmaktadır. Katılımcılar, bireysel güçlenmeyi, özgüveni artırmayı ve toplumsal normları sorgulamayı da önemli çözüm önerileri olarak sunmaktadır.

Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları sorunların karmaşık ve çok yönlü olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, ailevi sorumlulukların dengesiz dağılımı ve cinsiyet temelli stereotipler gibi faktörler, kadınların iş hayatındaki başarılarını etkileyen engeller olarak öne çıkmaktadır. Katılımcılar arasında umutsuzluk, sistemdeki eksikliklere vurgu, toplumsal cinsiyet eşitliği, bireysel çözümler ve toplumsal bilincin değişimi gibi çeşitli perspektifler bulunmaktadır. Bu bulgular, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerilerinin çeşitliliğini göstermektedir.

Sonuç olarak, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunların karmaşık ve çok yönlü olduğu, ancak bu sorunlara çözüm bulmanın mümkün olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada sunulan analizler ve bulgular, kadın çalışanların iş hayatındaki zorluklarına odaklanarak, toplumsal değişim için farkındalık oluşturmayı hedeflemektedir. Kadınların eşitlikçi çalışma ortamlarında başarılı olabilmeleri ve

potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımların atılması gerekmektedir.

#### 4.5. Çalışmanın Kişisel ve Sosyal Hayatlarına Etkisine İlişkin Bulgular

1. Çalışmaya başladıktan sonra aile içinde, ev işleri yapma konusunda sorunlar yaşadınız mı? Bu konuda aile üyeleri size yardımcı oldu mu?
2. Çalışmaya başladıktan sonra hayatınız da değişimler oldu mu? Olduysa bu değişimler nelerdir? Çalışma hayatına başlamanızın size katkısı ne olmuştur?
3. Ev içi kararlarda son söz kime aittir? Çalışma hayatına başlamanız herhangi bir değişime sebep oldu mu?
4. Çalışmaya başladıktan sonra eşinizin size karşı tutum ve davranışlarında değişim oldu mu?"

Katılımcılara yöneltilen bu sorular aracılığıyla, çalışmaya başlamanın aile içinde ne tür zorluklar ve fırsatlar doğurduğunu anlamaya çalışacağız. Ayrıca, eşler arasındaki rollerin ve ilişkilerin nasıl şekillendiğine, ev içi kararlarda kimin söz sahibi olduğuna ve çalışmanın kadınların yaşam kalitesi üzerindeki etkilerine odaklanacağız. Katılımcıların ifadeleri, kadınların iş hayatına atılımının aile dinamiklerine olan etkisini anlamamıza ve bu alanda daha sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

*Önemli not: Araştırma sürecinde, katılımcıların 8'i boşanmış kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle, katılımcılara "Çalışmaya başladıktan sonra eşinizin size karşı tutum ve davranışlarında değişim oldu mu?" şeklindeki soru, evli oldukları dönemde eşlerinin tutum ve davranışlarını anlamak amacıyla yönlendirilmiştir. Ancak, boşanmış katılımcılar için mevcut durumda aile ve yakın çevrelerinin tutum ve davranışlarına ilişkin sorular yönlendirilmiştir. Bu değişiklik, araştırma sürecindeki katılımcıların farklı sosyal bağlamlardaki deneyimlerini yansıtmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularının doğru şekilde yorumlanabilmesi ve genelleme yapılabilmesi için bu değişimin önemli bir ayrıntı olduğunun altı çizilmelidir.*

**Soru 1: “Çalışmaya başladıktan sonra aile içinde, ev işleri yapma konusunda sorunlar yaşadınız mı? Bu konuda aile üyeleri size yardımcı oldu mu?”.**

Kadınların iş hayatına adım atmalarıyla birlikte, ev işleriyle ilgili sorumlulukların paylaşımı ve bu konuda aile üyelerinin yardımları önemli bir konu haline gelmektedir. Bu soruya yöneltilen katılımcı yanıtları, kadınların çalışma hayatıyla ev işleri arasında denge kurma çabalarını ve aile üyelerinin bu dengelemede nasıl bir rol oynadıklarını incelememizi sağlayacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Özellikle annem çalışma hayatı konusunda bana psikolojik olarak çok destek oluyor. Çünkü o tam tersi bir hayat yaşamış. O yüzden beni hep destekledi. Ben ailemden çok destek gördüm”.*

*K2: “Herhangi bir sorun yaşamadım. Aslında bütün ev işlerini elimden geldiği kadar ben yapmaya çalışıyorum. Evliyken de aynı şekildeydi. Benim babam çok iyi bir eş ama yine de işleri kadın yapıyor. Kadının üzerine yapışmış artık o sorumluluk”.*

*K3: “Kızım haricinde kimseden yardım almadım. Eşim hiç yardım etmez”.*

*K5: “Tabii ki zorlandım ve hala zorlanıyorum. Ev işlerine yetişemiyorum”.*

*K7: “Yalnız yaşadığım için mecbur ben yapıyorum. Erkek kardeşimle yaşarken de ben yapıyordum. Kardeşim çocukluktan beri öyle alıştırılmış bana yardım etmezdi”.*

*K13: “Her zaman ben yapardım hala ben yapıyorum”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcılar arasında destekleyici aile üyelerine sahip olanlar olduğu gibi, yardım almakta zorlananlar da bulunmaktadır. Katılımcıların verdiği yanıtlara dayanarak, ev işleri yapma konusunda kadınların farklı deneyimlere sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bazı katılımcılar aile üyelerinden önemli derecede destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Aile üyelerinin bu şekilde destekleyici tutumları, kadının iş hayatına daha rahat uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Katılımcılar arasında destekleyici aile üyelerine sahip olanlar olduğu gibi, yardım almakta zorlananlar da bulunmaktadır.



Destekleyici aile üyeleri, kadınların iş hayatına geçişlerinde psikolojik ve pratik destek sağlamıştır.

Bazı katılımcılar ev işlerinde yardım almakta zorlandıklarını veya hiç yardım almadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, ev işlerindeki yükün kadınların omuzlarına daha fazla binmesine ve iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlamada zorluk yaşanmasına neden olmaktadır. Bazı katılımcılar ise ev işlerini kendileri yapmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri, ev işlerinin kadının sorumluluğu olarak algılanmasına neden olmuştur. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin ve ev işleriyle ilgili beklentilerin kadının üzerinde baskı oluşturabileceğini göstermektedir. Aile içindeki rol paylaşımı, kadınların iş hayatında başarılı olmalarını etkilemektedir. Yardım alamayan veya ev işlerini yapma konusunda yetersiz destek alan katılımcılar, iş ve aile yaşamları arasında denge sağlamakta daha fazla zorluk yaşamaktadırlar.

Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatına geçişleri sonrasında ev işleri yapma konusunda karşılaştıkları sorunlara ve aile üyelerinin yardım veya destek seviyelerine bağlı olarak deneyimlerin farklılaştığı görülmektedir. Bu durum, kadınların iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlama konusunda karşılaştıkları zorlukları ve aile üyelerinin yardım veya destek rolünün önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle toplumsal beklentiler ve aile içi rol paylaşımı, kadınların iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlama sürecini etkilemektedir. Ev işlerinin adil bir şekilde paylaşılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bilinçlendirme çalışmaları ve aile içindeki rol paylaşımının yeniden değerlendirilmesi önemlidir.

**Soru 2: “Çalışmaya başladıktan sonra hayatınız da değişimler oldu mu? Olduysa bu değişimler nelerdir? Çalışma hayatına başlamanızın size katkısı ne olmuştur?”.**

Çalışma hayatının kadınların yaşamlarında yarattığı değişimleri ve katkıları anlamak amacıyla, kadın katılımcılara “Çalışmaya başladıktan sonra hayatınızda hangi değişimler oldu? Bu değişimler size nasıl bir etki yaptı? Çalışma hayatına geçişinizin size sağladığı katkılar nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Bu soruların yanıtları, kadınların iş hayatına dahil olmanın kendileri üzerindeki etkilerini ve çalışma hayatının getirdiği fırsatları ortaya koymak açısından önemli veriler sunacaktır. Aynı zamanda, kadınların deneyimlerini daha iyi anlayarak, iş hayatında kadınların

güçlenmesi ve desteklenmesi için nasıl önlemler alınabileceği konusunda da değerli bir perspektif sağlayacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Tabii ki çalışma hayatına başladıktan sonra hep kendimi daha özgüvenli hissediyorum. Daha az konuşan ve içine kapanık bir insandım. Ekonomik olarak kendimi daha güçlü hissediyorum. Kendimi daha iyi ifade ediyorum. Çalışmadığınız zaman arkadaşlarınız, aileniz, eşiniz ve akrabalarınız sizi daha pasif görürler. Örneğin boşanma noktasına geldiğinizde sizi çaresiz görebilirler. “Bu benden ayrılrsa ne yapabilir ki, zaten çalışmıyor her hâlükârda bana bağımlı” diye düşünebilir. Biz de çalışıyoruz diye aile yapısını kırmamamız lazım ama onların da o şekilde düşünmemesi gerekiyor”.*

*K3: “Özgüvenim gelişti. Çalışmadığım zaman hiçbir şeye yaramam diyordum. Ne param vardı ne de sosyal bir çevrem. Bu yüzden çalışmadığım zaman arkadaşlarımla bir yerlere gidemiyordum, eşimden izin istiyordum. Eşimden yine izin istiyorum ama o zaman kendime ait param olmadığı için arkadaşlarıma mahcup olurum diye düşünüyordum. Şu an kendime güveniyorum”.*

*K4: “Çevrem bana bakışı değişti. Gerçekten çevremdeki arkadaşlarımla, ailemin, komşularımın hepsinin bakışı değişti. Daha övgü dolu davranıyorlar. Mesela fikir danışmaya başladılar. Ben küçükken insanlarla iletişim kurmakta zorlanırdım. Hep yalnız kalmayı severdim. Evlendikten sonra da eşim biraz tutucuydu. Benim 7 yıl hapis hayatım vardı. Çıkmazdım dışarıya, insanlarla iletişim kuramazdım, konuşamazdım. 2 kelimeyi bir araya bile getiremezdim. Özgüvenim yoktu. Benim özgüvenim sıfırdı. Çalışmaya başladıktan sonra bunların hepsini aştım. Çalışmaya başlamadan önce hayattan korkuyordum. Eşimden boşanırsam nasıl kendime ve çocuklarıma bakarım diye korkularım vardı. Kendime güvenim ve sosyal hayatım yoktu. Şimdi kendime güveniyorum ve kendime ait bir sosyal hayatım var”.*

*K7: “Mesela bu son zamanlarda daha korkağım ama korkak olduğum kadar da özgürüm. Eve gidiyorum kafam rahat, istediğim gibi yemek yapabiliyorum. Kendime göre yaşıyorum, kendime vakit ayırabiliyorum”.*

*K9: “Öz güvenim daha çok arttı. Çevrem bana saygısı daha çok arttı. Kendime maddi manevi bir şeyler katabildim, daha iyi hissediyorum. Kendimi daha güçlü hissediyorum”.*

*K13: “Çok değişimler oldu. Paramı kazanıyorum, istediğimi yapıyorum. Özgürüm. Kimseye muhtaç değilim. Arkadaş ortamım değiştii, farklı insanlarla tanıştım. Artık kendime daha çok güveniyorum”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların yanıtlarında, çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında olumlu değişimlerin meydana geldiği ve çalışma hayatının kendilerine çeşitli katkılar sağladığı gözlemlenmektedir.

Kadın katılımcıların birçoğu çalışmaya başladıktan sonra özgüvenlerinin arttığını ve kendilerini daha güçlü hissettiklerini belirtmiştir. Bu durum, toplumda kadınlara atfedilen rol ve beklentilerin, çalışma hayatına katılmalarının ardından değiştiğini göstermektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlık elde etmeleri ve kendi sosyal çevrelerini oluşturmaları, toplumsal cinsiyet rollerinin dışına çıkmalarına ve daha fazla özgürlük kazanmalarına yardımcı olmuştur.

Çalışmaya başladıktan sonra katılımcıların çevrelerindeki insanların bakış açısının değiştii ve daha olumlu bir tutum sergilediği ifade edilmektedir. Bu durum, çalışmaya başlamanın kadınların sosyal ilişkilerini de etkilediğini göstermektedir. Çalışma hayatına katılan kadınlar, daha fazla fikir danışılan, övgü alan ve saygı gören bireyler haline gelmektedir. Bu durum, toplumun kadınların güçlenmesine ve katkılarının takdir edilmesine yönelik bir değişimi yansıtmaktadır.

Katılımcılar, çalışma hayatına başlamalarının kendilerine özgürlük ve bağımsızlık getirdiğini ifade etmektedir. Çalışma hayatı sayesinde kadınlar, kendi zamanlarını ve kaynaklarını kontrol etme yetisine sahip olmakta ve kendi isteklerine göre hareket etme özgürlüğü elde etmektedir. Bu durum, kadınların kendi kendine yetme duygusunu güçlendirmekte ve toplumsal cinsiyet rollerinin sınırlarını zorlamaktadır.

Sonuç olarak, çalışma hayatına katılmanın bireylerin özgüvenlerini artırdığını, sosyal çevrelerini genişlettiğini ve bağımsızlık hissini güçlendirdiğini göstermektedir. Aynı zamanda, maddi ve manevi açıdan kendi kendine yetebilme duygusunu geliştirdiğini ve insanların kendilerine daha fazla saygı gösterdiğini belirtmektedirler. Çalışma hayatına dahil olmak, kadınların kendi kişisel ve sosyal gelişimlerini desteklediğini, kadınların güçlenmesi ve özgürleşmesi için çalışma hayatının önemli

bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanarak aile içindeki rollerinin yeniden tanımlanmasına ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın azalmasına katkı sağladığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında yer alması, toplumun genelinde cinsiyet rollerinin yeniden değerlendirilmesine ve kadınların toplumsal statülerinin yükselmesine katkı sağlamaktadır.

**Soru 3: “Ev içi kararlarda son söz kime aittir? Çalışma hayatına başlamanız herhangi bir değişime sebep oldu mu?”**

Kadın katılımcılara yöneltilen bu soru, ev içi güç dinamikleri ve çalışma hayatının etkisi üzerine odaklanmaktadır. Kadınların çalışma hayatına dahil olması, toplumsal cinsiyet rolleri ve ev içi karar süreçleri üzerinde nasıl bir değişim yarattığını ve buna ek olarak çalışma hayatının kadınların rolü üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla bu soru yöneltilmiştir. Ev içindeki karar mekanizmaları, aile içindeki güç dengesini ve toplumsal cinsiyet normlarını yansıtabilirken, çalışma hayatına başlama deneyimleri kadınların yaşamlarında ne tür değişikliklere neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K3: “Eşime ait. İşe başlamam hiçbir şeyi değiştirmedir. İkimiz konuşuruz, herkes fikrini söyler ama son kararı o verir. Örneğin eşim bir konuda istemediğim bir karar alırsa ona “neden yaptın?” diye sorarım. Cevap olarak “Ben sana sadece fikrini sordum” der”.*

*K4: “Şu an bana ait. Ama çalışmadan önce farklıydı. Çaresizsin, bir şey yapamıyorsun, çalışıp eve para getiremiyorsun ve eşinin eline bakıyorsun. Bu noktada otomatik olarak karar yetkisi eşine geçiyor”.*

*K5: “Bekarken bizde babadaydı. Evlendikten sonra bendeydi. Eşim zaten hep şehir dışındaydı ve evle ilgilenmezdi. Ama bir hata yaptığım zaman büyük tepki verirdi. Eğer o hatayı eşim yapsaydı öyle bir tepki vermezdi. Mesela babam ben bekarken “Benim istediğim kişiyle evleneceksin. Senin seçim hakkın yok” diyordu. Ama şu anda aynı şeyi yapamazlar. Bana o dayatmayı yapamazlar. 15 yıl önce boşanmaya kalktım. Defalarca baba evine gittim, geri geldim. Biz bu kadar sene bunları çekmek zorunda değiliz”.*

*K6: “Şu an annemle birlikte karar veriyoruz. Evli olduğum dönemde eşim karar verirdi”.*

K8: “*Şu an bana ait. Ama evliken söz hakkı eşime aitti. Her konuya o karar verirdi. Nefes almama bile eşim karar veriyordu*”.

K13: “*Ortak karar alıyoruz.*”

K14: “*Boşandıktan sonra bana geçti*”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadeleri, ev içi karar süreçlerinin nasıl işlediğini ve cinsiyet rollerinin etkisini yansıtmaktadır. Geleneksel cinsiyet normlarının hala birçok evlilikte etkili olduğunu görülmektedir. Bu normlara göre, erkeklerin ev içinde karar yetkisine ve otoriteye sahip olduğu görülürken, kadınlar daha pasif bir rol oynamaktadır. Ev içi karar süreçlerinde güç dengesinin önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

K3'ün ifadesinde, ev içi kararlarda son sözün eşine ait olduğunu belirtmesi, toplumsal cinsiyet normlarının etkisini yansıtmaktadır. Bu durumda, geleneksel olarak erkeklerin ailede liderlik rolünü üstlendiği ve karar süreçlerinde daha etkili oldukları bir dinamik görülmektedir. Kadının eşinin kararlarını sorgulaması, ancak son kararın yine de eşine ait olması, güç dengesinin eşit olmadığını ve kadının karar sürecinde daha az etkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, toplumda hala yaygın olan cinsiyet rollerini ve beklentileri yansıtmaktadır. Kadınların çalışma hayatına başlaması, toplumsal cinsiyet dinamiklerini etkilemektedir ve bazı durumlarda kadınların ev içi kararlarda daha fazla etkinlik kazanmasına yol açmaktadır. Ancak K3'ün ifadesinde, işe başlamanın karar sürecinde herhangi bir değişikliğe neden olmadığını belirtmesi, toplumsal değişimin hala tam olarak gerçekleşmediğini ve güç dengesinin dönüşmediğini göstermektedir.

K4'ün ifadesi, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin ev içi kararlarda nasıl etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcı, çalışmadan önce karar yetkisinin eşine ait olduğunu ve çaresiz hissettiğini ifade etmektedir. Toplumda yaygın olan cinsiyet rolleri ve beklentileri, erkeklere ekonomik sorumluluğun yüklenmesini ve karar süreçlerinde daha etkin olmalarını desteklemektedir. K4'ün ifadesinde, çalışma hayatına başlamasıyla birlikte kendi karar yetkisini elde ettiğini belirtmesi, ekonomik bağımsızlığın ve maddi katkının ev içi güç dengesini değiştirebileceğini göstermektedir. Ancak, K4'ün geçmişteki deneyimlerine atıfta bulunarak çaresizlik hissi ve karar yetkisinin eşine geçtiğini ifade etmesi, toplumsal cinsiyet normlarının ve

güç dinamiklerinin hala etkisini sürdürdüğünü göstermektedir. Bu durum, ekonomik bağımsızlığın kadınlara ev içi kararlarda daha fazla etkinlik sağlayabileceği, ancak bunun henüz tam anlamıyla gerçekleşmediği anlamına gelmektedir.

K5'in ifadesi, evlilik öncesi ve sonrası dönemler arasındaki karar süreçlerindeki farklılıkları ve cinsiyet rollerinin ev içindeki etkisini vurgulamaktadır. Bekarlık döneminde, katılımcı babasının evlilik kararını kendisi adına aldığını ve seçim hakkının olmadığını belirtmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normları ve aile içindeki güç dinamiklerinin bir yansımasıdır. Ancak evlendikten sonra, karar yetkisi katılımcıya geçmiş ve ev içi kararlarda daha fazla söz sahibi olmuştur. İfade bahsedilen bir nokta da hata yaptığında eşinin büyük tepki vermesidir. Bu, toplumsal cinsiyet normlarına dayanan bir tutum olmakla birlikte kadınlardan beklenen "hata yapmama" veya "mükemmel olma" baskısından kaynaklanmaktadır. K5, evlilik öncesinde babasının dayatmalarına maruz kaldığını ve evlendikten sonra kendi kararlarını verebildiğini belirtmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının ev içi kararlarda nasıl bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, boşanma deneyimi ve baba evine geri dönme çabaları, aile ve toplumun baskılarıyla mücadele etmek zorunda kalındığını göstermektedir.

K6, K8 ve K14, evli oldukları dönemde eşlerin karar verme yetkisine sahip olduğunu belirtirken, şu an ise kendileri ya da aile üyeleri ile karar verdiklerini ifade etmektedirler. Bu ifadeler, toplumsal cinsiyet normlarına dayanan bir güç dengesini göstermektedir. Evli olunan dönemde eşinin karar verme yetkisine sahip olması, toplumda yaygın olarak görülen bir durumdur. Kadınların ev içi kararlarda ikincil bir rol üstlendiği ve eşlerinin kararlarına boyun eğdiği düşüncesiyle uyumludur. Evlilikte kadınların karar süreçlerinde daha pasif bir rol üstlenmeleri, toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklanan bir durumdur. Ancak bireylerin farkındalığı ve evlilik dinamiklerinin değişmesiyle birlikte, bu güç dengesinde değişiklikler yaşanmaktadır.

K13, ev içi kararlarda ortak bir karar süreci yaşandığını ve kararların birlikte alındığını ifade etmektedir. Bu ifade, toplumsal cinsiyet bağlamında eşitlikçi bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Ev içi kararlarda her iki tarafın da eşit söz hakkına sahip olduğunu ve kararları birlikte aldıklarını belirtmektedir. Ortak karar alma süreci, toplumsal cinsiyet rolleri ve güç dinamikleriyle mücadele etme çabasını yansıtmaktadır. Kararları birlikte almak, eşitlik, saygı ve iletişim temelinde sağlıklı bir

ilişki dinamiği oluşturmayı hedefleyen bir yaklaşımı ifade eder. Bu ifade, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyan bir tutumu yansıtmaktadır. Kadın ve erkeğin eşit olarak karar süreçlerine katılması, güç dengesini dengelemeye ve ilişkide karşılıklı saygıyı teşvik etmeye yönelik bir adımdır. K13'ün ifadesi, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir örneği temsil etmektedir. Ev içi kararlarda ortak karar alma, kadın ve erkek arasındaki ilişkide dengeyi sağlama ve her iki tarafın da kendi ihtiyaçlarını ve düşüncelerini ifade etmesini teşvik etmektedir. Bu da sağlıklı bir ilişki ve eşitlikçi bir ev yaşamı için önemlidir.

Sonuç olarak, ev içi karar süreçleri ve çalışma hayatına başlamanın kadınların yaşantıları üzerindeki etkisi karmaşık ve çeşitli bir manzara sunmaktadır. Katılımcıların ifadeleri, toplumsal normların, güç ilişkilerinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın bu süreçlerde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ev içi kararlar söz konusu olduğunda, bazı kadınlar eşlerinin karar yetkisine saygı göstermektedir. Diğer yandan, bazı kadınlar evlilik öncesi ve sonrası dönemlerde karar süreçlerinde farklı deneyimler yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu deneyimler, kadınların önce babalarının, sonra eşlerinin hakimiyeti altında kalmalarını ve kendi seçimlerini kısıtlamalarını göstermektedir. Ancak, bazı katılımcılar ortak karar alma sürecine vurgu yaparak, eşler arasında denge ve eşitlik odaklı ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliği ve güç dengesinin daha adil bir şekilde dağıtılması açısından olumlu bir adımdır.

**Soru 4: “Çalışmaya başladıktan sonra eşinizin size karşı tutum ve davranışlarında değişim oldu mu?”.**

Kadınların çalışma hayatına girişleriyle birlikte ev içi ilişkilerde yaşanan dinamikleri anlamak amacıyla katılımcılara bu soru yöneltilmiştir. Bu soru, kadınların çalışma hayatına adım attıktan sonra eşlerinin tutumlarında ve davranışlarında meydana gelen olası değişiklikleri keşfetmeyi amaçlamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı ve kendi maddi bağımsızlıklarını kazanmaları, toplumsal cinsiyet rolleri, güç dengeleri ve ev içi ilişkilerin yeniden şekillenmesine yol açabilmektedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K4: “Ben çalışma hayatıma boşanma davası açtıktan sonra başladım. Çünkü eşim izin vermiyordu. Boşanma davası açtıktan sonra beni ciddiye almaya başladı. İşe başladım. Hiçbir zaman tasvip etmiyordu çalışmamı ama şu anda da gayet hoşuna*

*gidiyor. Çalışmaya başladıktan sonra eşinin gözünde de büyüyorsun. Bence eş bu kadın gidebilir beni bırakabilir korkusu yaşamaya başlıyor”.*

*K5: “Benim eşim “kadın çalışmaz, ben müsaade etmem buna asla” diyordu ama para gelmeye başlayınca sesini çıkarmamaya başladı”.*

*K8: “Çok varlıklı ve saygın bir işim olsaydı belki o zaman eşim bana biraz da olsa saygı duyardı”.*

*K9: “Ben şiddetten dolayı boşandım. Ben işe girdiğimde boşanmıştık. Ama bana daha çok ilgi göstermeye başladı. Bu çok aşağılayıcı bir şey gerçekten. Ben yine aynı kişiyim. 3 yıl önceki kişide bendim. Değişen tek şey artık bir mesleğim var. Sadece eşim değil babamın bile benimle konuşması değişti”.*

*K13: “Eşim 5 yıl boyunca benim çalışmamı istemedi. Bu yüzden çok tartışma yaşadık. Zaman zaman şiddet görüyordum. Ekonomik olarak sıkıntılı bir dönemimiz oldu ve çalışmaya başladım. Çalışmaya başladığımdan beri şiddet görmedim. Yani birçok şey değişti”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadınların çalışma hayatına başlamasıyla birlikte eşlerinin tutumunda değişimler olduğu görülmektedir. Bulgular, toplumsal cinsiyet rolleri, güç ilişkileri ve ekonomik faktörlerin evlilik ilişkilerini nasıl etkilediğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu, eşlerinin başlangıçta kadının çalışmasına karşı olumsuz tutum sergilediğini ifade etmiştir. Ancak kadının ekonomik katkı sağlamaya başlamasıyla birlikte eşlerin tutumunun olumlu yönde değiştiği gözlemlenmiştir. Eşler, kadınlar bağımsızlığını ve ekonomik gücünü artırdıkça, daha saygılı ve değer veren bir tavır sergilemeye başlamışlardır. Bu durum, kadınların ekonomik bağımsızlığını kazanmasıyla birlikte eşlerinin kadınlara daha fazla değer verdiğini ve onlara karşı saygı gösterdiğini işaret etmektedir. Ekonomik faktörlerin eşlerin tutumunu etkilediğini göstermektedir.

Bazı katılımcılar, çalışmaya başladıktan sonra eşlerinin şiddet eğiliminin azaldığını belirtmişlerdir. Kadının işe girmesiyle birlikte eşlerin ilgi ve dikkatlerinin artması, şiddetin azalmasına yol açmıştır. Bu durumda, kadının ekonomik



bağımsızlığının ve güçlenmesinin evlilik ilişkisindeki güç dengesini değiştirebileceği ve şiddetin önlenmesine katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

Bazı katılımcılar, eğer daha varlıklı ve saygın bir işleri olsaydı, eşlerinin kendilerine daha fazla saygı göstereceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, kadınların çalışma hayatına katılımının toplumsal statü ve saygınlığı etkileyebileceğini göstermektedir. Ekonomik gücün artmasıyla birlikte eşlerin tutumlarında pozitif bir değişim yaşanabileceği öngörülmektedir. Çalışan kadınlar, ekonomik olarak bağımsızlaşarak kendi değerlerini ve güçlerini artırabilirler. Bu durum, eşlerin kadının katkılarını daha fazla takdir etmelerine ve saygı göstermelerine yol açabilir. Ancak, bu ifade aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinin ve eşitlik algısının önemini de vurgulamaktadır. Bir kadının saygı görmesi ve değerli hissetmesi, sadece ekonomik gücüne veya toplumsal statüsüne bağlı olmamalıdır. Gerçek eşitlik ve saygı için cinsiyet temelli ön yargıların aşılması gereklidir.

Sonuç olarak, bu bulgular, çalışmaya başlamanın evlilik ilişkisindeki dinamikleri etkileyebileceğini ve kadının ekonomik bağımsızlığının, saygınlığın artmasına ve güç dengesinin değişmesine katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Ancak, gerçek eşitlik ve saygı, sadece ekonomik başarıya dayanmamalıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanması, eşitlik ve değer görmeyi sağlayan sağlıklı bir ilişki dinamiği için önemlidir.

#### **4.6. Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Bulgular**

1. Güvenlik görevlisi olduğunuzda karşılaştığınız en önemli sorunlar nelerdir?
2. Güvenlik görevlilerinin yöneticilerle yaşadığı sorunlar nelerdir?
3. Güvenlik görevlilerinin meslektaşlarıyla yaşadığı sorunlar nelerdir?
4. Güvenlik görevlilerinin gelen ziyaretçilerle ya da kurum çalışanlarıyla yaşadığı sorunlar nelerdir?
5. Size göre iş yerinizde cinsiyetçi bir ayrım ortamı var mıdır, cinsiyetçi ayrım ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
6. Güvenlik görevlisi mesleğinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olduğunu düşünüyor musunuz?

7. Fiziksel ve psikolojik şiddetle, tacizle karşı karşıya kaldınız mı? Evet, ise tepkiniz ne oldu?
8. Meslektaşlarınız, güvenlik amirleri ve güvenlik müdürü tarafından rahatsız edici tutum ve davranışlarla karşılaştınız mı?
9. Giyim tarzınız ve yaşayış şekliniz yüzünden karşı cinsten olan meslektaşlarınızla, amirlerinizle ve müdürünüzle sorunlar yaşadınız mı?
10. Vardiya başlamadan önce amirleriniz/müdürünüz briefing verirken ve nöbet yeri dağılımı yaparken cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştınız mı?
11. Nöbet yeri dağılımı yapılırken ayrıcalık gösterilen meslektaşlarınız oldu mu? Evet, ise tepkiniz ne oldu ve bu ayrımcılığın sebebi hakkında düşünceleriniz nelerdir?
12. Vardiyanızda önemli bir olay olduğunda, olay yerine bir kadın güvenlik görevlisi gönderildiğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadınız mı?

Bu sorular, güvenlik görevlilerinin meslek hayatlarında karşılaştıkları zorlukları anlamak ve toplumsal cinsiyet dinamiklerinin bu zorluklar üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yöneltilmiştir. Güvenlik görevlileri, çalıştıkları ortamlarda bir dizi özel durumla karşılaşabilmektedirler ve bu durumlar cinsiyetleriyle ilişkilendirilmektedir. Bu soruların cevapları, güvenlik görevlilerinin deneyimlerine dayanarak, cinsiyet eşitliği ve mesleki adaletin sağlanması için yapılması gereken iyileştirmeleri belirlemeye ve toplumsal cinsiyet konularında farkındalığı artırmaya yardımcı olacaktır.

**Soru 1: “Güvenlik görevlisi olduğunuzda karşılaştığınız en önemli sorunlar nelerdir?”.**

Bu soru, güvenlik görevlisi olarak çalışan kadın katılımcıların meslek hayatlarında karşılaştıkları önemli sorunları anlamak ve bu sorunların toplumsal cinsiyet faktörleriyle ilişkisini değerlendirmek amacıyla yöneltilmiştir. Güvenlik sektörü genellikle erkek egemen bir alandır ve kadınlar bu alanda karşılaştıkları zorluklarla baş etmek zorunda kalmaktadır. Bu sorunlar, güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların deneyimlerine dayanarak, mesleki yaşamda eşitlik ve cinsiyet adaletinin sağlanması için yapılması gereken iyileştirmeleri belirlemeye yardımcı

olacaktır. Ayrıca, katılımcıların deneyimleri, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin güvenlik sektöründeki kadın çalışanlar üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olacak ve bu alanda farkındalığı artıracaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

K1: “Çalışma arkadaşınızla aynı görev alanında iki veya üç kişi çalışıyoruz. Aslında iş yükü olarak bayanlar daha çok işini sahipleniyor. Biz daha iyi yapalım, daha önemli görüp önemsiyoruz ama erkekler daha rahat bu konuda”.

K3: “Gece çalıştığım zamanlar benim için en sorunlu dönemlerdi. Ev işlerim ve çocuk bakımım aksıyordu”.

K4: “Sen bir kadınsın işe başlıyorsun, erkeklerin ilk düşündüğü şey “kadın geldi”. Bekar olsan teklif edecekler. Bu durum bende çok büyük bir etki bıraktı. O yüzden gittiğim her yerde ilk kelime “abi, kardeşim, ablamdır”. Bu kelimeler benim kurtarıcı kelimelerimdir”.

K5: “Boşanmış olduğumu saklamak zorunda kaldım. Bunun acizliğini yaşadım. Çocuklarla soyadımız değişik. Herkes bunu soruyordu çocuklara “neden annenizle soyadınız değişik?”. Neden böyle bakılıyor? Gerçekten ben yeni boşandığım için bilmiyorum”.

K7: “Beynimin gerilemesi. Mesela nöbet tuttuğunuz kişiyle boş muhabbetler, paparazzi biraz kötü bir tabir ama mahalle karısı/mahalle kiraathanesi o modlara girmek zorundasınız. Bu meslekte amir ya da müdüre yakın olmak için muhbirlik var. Seviye düşük. Konuşurken dikkat etmeniz gerekiyor. Mesela ben burada şu tabirleri öğrendim, “kanka, dostum, abi, sen benim kardeşimsin” bunları söylemek zorundayım. Kadın olduğum için çok dikkat çekiyor. Araya mesafe koymazsan, tacize kadar gidiyor bu işler”.

K9: “Sen kadınsın nasıl yapacaksın bu işi bir de silahlı güvenliksin. En önemli şey ise cinsel obje olarak görüyorlar”.

K10: “Kişisel olarak konuşursam boşanmış olmam benim için en büyük sorundu. Cinsel içerikli teklifler alıyordum”.

K15: “Hasta olduğum zamanlar rapor almam sorun oluyor. İşten çıkarmaya kadar gidebiliyor ama erkekler bu konuda daha ayrıcalıklı”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcılar arasındaki görüşlerden anlaşıldığı üzere, kadın güvenlik görevlileri genellikle iş yükünü daha fazla sahiplenme eğilimindedir. İş yükünü sahiplenmek, işin gerektirdiği görev ve sorumlulukları üzerlerine alma anlamına gelir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin işlerini daha ciddiye aldıklarını ve daha fazla sorumluluk üstlendiklerini göstermektedir. Öte yandan, katılımcılar erkeklerin bu konuda daha rahat olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, erkek güvenlik görevlilerinin iş yükü ve sorumluluklarını daha az endişeyle karşıladıklarını ve daha esnek bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Bu farklılıkların temelinde toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri yatmaktadır. Kadınların genellikle daha fazla ev işi ve aile sorumluluğu ile meşgul olması, iş dışı yaşamlarındaki yüklerin iş yüklerine de yansımaya neden olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin iş yükü ve sorumluluklarının erkek meslektaşlarından farklı olduğunu ve bu durumun mesleki deneyimlerini etkileyebileceğini göstermektedir. İşverenlerin, eşitlikçi politikalar ve uygulamalar geliştirerek kadın güvenlik görevlilerinin iş yükünü dengelemelerini ve aile sorumluluklarını yerine getirebilmelerini desteklemesi önemlidir. Aynı zamanda, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda farkındalık yaratılması ve kadın güvenlik görevlilerinin daha fazla desteklenmesi gerekmektedir.

Katılımcılar arasında özellikle gece çalışan kadın güvenlik görevlilerinin ev işleri ve çocuk bakımı gibi kişisel sorumluluklarını yerine getirmede zorluklar yaşadığı ifade edilmiştir. Gece çalışmanın getirdiği zorluklar, kadın güvenlik görevlilerinin ev işleri ve çocuk bakımı gibi kişisel sorumluluklarına ayırabilecekleri zamanı sınırlamaktadır. Uzun ve yoğun çalışma saatleri, yorgunluk ve uyku düzenindeki bozulma gibi etkilerle birleştiğinde, ev işlerini ve çocuk bakımını yerine getirmek zorlaşmaktadır. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin iş ve aile yaşamları arasında denge sağlama konusunda ek zorluklar yaşadığını göstermektedir. Aynı zamanda, bu durumun kadınların yaşam kalitesini etkileyebileceği ve iş performansı üzerinde olumsuz etkileri olabileceği de düşünülmektedir. Toplumun genelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda farkındalığın artması ve erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklara daha aktif katılımının teşvik edilmesi gerekmektedir.

Katılımcıların ifade ettiği gibi, işe başladıklarında cinsiyetlerinden dolayı olumsuz algılarla karşılaştıkları belirtilmiştir. Özellikle kadın olarak algılanmanın,

bazı sorunlara yol açtığı ve maruz kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve tacizin bir göstergesi olduğu vurgulanmıştır. Kadın güvenlik görevlileri, iş yerindeki cinsiyet algısı nedeniyle cinsel içerikli tekliflerle karşılaşabilmekte ve cinsel obje olarak görülmeyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tür olumsuz deneyimler, kadınların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları zorlukları artırmakta ve iş yerindeki motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, kadınların profesyonel yeteneklerine ve yetkinliklerine odaklanmak yerine, cinsiyetlerinin ön planda tutulmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular, cinsiyet eşitliği ve toplumsal adaletin sağlanması için önemli ipuçları sunmaktadır.

Katılımcılar, boşanma gibi özel yaşam durumlarının iş yaşamında sorunlara yol açtığını ifade etmiştir. Boşanma durumunu saklamak zorunda kalmak, kadın güvenlik görevlilerinin sosyal ilişkilerinde ve çalışma ortamında sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Boşanma, birçok duygusal ve psikolojik zorlukları beraberinde getiren bir süreçtir. Katılımcılar, boşanma durumlarını saklamak zorunda kaldıklarında, bu durumun sosyal ilişkilerini etkilediğini ve çalışma ortamında sorunlara yol açtığını ifade etmişlerdir. Örneğin, çocuklarıyla ilgili farklı soyadları olması nedeniyle dikkat çeken sorularla karşılaşmak, boşanma sürecinin getirdiği zorlukları gizlemeye çalışmak gibi durumlar katılımcılar için stresli olmuştur. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerindeki performansını ve motivasyonunu etkilemektedir. Sonuç olarak, güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların özel yaşamlarındaki zorluklar, iş yaşamında da etkiler yaratmaktadır.

Katılımcılar, belirli bir iletişim üslubu kullanmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Bu, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmamak, iş ortamında kendini korumak ve iş yerinde kabul görmek için bazı kelime ve ifadeleri tercih etmek anlamına gelmektedir. Katılımcılar, iş yerinde amirlerle iyi ilişkiler kurmanın bazen muhbirlik gerektirebileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin kendilerini savunmasız hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin güç dengesi açısından dezavantajlı konuma düşmelerine ve kendilerini koruyamama duygusu yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bulgular, cinsiyet eşitliği ve adil bir iş ortamının önemini vurgulamaktadır. İşverenlerin, çalışanlar arasında eşitlik ve saygı temelinde bir iletişim kültürü oluşturması ve çalışanların herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan görüşlerini ifade

edebilmelerini sağlaması önemlidir. Ayrıca, güvenlik görevlileri arasında güç dengesini azaltan ve iş birliğini teşvik eden bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir. Sonuç olarak, kadın güvenlik görevlilerinin belirli bir iletişim üslubu kullanmak zorunda kalması ve amirlerle iyi ilişkiler kurmak için muhbirlik gerektirebileceği durumlar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve güç dengesindeki eşitsizliklerin varlığını göstermektedir. İşverenlerin, çalışanların güçlü ve adil bir çalışma ortamında ifade özgürlüğünü ve eşit fırsatları deneyimlemelerini sağlamaları önemlidir.

Sağlık sorunları ve rapor alma konusu kadın güvenlik görevlileri için sorunlu olabilmektedir. Özellikle kadınlar sağlık durumlarıyla ilgili yaşadıkları sorunlarda, erkek meslektaşlarına kıyasla ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Katılımcılar, sağlık sorunları durumunda rapor almanın sorun olabileceğini belirtmiştir. Özellikle kadınlar, regl dönemi veya diğer sağlık sorunları gibi konularda sağlık raporu almak zorunda kalmaktadırlar. Ancak bu durum, bazı işverenler veya yöneticiler tarafından hoş karşılanmamakta ve kadın güvenlik görevlilerinin işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalabileceği bir ortam yaratmaktadır. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve kadınların sağlık sorunlarıyla ilgili damgalamanın varlığını göstermektedir. Kadınların doğal sağlık durumlarından dolayı işten çıkarılma veya ayrımcılığa maruz kalma riskiyle karşı karşıya kalmaları kabul edilemez bir durumdur. Sağlık sorunları ve rapor alma konusunda kadın güvenlik görevlilerinin eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak, cinsiyet eşitliği ve adil bir çalışma ortamının gerekliliğini vurgulamaktadır.

## **Soru 2: “Güvenlik görevlilerinin yöneticilerle yaşadığı sorunlar nelerdir?”.**

Bu soru katılımcılara, güvenlik sektöründeki kadın çalışanların işyerinde karşılaştıkları zorlukları ve yönetim ilişkilerinde yaşadıkları sorunları anlamak amacıyla yöneltilmiştir. Bu sorunun önemi, kadınların güvenlik sektöründe daha güçlü bir temsile ve eşitlikçi çalışma ortamlarına ulaşması için mevcut sorunların anlaşılması ve çözüm odaklı adımların atılması gerektiğini vurgulamaktadır. Yöneticilerle yaşanan sorunların belirlenmesi, güvenlik görevlilerinin iş memnuniyetini, motivasyonunu ve verimliliğini artırarak sektörün gelişimine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda, kadınların karşılaştıkları zorlukların farkındalığının artması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha geniş bir farkındalık yaratma ve değişimi teşvik etme potansiyeline sahiptir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

K1: “Güvenlik sektöründe daha resmi olmak gerekiyor. Makyajınızı belli dozda olmalı. Makyajın fazla olmuş gibi tepkiler alıyordum. Bir cevap verdiğim zaman “biraz erkek gibi cevap veriyorsun, Karadenizli olduğumu belli ediyorsun” gibi eleştiriler alıyordum. Karşısındaki bir erkek olsa bunu yapamaz. Erkeğin her özeline karışamaz. Çünkü bir erkekten daha ağır cevap alacağını biliyordu. Ama kadına daha rahat söz söyleyebileceklerini düşünürler. Kadını güçsüz görürler”.

K4: “Yöneticilerin kesinlikle egoları tavan yapmış. Her şeyin iyisini ben bilirim, ben çok zekiyim gibi düşüncelere sahipler. Bir personelin de bazı konularda tecrübeli olacağını düşünmüyorlar. Ayrıca yöneticilerin birçoğu kadınları çok hafife alıyorlar ve küçümsüyorlar”.

K6: “Yöneticilerin iyisi de kötüsü de var. Örneğin izin alıyorum. İşim uzun sürüyor biraz gecikiyorum. “Sen erkeklerle mi buluşmaya gittin, bana yalan mı söylüyorsun” diye tepki alıyorum”.

K7: “Mesela AVM 'de çalışırken yaşadım. Sorunları açıkça söyleyemiyoruz çünkü hakkımızı savunduğumuz zaman çok göze batıyoruz ve huzurlu çalışmıyoruz”.

K8: “Bir olay olduğunda tutanak tutuyoruz. Ama bu gibi olaylarda kadın güvenlikler desteklenmiyor. Kadını baskılıyorlar”.

K11: “İzin alamıyoruz. Erkekler bu konuda daha rahat”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcılar, cinsiyetlerinden dolayı yöneticilerin kendilerine karşı farklı bir tutum sergilediğini ifade etmiştir. Örneğin, bir katılımcı, makyajının fazla olduğu yönünde eleştirilere maruz kaldığını ve erkek gibi cevap verdiği zaman eleştirilere daha ağır bir şekilde maruz kalmayacağını belirtmiştir. Bu durum, kadınların yöneticiler tarafından güçsüz görüldüğü ve cinsiyet temelli stereotiplere maruz kaldığına işaret etmektedir. Bazı katılımcılar, yöneticilerin egolarının yüksek olduğunu ve her konuda kendilerinin en iyisini bildiklerini düşündüklerini ifade etmiştir. Ayrıca, kadın güvenlik görevlilerinin tecrübelerinin küçümsendiği ve hafife alındığı belirtilmiştir. Bu durum, yöneticiler arasında cinsiyet eşitliği bilincinin eksik olduğunu ve kadın çalışanların görmezden gelindiğini göstermektedir. Bazı katılımcılar, yöneticilerle iletişimde sorunlar yaşadıklarını ve haklarını savunduklarında göze battıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, olayların tutanağa geçirilmesi

sürecinde kadın güvenlik görevlilerinin desteklenmediği ve baskı altına alındığı da belirtilmiştir. Bu durum, kadın çalışanların yöneticilerle açık ve adil iletişim kurma konusunda zorluklar yaşadığını ve desteklenmediklerini göstermektedir. Bir katılımcı, izin alırken zorluklar yaşadığını ve erkek meslektaşlara kıyasla daha zor izin alabildiklerini ifade etmiştir. Bu durum, yöneticilerin izin taleplerinde kadın güvenlik görevlilerine karşı daha katı bir tutum sergilediğini ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir. Bir katılımcı ise, bazı yöneticilerin izin alma konusunda kadın güvenlik görevlilerine karşı önyargılı bir tutum sergilediğini, yanlış anlamalarla ve suçlamalarla tepki verdiğini belirtmektedir. Örneğin, yöneticinin, "Sen erkeklerle buluşmaya mı gittin, bana yalan mı söylüyorsun?" şeklinde tepki göstermesi, kadın güvenlik görevlisinin iş dışı aktiviteleri için haksız bir şekilde suçlanmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin iş-özel yaşam dengesini sağlama çabalarında karşılaştıkları zorlukları ve yöneticilerin bu konuda önyargılı yaklaşımlarını ortaya koymaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, işle ilgili gecikmeleri veya kişisel sorumlulukları nedeniyle olumsuz ve haksız değerlendirmelere maruz kalabilmektedir.

Bu bulgular, güvenlik sektöründeki kadın çalışanların yöneticilerle yaşadığı sorunlara ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa işaret etmektedir. Kadın güvenlik görevlileri, yöneticilerle iletişimde zorluklar yaşayarak, itibar sorunlarıyla karşılaşarak ve cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele ederek mesleki deneyimlerini etkileyen sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bulgular, sektörde cinsiyet eşitliği ve kadın güvenlik görevlilerinin desteklenmesi konusunda daha fazla farkındalık yaratılması ve adım atılması gerektiğini vurgulamaktadır.

**Soru 3: “Güvenlik görevlilerinin meslektaşlarıyla yaşadığı sorunlar nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik sektöründeki meslektaşlarıyla karşılaştıkları zorlukları ve sorunları anlamayı amaçlamaktadır. Bu soru, güvenlik görevlilerinin çalışma ortamlarındaki mesleki ilişkileri, iş birliği, iletişim ve destek sistemlerini ele almaktadır. Katılımcıların yanıtları, meslektaşlarla yaşanan sorunların tespitini sağlayarak, meslek içindeki sosyal etkileşimlerin ve dinamiklerin anlaşılmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu sayede, meslektaş ilişkilerinde olumlu değişikliklerin yapılması ve iş birliğinin geliştirilmesi için önemli ipuçları elde



edilebileceği ön görülmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyetin meslektaş ilişkileri üzerindeki etkisini anlamak ve cinsiyet eşitliği açısından gereken adımları atabilmek için de değerli bilgiler sağlamaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Bu meslekte erkekler daha rahat çalışıyor. Erkek çalışma arkadaşına bazen işle ilgili bazı önerilerde bulunuyorum. “Bu kadın mı bana akıl verecek, ben bunun dediğini mi yapacağım?” gibi tepkiler alabiliyoruz. Erkekler kadınları daha güçsüz ve sıradan görüyorlar. Bakışlarıyla mimikleriyle baskı kurmaya çalışıyorlar. Açıkçası ben yapı olarak çok kırılabilir ve kadınsı değilim. Kadınsı değilim derken erkeklerin içerisinde çok çalıştığımız için ister istemez bir savunma içgüdüğü oluşuyor. Ufak derecede erkekleşme olabiliyor ama bazılarında bu biraz fazla da olabiliyor. Tabii meslek de bize ufak da olsa bir şey katıyor”.*

*K4: “Erkek meslektaşlarım işlerini ciddiye almıyorlar”.*

*K5: “Mesela karşı tarafı bir konuda uyarıyorum “şu şöyle olacaktı” diyorum. Arkadaş “ben işimi bilmiyor muyum?” diye tepki veriyor. Arkadaş alınıyor. Halbuki öyle bir şey yok, o niyetle söylemiyorum ama öyle bir algı oluşuyor. Bu sorunu en çok bayan meslektaşlarımla yaşıyorum”.*

*K7: “Nöbet tuttuğum arkadaşım psikolojik olarak çöküntüde olduğum dönemde bana özel hayatımla ilgili sorular soruyor, ben de cevaplıyorum. Erkek meslektaşım ağzımdan laf alıyor. Sonra bana karşı bunları kullanıyor”.*

*K9: “İşle ilgili mutlaka herkes sorun yaşıyordur. Ama kadın-erkek ilişkisi olarak üzücü şeyler yaşadım. Erkek bir meslektaşım beni içki ortamlarına çağırıyor. “Varsa bayan arkadaşın onu da getir ben de arkadaşımı davet ederim” gibi tekliflerle karşılaştım. Bana şöyle bir teklifte bulunuldu: “senin çocuk babasına gittiği zaman senin evde toplanabiliriz” bu beni çok incitti”.*

*K10:” Çoğunluğa baktığınız zaman herkes birbirine yardımcı olmaya çalışıyor ama buna tezat olarak herkes her şeyi biliyor. Bilmediği bir konu bile olsa yorum yapabiliyor. Arada bazı kişiler tembellik mi desek, karşısındakini kullanmak mı desek bunu tam olarak tanımlayamam ama iş yükünü diğer mesai arkadaşlarına yükleyenlerde var. Ya da mesleğini kendisi bile küçümseyenler ile karşılaşabilirsiniz”.*

*K11: “Bazı şeyleri saklamamız ve resmiyeti korumamız gerekir. Ama kadınlar birbirini daha çok eziyor”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin iş ortamında cinsiyet rolü stereotiplerine maruz kaldığını göstermektedir. Erkek egemen bir sektörde çalıştıkları için, kadın güvenlik görevlileri bazen işlerini ciddiye almamakla suçlanmakta ve önerileri küçümsenmektedir. Bu, toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri nedeniyle kadınların yeteneklerinin sorgulanmasına ve güçsüz görülmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, meslektaşlarıyla iletişimde çeşitli sorunlar yaşamaktadır. İyi niyetli uyarılar veya öneriler, yanlış bir şekilde algılanabilmekte ve kadınların bilgisiz veya yeteneksiz olduğu varsayımıyla karşılaşılmaktadır. Bu durum, cinsiyet temelli önyargıların ve toplumsal algıların iletişim süreçlerini etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyete dayalı ayrımcılık ve tacizle karşılaşabildiğini göstermektedir. Meslektaşlarından cinsel içerikli teklifler almak, cinsel obje olarak görülmek ve baskıya maruz kalmak, kadınların iş ortamında güvende hissetmelerini engelleyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarına dayalı güç ilişkilerinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansımasıdır. Kadın güvenlik görevlileri arasında içsel zorbalık ve eziyet yaşandığı görülmektedir. Kadınlar arasında iş birliği ve dayanışma eksikliği, rekabet ve cinsiyet temelli hiyerarşilerin varlığına işaret etmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının ve sosyal ilişkilerin kadınlar arasında da baskıcı etkilerini göstermektedir.

Sonuç olarak bulgular, güvenlik görevlilerinin meslektaşlarıyla yaşadığı sorunları, kadınların karşılaştığı zorlukları ve eşitlikçi bir çalışma ortamının önemini vurgulamaktadır. Buna ek olarak, kadın güvenlik görevlilerinin iş ortamında daha fazla toplumsal destek ve eşitlik ihtiyacı olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların ve önlemlerin alınması, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve tacizin önlenmesi için önemli adımlar olacaktır. Aynı zamanda, cinsiyet rollerine dayalı stereotiplerin sorgulanması ve iş ortamında çeşitliliğin teşvik edilmesi gerekmektedir.

**Soru 4: “Güvenlik görevlilerinin gelen ziyaretçilerle ya da kurum çalışanlarıyla yaşadığı sorunlar nelerdir?”**

Bu soru, güvenlik görevlilerinin gelen ziyaretçilerle ve kurum çalışanlarıyla karşılaştığı sorunları ve engelleri anlamayı amaçlamaktadır. Güvenlik görevlileri, ziyaretçilerin ve çalışanların güvenliğini sağlamak ve kurumun düzenini korumakla

görevlidir. Ancak, bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların tespit edilmesi, güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi ve daha iyi bir çalışma ortamının oluşturulması açısından önemlidir.

*Önemli not: Katılımcılarla görüşme yapılmadan önce üst yönetimden izin alınması, katılımcıların verdiği cevaplarda iş kaygısı ve şeffaflık konusunda bazı sınırlamalara neden olabilmektedir. Bu durumda, katılımcıların tamamen açık ve objektif cevaplar verme yeteneği üzerinde bir belirsizlik oluşabilir. Bu durum, elde edilen verilerin ve analizlerin kesin doğruluğunu sorgulama ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, katılımcıların ifadeleri, iş kaygısı ve olası sınırlamalar nedeniyle bazı öznel ve yanıltıcı unsurlar içerebileceği konusunda dikkate alınmalıdır.*

Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Bir elektronik mağazasında ödemesi yapılmamış bir alarm sinyali vermişti. Müşteriyi normal ve kibar şekilde “Alarmınız alınmamış galiba. İsterseniz sizi kasaya yönlendirelim orada arkadaşlarımız yardımcı olsunlar” dedim ve müşteri bana kaba, bağırarak ve hakaret eder bir ses tonuyla cevap verdi. Eğer ben erkek olsaydım müşteri bu tepkiyi veremezdi. Çünkü erkek meslektaşlarım müşteriye o durumda temashı bir tepki verebilirdi. Bu olaydan sonra yöneticinin bana olan tavrı değişti. Çünkü kadından beklenen, fitratındaki şeyleri yansıtmadım. Bana göre bayan güvenliğinin projelerde olma amacı, müşteriler bayanı görünce yumuşasın, güzel bir görüntü olsun, yumuşak konuşsun, müşteriyi sakinleştirsin diye. İşte bayanların caydırıcılığı orada kullanılıyor. Kadınları ayırıyor farkındayız. Kadınlar vitrin olarak düşünüyorlar. Bu şekilciliğe giriyor”.*

*K2: “Hiçbir sorunum yok. Hepsini çok iyi anlaşıyorum. Ve hepsini çok seviyorum”.*

*K4: “Girişler kart ile yapılıyor. Bazen kartsız giriş yapmak isteyenler oluyor. Onları içeri aldıktan sonra güvenlik önlemi olarak kartı girişe kapatıyoruz. Kaybetmiş olabilir ya da çalınmış olabilir. Bu olayda kurum çalışanlarından: “Sen benim kartımı nasıl kapatırsın sen benim sayemde buradasın” şeklinde tepki alıyoruz”.*

*K8: “Özellikle çoğu kurum çalışanı gerçekten güvenliklere karşı çok anlayışlı ama diğer kısım gerçekten güvenliği hiçe sayıyorlar. Mesela bize bir talimat veriyorlar*

*ve biz o talimatı uyguladığımızda kurum çalışanları bizi çocuk yerine koyuyorlar, dışlıyorlar ve küçümsüyorlar”.*

*K9: “Sorunlar oluyor. Her türlü kullanmak istiyorlar”.*

*K12: “Hayır yaşamadım”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Güvenlik görevlisi olarak kadınların müşterilere daha yumuşak bir görüntü sunması ve müşterileri sakinleştirme beklentisi vardır. Bu beklenti, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyet rolleriyle uyumlu davranışlar sergilemeleri gerektiği anlamına gelir. Kadın güvenlik görevlilerinin, erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla sorgulanan, dışlanan veya küçümsenen bir konumda olabileceği görülmektedir. Bazı müşterilerin veya çalışanların güvenlik görevlilerine cinsiyetlerinden dolayı olumsuz tepkiler verdiği belirtilmektedir. Bu durum, kadınların güvenlik alanında çalışırken daha fazla zorlukla karşılaşabileceğini ve mesleklerinde saygınlık kazanmada engellerle karşılaşabileceklerini göstermektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin vitrin olarak düşünüldüğü ve sadece dış görünüşleriyle değerlendirildiği vurgulanmaktadır. Bu durum, güvenlik görevlilerinin niteliklerine veya yetkinliklerine odaklanmak yerine cinsiyetlerine dayalı stereotiplerle değerlendirilebileceklerini göstermektedir. Bazı çalışanların güvenlik önlemlerini ciddiye almadığını ve güvenlik görevlilerini küçümsediği görülmektedir. Bu durum, iş yerindeki güç ilişkilerinin ve iletişim eksikliklerinin cinsiyet temelli olumsuz etkilerini yansıtmaktadır.

Bulgulara dayanarak, bazı güvenlik görevlilerinin müşteriler veya kurum çalışanları arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı ve bazı durumlarda dışlandığı görülmektedir. Bu durum, güvenlik görevlilerinin işlerini etkileyebilmekte ve iş ortamında eşitlik ve saygı prensiplerinin daha fazla vurgulanması gerektiğini göstermektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyet algısı ve dayanışma eksikliği gibi unsurlar, toplumsal cinsiyetin güvenlik sektöründeki rolünü yansıtmaktadır. Ayrıca güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyet normlarının etkisi altında farklı deneyimler yaşadığını ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın, stereotiplerin sorgulanması ve iş yerindeki dayanışma ve anlayışın önemini vurgulamaktadır.

**Soru 5: “Size göre iş yerinizde cinsiyetçi bir ayırım ortamı var mıdır, cinsiyetçi ayırım ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların iş yerinde cinsiyetçi bir ayrımın var olup olmadığına dair deneyimlerini ve düşüncelerini incelemeyi amaçlamaktadır. Soru, cinsiyete dayalı ayrımcılığın iş ortamında var olup olmadığına dair farkındalık yaratmaya yöneliktir. Katılımcıların bu konudaki görüşlerini ifade etmeleri beklenirken, aynı zamanda iş yerinde yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılığın ne şekilde ortaya çıktığını, etkilerini ve sonuçlarını anlamaya yönelik bir inceleme yapmayı hedeflemektedir. Bu soru ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılığı, iş yerindeki eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri vurgulayarak, cinsiyet eşitliği ve adil bir çalışma ortamı sağlama çabalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Burada yaşamadım. Daha önceki iş yerimde yaşadım. Kadınları daha güçsüz gördükleri için cinsiyet ayrımcılığı görebiliyorsunuz. Şimdi evli olduğum için de farklı davranabiliyorlar. İnsanlara ne kadar yaklaşılabileceğini tecrübe ediyoruz”.*

*K4: “Bayanlar için daha farklı düşünüyorlar. Zayıf, beceriksiz, her mevkide görev yapamaz. Kadının yapabileceği işler erkeklerin kafasında belirlidir. Ben her yerde kadın görmek istiyorum”.*

*K7: “Burada pozitif ayrımcılık var mesela kadınların kapıları açması istenmiyor. Bu da benim hoşuma gitti. Bu güzel bir şey gibi geliyor ama sanırım pozitif ayrımcılık yüzünden pasifleştik”.*

*K8: “Erkeklerin biraz daha önde tutulduğunu görüyorum burada. Kadınlara ister çalışın ister çalışmayın diyorlar. Erkeklerin sorunları hemen çözülüyor. Kadınlar hep ikinci planda kalıyor”.*

*K10: Kendi açımdan baktığımda tabii ki var. Her zaman söylediğim gibi insanları cinsiyetine göre değil insan olarak tanımlamalıyız. Cinsiyet işin içine girerse birçok sorunda beraberinde geliyor. Örneğin bir erkek bu işi daha iyi yapabileceğini ve kadının burada olmaması gerektiğini düşünüyor. Ama kadınlara da baktığımızda kadın olarak ayrıcalık bekleyen kadınlarımız da var. Bunlar başlı başına bir sorun.*

*K14: “Evet var. Çoğu yer kadın çalıştırmak istemiyor, erkek çalışsın istiyorlar. Şu an benim çalıştığım yerde, eleman bulamadıkları için kadın çalıştırıyorlar. “Erkek güvenlik bilsak kadınları işten çıkartırız” diyorlar”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Bulgular, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğunu göstermektedir. Katılımcıların bazıları, daha önceki iş deneyimlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, iş yerinde cinsiyetin belirli iş rolleriyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Örneğin, bazı katılımcılar erkeklerin kadınları zayıf veya beceriksiz olarak gördüğünü ve kadınların yapabileceği işlerin sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin iş yerindeki ayrımcılığın temelini oluşturduğunu göstermektedir. Bazı katılımcılar, iş yerinde pozitif ayrımcılık uygulamalarının varlığından bahsetmiştir. Örneğin, kadınlardan kapıları açma gibi görevlerin istenmemesi pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bazı katılımcılar bu uygulamaların kadınları pasifleştirdiğini ve eşitlik yerine ayrıcalık yarattığını ifade etmiştir. Bulgular, iş yerinde erkeklerin önceliklendirildiğini ve kadınların ikinci planda tutulduğunu göstermektedir. Katılımcılar, erkeklerin sorunlarının daha hızlı çözüldüğünü ve kadınların taleplerinin veya sorunlarının görmezden gelindiğini belirtmiştir. Bu durum, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğunu göstermektedir. Bulgular, kadınların çalışma deneyimlerinin çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bazı katılımcılar iş yerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamadıklarını belirtirken, bazıları cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu farklı deneyimler, iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın bireysel deneyimlere ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın hala var olduğunu ve kadınların eşit fırsatlara erişim konusunda bazı zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Katılımcıların deneyimleri, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelini oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların güçsüz, beceriksiz veya belirli pozisyonlarda çalışamaz olarak algılanması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansımasıdır. Pozitif ayrımcılık uygulamaları bazı durumlarda kadınları pasifleştirerek eşitlik yerine ayrıcalık yaratabilmektedir. Kadınların sorunlarının görmezden gelinmesi ve erkeklerin önceliklendirilmesi ise iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştirmektedir. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanması, farkındalığın artırılması ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

**Soru 6: “Güvenlik görevlisi mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığının olduğunu düşünüyor musunuz?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik görevlisi mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair düşüncelerini araştırmayı amaçlamaktadır. Soru, cinsiyete dayalı ayrımcılığın güvenlik görevlisi mesleği üzerindeki etkisini anlamak, katılımcıların bu konuda farkındalıklarını ve deneyimlerini ortaya çıkarmak amacıyla yöneltilmiştir. Bu soru, güvenlik görevlisi mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik olgusunu tartışmaya açarak, toplumsal cinsiyetin iş yaşamına etkisini anlamaya yönelik bir çaba göstermektedir. Katılımcıların cevapları, meslekte cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin farkındalık düzeyini, deneyimlerini ve perspektiflerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K4: Evet, ayrımcılık olduğunu düşünüyorum. 2 bayan bir mevkide beraber çalışıyorduk. “Burayı 2 bayan mı koruyacak?” demişlerdi ve yanımıza erkek güvenlik görevlisi göndermişlerdi.*

*K7: “Evet. Güvenlik mesleğine erkek mesleği olarak bakıyorlar. Ama bir kadın iyi bir güvenlik eğitimi alırsa erkek gibi güçlü olmadan da birçok olayı savuşturabilir”.*

*K8: “Mesela iş başvurusuna bir erkek ve bir kadın başvurursa, kadın daha tecrübeli olsa bile kadını elerler, erkeği alırlar. Erkekler her zaman ön planda bu meslekte. Bence bunun sebebi ise erkekler yapar, rahat, gecede kalabilir ve her mevkide çalışabilir ama kadınlar sorun çıkarır, mızızlanır düşüncesi”.*

*K10: Kesinlikle. Mesela zırhlı araçlarda kadın güvenlik görevlisi göremezsiniz. Ya da bir fabrikada. Kadın güvenlik görevlileri genellikle okullarda, AVM’lerde ve sitelerde yoğunluktadır. Okullarda genellikle gelen ziyaretçileri kaydederler. AVM’lerde ve sitelerde güler yüzlü, sıcak ve sevecen bir ses tonu ile gelen ziyaretçileri karşılarlar. Kadın zayıf iş gücüdür. Bu demek değil ki bütün projeler böyle. Ama genele bakıldığında bu şekilde.*

*K11: “Evet var. Mesela kavga oluyor amir erkek güvenliği gönderiyor. Kadını göndermiyorlar”.*

*K13: "Evet var. Kadınlarda bunu istemsiz yapıyorlar. Mesela evliyiz, bir damacana su geldiğinde eşimize taşıtıyoruz. Kadınların tabiatında da var. Böyle şeylere alıştırmışız".*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Bulgular, güvenlik görevlisi mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın mevcut olduğunu düşünen katılımcıların olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, kadınların güvenlik mesleğine yönelik olumsuz stereotiplerle karşılaştıklarını ifade etmektedir. Bir katılımcı, iki kadın güvenlik görevlisinin aynı mevkide çalıştıkları bir durumda, erkek bir güvenlik görevlisi gönderilmesinin cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir örneği olduğunu belirtmektedir. Bu, kadınların güvenlik görevlisi olarak yeteneklerinin sorgulandığı ve ön yargılarla karşılaştığına işaret etmektedir. Bazı katılımcılar, güvenlik mesleğinin genellikle erkek mesleği olarak algılandığını bu yüzden kadınların bu meslekte zorluklarla karşılaştığını vurgulamaktadır. Kadınların güvenlik görevlisi olarak görülme konusunda çeşitli ayrımcı tutumlarla karşılaşabileceklerine dikkat çekmektedir. Ayrıca, kadın güvenlik görevlilerinin belirli sektörlerde yoğunlaştığı ve belirli görevlerle ilişkilendirildiği ifade edilmektedir. Örneğin, okullarda, AVM'lerde ve sitelerde çalışan kadın güvenlik görevlilerinin daha çok ziyaretçi karşılama veya güler yüzlü bir yaklaşım sergileme gibi görevlerde çalıştığı belirtilmektedir. Bu durum, kadınların belirli alanlarda "zayıf iş gücü" olarak görüldüğünü ve cinsiyete dayalı rollerin hala mevcut olduğunu göstermektedir. Bazı katılımcılar, kadın güvenlik görevlilerinin erkek meslektaşlarına kıyasla daha az fırsat ve ayrıcalık elde ettiğini belirtmektedir. Kadınların mesleki deneyime ve yetkinliğe sahip olmasına rağmen işe alımlarda ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalabileceğine dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, bulgular güvenlik görevlisi mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığının var olduğunu ve kadınların mesleki fırsatlardan eşit şekilde yararlanamadığını göstermektedir. Kadın güvenlik görevlileri iş yerlerinde karşılaştıkları ayrımcı tutumlar ve cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Cinsiyet temelli ön yargılar, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların güvenlik görevlisi olarak potansiyellerini tam olarak gerçekleştirememelerine neden olmaktadır. Sonuçlar, cinsiyet eşitliği ve



adaletin sağlanması için daha fazla farkındalık ve eşitlikçi uygulamaların gerekli olduğunu göstermektedir.

**Soru 7: “Fiziksel ve psikolojik şiddetle, tacizle karşı karşıya kaldınız mı? Evet, ise tepkiniz ne oldu?”**

Bu soru, katılımcıların çalışma ortamlarında maruz kaldıkları fiziksel ve psikolojik şiddet ile taciz durumlarına odaklanmıştır. Kadın katılımcıların bu tür olumsuz deneyimler yaşayıp yaşamadıklarını belirlemek ve eğer yaşamışlarsa bu olaylara nasıl tepki verdiklerini anlamak amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. İş yerlerinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizin varlığına dikkat çekilerek, cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma ortamlarına yansımaları araştırılmıştır. Kadın katılımcıların bu tür durumlarla başa çıkma stratejileri, tepkileri ve deneyimleri ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Hakkımızı savunduğumuz zaman üzerimizde psikolojik olarak baskı kurulabiliyor. Yöneticiler birçoğu bayan güvenliği sadece kanunen zorunlu olduğu için bulunduruyor. Bayan güvenlik zayıf, sürekli hasta olabilen, rapor alabilen, işini aksatan, eviyle ilgilenmek zorunda kalan, hamile kaldığından doğum iznine çıkacak, dedikodu yapıp ortalığı karıştırabilecek potansiyele sahip bir varlık olarak görülebiliyor. Bu yüzden psikolojik baskı ile karşı karşıya kalabiliyoruz”.*

*K4: “Genelde evli insanlara bu meslekte daha çok saygı duyuyorlar. Bekar bir kadın ister istemez erkeklerin dikkatini ve ilgisini çekiyor. Bence bu meslekte kadın sert, güçlü ve mesafeli durmalı. Ben toplumu mu değiştirmeliyim yoksa kendimi mi değiştirmeliyim? Kendimi değiştiriyorum. Toplumun değişeceği yok.”.*

*K6: “Bir site projesinde şiddet gördüm. Yönetimdeki bir erkekten dayak yedim ve işten ayrıldım”.*

*K7: “İş görüşmesine gittiğim gün “senin de baldırlar baya genişmiş” dedi. Oradan işten ayrılırken aynı müdür “saçların ne güzel kokuyor” dedi. Bunlar beni psikolojik olarak kötü hissettirdi”.*

*K9: “Sözlü olarak tacizlerle karşı karşıya kalıyoruz. Evli ve bekar arkadaşlarımda yaşıyor ama boşanmış kadınlar bunu daha çok yaşıyor. Bazen mesafe koymak gerekiyor. Bunu da “abi, kardeşim” gibi kelimelerle yapıyorum”.*

*K14: “Karşılaşmadım ama boşandıktan sonra bana bakışlarının, konuşmalarının ve tavırlarının değiştiğini gördüm”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadın güvenlik görevlileri iş yerlerinde cinsiyet temelli önyargılara maruz kalabilmektedir. Örneğin, bazı katılımcılar iş başvurularında kadınların tecrübelerine rağmen erkeklerin tercih edildiğini ifade etmiştir. Bu durum, güvenlik mesleğinin hala erkek egemen bir alan olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin, kadın güvenlik görevlilerinin itibarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bazı katılımcılar, kadınların zayıf, duygusal veya sorun çıkarıcı olarak algılandığını ifade etmiştir. Bu stereotipler, kadın güvenlik görevlilerinin yeteneklerinin küçümsenmesine ve itibarlarının zedelenmesine sebep olmaktadır. Toplumsal cinsiyet algıları, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerinde maruz kaldıkları taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı etkilemektedir. Örneğin, bekâr ve boşanmış kadınların ilgi çektiği algısı ve evli kadınların daha saygın görüldüğü düşüncesi, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerini etkilemekte ve farklı muamelelere neden olmaktadır. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerindeki profesyonel kimliklerini olumsuz etkilemekte ve cinsel tacize yol açmaktadır. Fiziksel şiddet, kadın güvenlik görevlilerinin karşılaşabileceği riskler arasında yer almaktadır. Örneğin, bazı katılımcılar iş yerlerinde şiddete maruz kaldıklarını ve yöneticiler tarafından fiziksel saldırıya uğradıklarını ifade etmiştir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin güvenliğini tehlikeye atmakta ve fiziksel zarar görmelerine yol açmaktadır.

İş yerinde cinsel taciz, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimleri arasında yer almaktadır ve psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkilere sahip olmaktadır. Katılımcılar, bazı durumlarda iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını ve bu durumun psikolojik olarak kötü hissettirdiğini belirtmiştir. Bu tacizler, kadın güvenlik görevlilerinin özgüvenini ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Sözlü taciz, kadın güvenlik görevlilerinin karşılaşabileceği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bazı katılımcılar iş yerinde yapılan cinsiyetçi ve aşağılayıcı yorumlara maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu sözlü tacizler, kadın güvenlik görevlilerinin motivasyonunu etkilemekte ve iş ortamında stres ve rahatsızlık yaratmaktadır. Kişisel yaşam olayları, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerindeki

algılarını etkilemektedir. Örneğin, boşanma sonrası iş yerindeki meslektaşlarının davranışlarının değiştiğini belirten katılımcılar vardır. Bu durum, kişisel yaşam olaylarının iş yerindeki ilişkileri ve deneyimleri nasıl etkileyebileceğini göstermektedir.

Bu bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerinde cinsiyet temelli şiddet, taciz ve önyargılara maruz kaldığını açıkça göstermektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin maruz kaldıkları bu tür olumsuz deneyimler, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizliğin bir yansımasıdır. Bu sonuçlar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın, cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve iş yerinde güvenliğin sağlanması konularında önemli sorunları vurgulamaktadır.

**Soru 8: “Meslektaşlarınız, güvenlik amirleri ve güvenlik müdürü tarafından rahatsız edici tutum ve davranışlarla karşılaştınız mı?”**

Bu soru, katılımcıların iş yerindeki diğer çalışanlar ve üst düzey yöneticiler tarafından sergilenen rahatsız edici tutum ve davranışları incelemeyi amaçlamaktadır. Bu soruyla, kadın güvenlik görevlilerinin meslektaşları ve yöneticileri arasında cinsiyet temelli taciz, cinsiyet temelli ayrımcılık veya rahatsızlık yaşayıp yaşamadıkları üzerinde durulmaktadır. Bu sorunun altında yatan vurgu, iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı, güç dengesizliği ve kadın güvenlik görevlilerinin maruz kaldığı olumsuz deneyimleri anlamak ve eleştirel bir bakış açısıyla incelemektir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Hem maddi hem de manevi olarak hakkımızı alamıyoruz. Hakkımızı arayamıyoruz çünkü çok sivrirlerseniz burada istenmezsiniz. Kadınlar her şeyi yapabilmeli o zekaya sahip olmalı ama bir şey talep etmemeli, o kadar da aptal olmalı”.*

*K5: “İşle alakalı değil ama özel hayatla ilgili oluyor. Ama kestirip atınca bitiyor. Yani herkes haddini bilmeli. Mesela gittiğim yere çocuklarımı götürüyorum. Bu şekilde bir şeylerin önüne geçmeye çalışıyorum”.*

*K7: “Yakın bir zamanda nöbet arkadaşım ile yaşadım. Karnımı tutuyordum. Arkadaşıyla konuşurken “yanımdaki bayan arkadaş da hamile galiba” dedi. Ben de çok şaşırđım. Kadınlara bakış açıları çok iğrenç. Mesela bir erkek meslektaşım vardı. Dul bir kız arkadaşı varmış ve ondan ayrılmış. Neden ayrıldın sorun nedir diye*

*sorduğumda şöyle bir cevap verdi: “patlak”. Cinsiyetçi küfürler var. Daha sonra mesafe koymaya başladım.”.*

*K9: “Daha önce çalıştığım yerde mutfak vardı ve kendi malzemelerimizi alıp yemek yapabiliyorduk. Oradaki vardiya amirimiz temizlik, yemek ve hizmet gibi şeyleri bana yaptırıyordu”.*

*K11: “Evet yaşadım. Örnek verecek olursam: “sana hastayım, çok güzelsin bugün” gibi cinsel imalı cümleler duydum”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadın güvenlik görevlilerinin çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla, rahatsız edici tutum ve davranışlarla karşılaştığı görülmektedir. Katılımcılar, kendilerine yönelik aşağılayıcı ve küçümseyici tutumlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Örneğin, kadınların sadece kanuni zorunluluk nedeniyle işe alındığı ve güvenlik görevlisi olarak beklentilerin düşük olduğu algısı vurgulanmıştır. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerine dayalı stereotiplerle mücadele etmek zorunda kaldığını göstermektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin haklarını savunmanın ve taleplerini dile getirmenin olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Katılımcılar, eğer sivrillirlerse ya da taleplerini dile getirirlerse iş yerinde istenmez hale gelebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, güvenlik sektöründe cinsiyet temelli baskıların ve güç dengesinin var olduğunu ve kadın güvenlik görevlilerinin kendi haklarını savunma konusunda çekinceli olabileceklerini göstermektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin bazen kendi stratejilerini kullanarak rahatsız edici durumlarla başa çıkmaya çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Örneğin, bazı katılımcılar çocuklarını iş yerine götürerek veya mesafe koymak gibi yöntemlerle olumsuz durumların önüne geçmeye çalışmışlardır. Bu, kadın güvenlik görevlilerinin güçlü olmaya çalışırken aynı zamanda güvenlik sektörünün cinsiyetçi normlarına uyum sağlamak zorunda kaldıklarını göstermektedir.

Katılımcılar, meslektaşları, güvenlik amirleri ve güvenlik müdürü tarafından cinsel içerikli söylemlere maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Bu tür tutumlar, kadın güvenlik görevlilerini psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve çalışma motivasyonlarının düşürmektedir. Ayrıca, bazı katılımcılar özel hayatlarıyla ilgili olarak da cinsel tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kadın güvenlik görevlileri,

iş yerinde dahi olsa özel hayatlarına yönelik cinsel obje olarak görülme, cinsiyetçi söylemler ve cinsel tacizle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, güvenlik sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet stereotiplerinin hala yaygın olduğunu göstermektedir. Bir katılımcı daha önce çalıştığı bir yerde vardiya amirinin temizlik, yemek ve hizmet gibi görevleri sadece kendisine yaptırdığını belirtmiştir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyet temelli olarak ek sorumluluklarla yükümlendirilebileceğini ve haksız bir şekilde iş yükünün artabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları zorlukları ve maruz kaldıkları olumsuz tutumları vurgulamaktadır. Bu durum, eşitsizliğin, cinsel taciz ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın hala var olduğu bir çalışma ortamında çalışan kadın güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunları ortaya koymaktadır. Bu bulgular, cinsiyet eşitliği ve adil çalışma koşullarının sağlanması için güvenlik sektöründe dikkate alınması gereken önemli konuları vurgulamaktadır.

**Soru 9: “Giyim tarzınız ve yaşayış şekliniz yüzünden karşı cinsten olan meslektaşlarınızla, amirlerinizle ve müdürünüzle sorunlar yaşadınız mı?”**

Bu soru, katılımcıların giyim tarzları ve yaşam tarzlarıyla ilgili olarak iş yerinde karşı cinsle yaşadıkları olumsuz deneyimleri ve çatışmaları araştırmayı amaçlamaktadır. Bu soruyla vurgulanmak istenen, cinsiyet temelli stereotiplerin ve önyargıların çalışma ortamında nasıl bir etkisi olduğunu anlamaktır. Bu sorunun irdelediği nokta, cinsiyet temelli önyargıların ve ayrımcılığın iş yerindeki ilişkileri nasıl etkileyebileceği ve bu tür sorunlarla başa çıkma stratejilerinin neler olduğudur. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K4: “Ben yaşamadım ama şahit oldum. Bir bayan arkadaşımın Instagram’da mayolu ve mini etekli resmi vardı. Bunu gören erkek arkadaşlarım “şuna baksana” vs. şeklinde yorumlar yaptılar. Instagram’daki resmi gördüğü an yanındaki kadına çok daha farklı bakıyorlar”.*

*K6: “Giyim tarzım normal olduğu için yaşamadım. Ama iş yerimde kadın güvenlik hakkındaki yorumları duymuştum. “Ben olsam eşime böyle giydirmem” ya da “sen benim eşim olsam böyle yaptırmam” tarzında şeyler söyleniyordu. Ve erkekler kendi arasında dedikodu yapıyorlardı”.*

*K7: Ben yaşamadım ama bazı dedikodular duymuştum. Bir kadın güvenlik varmış geceleri WhatsApp durumu atıyormuş. “Gece gezmelere gidiyor, gece kulüplerine gidiyor” diye kadının arkasından hafifmeşrep gibi bahsediliyordu”.*

*K9: “Hayır. Zaten giyim tarzım normal. İş ortamında değil ama özel hayatımda buna benzer bir şey yaşadım. Bir kadın arkadaşım giyim tarzı ve yaşayış şekli olarak biraz farklıydı. Çevremdeki insanlardan uyarılar aldım. “Bu kadını senin yanına yakıştıramıyoruz. Seni çok aşağıya çekiyor, onun yanına gitme, sen o kalitede bir insan değilsin, sen daha kalitelisin” gibi yorumlar yapıldı”.*

*K10: “Ben giyinmeyi, makyajı ve bakımı seven biriyim. Mesela sırtı açık bir bluz giymiştim dövme ve piercingler de var. İş yerine gelince herkesin bana baktığına şahit oldum ve sonrasında “boşanmış ve çocuğu var kıyafete dövmelere bak. Kendini düşünmüyorsan oğlunun namusunu düşün” gibi dedikoduları duydum. Ama bu sebepten amirlerim ve müdürlerimden iş hakkında olumsuz bir tepki almadım”.*

*K12: “Giyim tarzım normal olduğu için karşılaşmadım”.*

*K13: “Ben çok uç noktada giyinen biri değilim. Ama güvenlik bir bayan hakkında yorum yapıldığını duydum. Yani bu bayan arkadaş biraz daha farklı giyinirdi. Bir yönetici tarafından arkasından yorum yapıldığına şahit oldum. “Güvenliğe yakışır mı? Evli bir bayana yakışır mı?” Şeklinde yorumlandı”.*

*K14: “Hayır, genelde mütevazı giyinirim. Doğu Anadolu şartlarına göre bizde öyle çok fazla açık seçik yoktur”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadelerini analiz ettiğimizde, toplumun kadınlara yönelik cinsiyet beklentileri ve normları üzerindeki etkilerini görmekteyiz. Kadınların giyim tarzı ve yaşayış şekli, toplumsal cinsiyet normları tarafından şekillendirilen bir alandır. Toplumda kadınlarla ilgili olarak belirli bir standart veya ideal giyim tarzı, davranış ve yaşayış şekli beklenmektedir. Bu beklentiler, kadınların bedenlerinin nesneleştirilmesine, giyim tercihlerinin sorgulanmasına ve cinsiyet rolleriyle uyumlu davranmalarının beklenmesine yol açmaktadır. Katılımcıların ifadelerinde de bu beklentilere atıfta bulunulmuştur. Örneğin, kadınların giyim tarzlarının, meslektaşları veya amirleri tarafından eleştirilene maruz kalması veya cinsel tacizle ilişkilendirilmesi söz konusu olmuştur. Bu durum, kadınların meslek yaşamlarında karşılaştıkları

zorlukları yansıtmaktadır. İş yerindeki cinsiyet normları ve cinsiyetçi tutumlar, kadınların profesyonel kimliklerinin sorgulanmasına, yeteneklerinin küçümsenmesine ve terfi veya ilerleme fırsatlarından mahrum bırakılmasına neden olmaktadır. Kadınlar, iş yerindeki cinsiyet rollerine uygun davranmaları beklenen "ideal" kadın imajıyla sınırlanmakta ve bu da kadınların iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmalarına yol açmaktadır. Bazı katılımcıların ifadesine göre, kadınların giyim tarzları ve yaşayış şekilleriyle ilgili olarak çevrelerinden gelen baskılar ve eleştirilerle karşılaştıklarını göstermektedir. Kadın arkadaşının farklı giyim tarzı ve yaşam tarzıyla ilgili yapılan yorumlar, toplumun belirli kalıplarına uymayan kadınların dışlanması ve değersizleştirilmesi üzerine kurulu olan toplumsal cinsiyet normlarının bir yansımasıdır. K10'un ifadesine göre, kadınların giyim tarzlarının ve bedenlerinin toplumsal cinsiyet rolleriyle nasıl ilişkilendirildiğini ve bu nedenle yargılandıklarını göstermektedir. Kadının giyimi, makyajı ve beden süslemeleriyle ilgili yapılan dedikodular, toplumun belirli standartlara uymayan kadınları dışlama ve ahlaki değerlendirmelere tabi tutma eğilimini yansıtmaktadır.

Sonuç olarak, katılımcıların ifadeleri, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların giyim tarzı ve yaşayış şekli üzerindeki baskıları ve zorlukları gözler önüne sermektedir. Kadınlar, meslek yaşamlarında cinsel taciz, nesneleştirme ve cinsiyetçi yargılara maruz kalmaktadırlar. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve cinsiyet normlarının hala varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri hala kadınların iş yaşamında karşılaştığı ayrımcılık ve zorlukları etkilemektedir. Ancak, toplumda yaşanan değişimler ve kadınların kendi kimliklerini ifade etme potansiyelleri, ilerlemenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için umut verici bir göstergedir.

**Soru 10: “Vardiya başlamadan önce amirleriniz/müdürünüz briefing verirken ve nöbet yeri dağılımı yaparken cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşılaştınız mı?”**

Bu soru, iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını ve etkilerini anlamak için katılımcılara yöneltilmiştir. Özellikle vardiya başlamadan önce amirler ve müdürler tarafından yapılan bilgilendirmeler ve nöbet yeri dağılımları sırasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalınıp kalınmadığını irdelemek hedeflenmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışanların görevlerinin belirlendiği ve sorumlulukların

dağıtıldığı bu kritik anlarda ortaya çıkmakta ve çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K4: “Bizim görev noktalarımız sabit. Kadın olarak genellikle giriş noktalarındayız”.*

*K5: “Daha önce çalıştığım bir yerde devriye atmamız gerekiyordu. Bayan güvenlik azdı. Devriye atılacak alanda çok yılan vardı. Yöneticilerde bu bölgelere bayanların gitmesini istemediler. Müdürümüz “kamera yok ne olur ne olmaz bayanlar gitmesin” demişti. Bazı erkek arkadaşlar “biz aynı parayı alıyorsak neden o işi biz yapıyoruz da kadınlar neden yapmıyorlar” diye tepki göstermişti. Erkek meslektaşlarımın bu şekilde düşünmesine çok üzüldüm”.*

*K6: “Mesela devriyeler hep erkek oluyor. Biz devriye olmak istediğimiz zaman kabul etmiyorlar. Bence bunun sebebi de bir olay olursa kadın güçsüz kalır, yapamaz düşüncesi”.*

*K7: “AVM’de yaşadım. Tek kapılar vardı. Amirlerle ve müdürlerle arası iyi olanlar o kapılara nedense hiç gönderilmiyordu. Devriye oldum ama şöyle dediler “ilk kadın devriyesin”.*

*K10: “Evet. Otopark girişlerine erkekler gönderilir. Ana girişlere kadınlar. Otoparkta kadın yapamaz düşüncesi hâkim. Ya da devriye genellikle erkektir. Başka bir konuda amir kendine yakın hissettiği kişileri iyi ve rahat noktalara verme eğilimi gösterebilir”.*

*K15: “Mesela otopark, otomasyon ve yapı işleri bölgesine asla kadın güvenlik göndermezler. Sadece bir kadın var otomasyonda. O da çok eski olduğu için orada”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Görev dağılımı ve rol sınırlamalarının olduğu görülmektedir. Katılımcılar, kadın güvenlik görevlilerinin genellikle giriş noktalarında çalıştığını, bazı noktalarda ve birimlerde kadın güvenlik görevlilerinin çalıştırılmadığını ifade etmektedir. Bu durum, kadınların daha statik, denetleyici veya "giriş kontrolü" gibi görevlerle sınırlı olduğunu göstermektedir. Öte yandan, erkek meslektaşlar genellikle daha aktif, riskli ve devriye görevleri gibi daha "güçlü" algılanan görevlere atanmaktadır. Bu, toplumsal cinsiyet



normlarına dayalı olarak kadınların daha "hassas" veya "savunmasız" kabul edildiği bir ayrımcılık örneğidir. Katılımcılar, kadın güvenlik görevlilerinin olay yerlerine veya riskli bölgelere gönderilmediğini belirtmektedir. Örneğin K5, riskli bölgelerde yapılacak devriyelerde kadın güvenlik görevlilerinin engellendiğini ve bu duruma erkek meslektaşlarının tepki gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca, bazı erkek meslektaşların bu durumu adaletsizlik olarak görmesi ve eşitlik ilkesini savunması, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuma ve değişimin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu durumda, kadınların güvenlik açısından riskli bölgelere gönderilmediği ve erkek meslektaşlara daha zorlu görevlerin verildiği görülmektedir. Bu durum, güvenlik sektöründe hala kadınların güçlü, yetenekli ve riskle başa çıkabilecek kişiler olarak algılanmadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet stereotipleri, kadınların güvenlik görevlerinde erkeklerden daha zayıf olduğu veya riskli durumlarla başa çıkamayacağı inancını pekiştirmektedir. Bu, kadınların profesyonel kapasitelerinin küçümsendiği ve yeteneklerinin sınırlı görüldüğü bir ayrımcılık şeklidir. Birkaç katılımcı, görev dağılımının amirlerin veya yöneticilerin kişisel ilişkilerine veya tercihlerine dayandığını belirtmektedir. Bu durumda, görev yerlerinin adaletsiz bir şekilde belirlendiği ve bu durumun cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açtığı ifade edilmektedir. Bu, güvenlik sektöründe objektif kriterlerin yerine kişisel ilişkilerin veya tercihlerin kullanıldığı bir ayrımcılık örneğidir.

Sonuç olarak, güvenlik sektöründe hala toplumsal cinsiyet normlarının ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkili olduğu görülmektedir. Kadın güvenlik görevlileri, belirli görevlere veya fırsatlara sınırlı erişime sahip olabilirken, erkek meslektaşlar daha geniş bir yelpazede faaliyet gösterebilmektedir. Bu durum, cinsiyet eşitliği ve adaletin sağlanması için güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanması, değiştirilmesi ve objektif kriterlere dayalı adil bir görev dağılımının sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

**Soru 11: “Nöbet yeri dağılımı yapılırken ayrıcalık gösterilen meslektaşlarımız oldu mu? Evet, ise tepkiniz ne oldu ve bu ayrımcılığın sebebi hakkında düşünceleriniz nelerdir?”**

Bu soru, iş yaşamında nöbet yeri dağılımı sırasında ayrıcalık gösterilen meslektaşların varlığını ve buna tepki veren katılımcıların deneyimlerini anlamayı amaçlamaktadır. Nöbet yeri dağılımı, iş yerindeki görevlerin adil bir şekilde

paylaşılması ve eşitlik ilkesinin sağlanması açısından önemli bir süreçtir. Ancak bazı durumlarda, belirli meslektaşlara ayrıcalık tanınabilir ve bu durum çalışanlar arasında huzursuzluğa, motivasyon kaybına ve adil davranışın sorgulanmasına yol açmaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Bir önceki çalıştığım yerde bir amirle birebir yaşadım. Dış alanına bakan soğuk bir kapı vardı. O bölgede kış aylarında nöbet yapan görevliler 2 saatte bir değiştiriliyordu. Bir gün bu amirimiz bana haksızlık yaptı ve ben hakkımı savunmak için tepki gösterdim. O soğuk kapıda uzun saatler boyunca görevlendirmeye başladı. Bir süre sonra müdürümüze bu olayla ilgili şikâyetle bulundum. Yıldırma politikası olarak bu davranışı sergilediğini düşünüyorum”.*

*K4: “Fiziği ve konuşması düzgün kadınlar genellikle giriş noktalarında değerlendiriliyor. Mal giriş ve otopark bölgelerinde kadının uygun olamayacağını düşünüyorlar. Yani kadın bir nevi vitrin görevi yapıyor. Tepki göstermedim. Çünkü tepki verdiğimiz zaman karşılığında farklı tepkiler alabiliyoruz”.*

*K6: “Tepki göstermedim. Zaten bize çok konuşuyorsun diyorlar. Kendimi ortaya atmak istemedim. Kadını güçsüz görüyorlar”.*

*K7: “AVM 'de çalışırken yaşadım. Sorunları açıkça söyleyemiyoruz çünkü sonrasında takıyorlar. Üstü kapalı söylemek zorunda kalıyoruz. 7 gün aralıksız çalışıyorduk. Oradan ayrılmaya karar verdim”.*

*K9: “Amire yakın kişiler kayırılıyor. Ama ne tepki verebilirim ki? Daha sonra zarar görecektir kişi yine ben olacağım”.*

*K10: “Bir amirim birliktelik teklif etti. Reddettiğim zaman beni en kötü noktalara verdi. Tabii ki o noktalara da gideceğim ama o noktalarda her zaman dönüşümlü kalınır. Bu amir beni sürekli o noktalara gönderirdi. Bunu birçok kez dile getirdim ve yaptığının adil olmadığını bildirdim. Hakkımı önce iyi bir üslupla savundum. Ama yine de bu davranış devam etti. Nöbet yeri ile başladı telsiz konuşmalarında aşağılamaya geçti. Sonra şirkete şikâyet dilekçesi verdim ve istifa ettim”.*

*K11: “Alışveriş merkezinde oluyordu. Fiziği düzgün kadın görevliler daha hareketli noktalara veriliyordu. Müşteriden verim almak için böyle yapıyorlardı. Bu gibi şeyler kadının öz güvenine zarar veriyor. Sesini çıkarmazsan seni ezerler”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadeleri, güvenlik sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını ve kadın güvenlik görevlilerinin nöbet yeri dağılımında karşılaştıkları sorunları açıkça göstermektedir. Katılımcıların ifadelerinde toplumsal cinsiyet normlarının etkisinden bahsedilmektedir. Kadınların belirli görevlerde daha verimli olduğu, belirli görevlere uygun olmadığı veya güçsüz olduğu algısı, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin bir sonucudur. Bu stereotipler, kadınların yeteneklerini ve tercihlerini sınırlayarak, onları belirli rollerle ve görevlerle ilişkilendirerek cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştirmektedir.

Katılımcıların tepki gösterme konusunda çekinceleri olduğunu ifade etmeleri, güvenlik sektöründe çalışan kadınların maruz kaldığı güç dengesizliğini yansıtmaktadır. İşten çıkarılma, yıldırma veya diğer olumsuz sonuçlarla karşılaşma korkusu, kadınların seslerini duyurmakta ve haklarını savunmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Bu da cinsiyet eşitliği mücadelesinin önündeki engellerden biridir.

Sonuç olarak, güvenlik sektöründe kadınların karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve güç dengesizliği açıkça görülmektedir. Kadınların seslerini duyurmakta zorlandıkları ve tepki göstermenin riskler taşıdığı görülmektedir. Bu ayrımcılığın sebepleri arasında cinsiyet normları, toplumsal cinsiyet stereotipleri ve güç ilişkileri etkili olmaktadır. Bu sorunları çözmek için toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılması, eğitimlerin verilmesi ve güvenlik sektöründe eşitlikçi politikaların uygulanması önemlidir.

**Soru 12: “Vardiyanızda önemli bir olay olduğunda, olay yerine bir kadın güvenlik görevlisi gönderildiğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadınız mı?”**

Bu soru, iş yaşamında önemli bir olay olduğunda, olay yerine bir kadın güvenlik görevlisinin gönderilmesi durumunda cinsiyete dayalı ayrımcılık deneyimlenip deneyimlenmediğini anlamaktır. Güvenlik görevlileri, acil durumlar ve olaylara müdahale etmek, güvenliği sağlamak ve düzeni korumak gibi önemli bir rol üstlenmektedir. Ancak bazen, bu tür olaylara müdahale edecek güvenlik görevlilerinin cinsiyetine dayalı olarak ayrımcılık yapılabilmekte ve bu durum, çalışanlar arasında huzursuzluk, adaletsizlik hissi ve eşitlik ilkesinin sorgulanmasına yol açabilmektedir. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

K4: “Tabii ki. Kadını zayıf görüyorlar. Mesela bir kavga olayı olduğunda bir kadın giderse şöyle tepkiler alabiliyoruz. “Sen mi geldin, sen mi kavgayı ayıracaksın, sen ne yapacaksın, elinin hamuruyla erkek işine karışma” şeklinde geri dönüşler oluyor”.

K5: “Şöyle şeyler yaşıyoruz. Mesela bir olay olduğu, olay yerine gidiyoruz ve erkek arkadaşlar “hayır siz girmeyin, siz geride durun, siz karışmayın” diyorlar.

K7: “Hiç olaya kadın müdahalesi görmedim. Çocuklar geliyordu beni dikkate almıyordu ama erkek bir güvenlik geldiğinde kaçıyorlardı”.

K8: “Böyle bir şey yaşadım. Görev yerimde öğrenciler birbirlerine girdiler. Tabii o anda erkeklere anons geçene kadar ben bekleyemedim. Çünkü çocuğu baya bir hırpalamışlardı. Araya ben girince “abla çık şuradan kadın halinle araya ne giriyorsun şimdi yumruk sana da gelecek” dediler. Kendimi orada göstermeye çalıştım. Beni bir kadın olarak dikkate almadılar. Erkek güvenlikler gelince hepsi kaçtı”.

K10: “Evet. Bir gün kavga vardı ben gittim ve kurum çalışanı “seni mi gönderdiler. Sen mi koruyacaksın beni? Sen önce kendini koru” dedi. Ama ön yargılar bunun tam tersini söylese bile bunun gibi olaylarda ortamı yatıştırmak benim için çok basitti”.

K12: “Mesela sigara içilmeyen bir yerde sigara içen birisini uyarmaya gidiyorum. Bayan olduğum için çok fazla etkili olamıyorum. Tutanak tutacağımı bildirdiğimde geri adım atıyorlar. Eğer uyarmaya erkek güvenlik görevlisi giderse daha çok dikkate alıyorlar”

K15: “Evet. Çoğu olaya ya da mevkiye kadınları zaten göndermiyorlar”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların yanıtları, kadın güvenlik görevlilerinin yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılığa işaret etmektedir. Birçok katılımcı, kadınların güçsüz ve yeteneksiz olarak algılandığını belirtmektedir. Olay yerine kadın güvenlik görevlisi gönderildiğinde, erkek meslektaşlar ve hatta olayın aktörleri tarafından şüpheyle karşılanmaktadır. Bu stereotipler, kadınların yeteneklerini sorgulayan ve otoritelerini itibarsızlaştıran bir etki yaratmaktadır. Ayrıca, katılımcılar kadın güvenlik görevlilerinin olaylara

müdahale etmelerine veya riskli görevlere atanmalarına karşı cinsiyet temelli bir önyargı olduğunu ifade etmektedir. Kadınlar genellikle geri planda tutulmakta ve erkek meslektaşlarına göre daha az sorumluluk almaktadır. Bu durum, kadınların kariyer gelişimini sınırlayan ve ilerlemelerini engelleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar arasında erkek güvenlik görevlilerinin daha çok dikkate alındığı ve daha fazla otoriteye sahip olduğu algısı bulunmaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, olay yerine müdahale ettiklerinde insanlar tarafından ciddiye alınmadıklarını ve otoritelerinin sorgulandığını hissetmektedirler. Bu durum, kadınların otoritelerini sağlama konusunda zorluklar yaşadıklarını ve güvenilirliklerinin tartışmaya açık olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu durum toplumsal cinsiyet normlarının varlığının hala var olduğunu göstermektedir. Son olarak, katılımcıların belirttiği gibi, cinsiyet temelli ön yargılar nedeniyle kadın güvenlik görevlilerinin etkili bir şekilde otorite kurmaları ve görevlerini yerine getirmeleri zorlaşmaktadır. Kadınların deneyimleri ve yetenekleri göz ardı edilmekte ve erkek meslektaşlarına göre daha az önemsenmektedirler.

Sonuç olarak, katılımcıların ifadeleri, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştığı ve bu durumun kariyer gelişimlerini etkilediğini göstermektedir. Kadınlar, güçsüz ve yeteneksiz olarak algılanmakta, olaylara müdahale etmeleri sorgulanmakta ve otoriteleri itibarsızlaştırılmaktadır. Ayrıca, erkek meslektaşlara göre daha az sorumluluk almaktadırlar. Cinsiyet temelli ön yargılar ve stereotipler, kadın güvenlik görevlilerinin otorite kurma ve görevlerini yerine getirme süreçlerini zorlaştırmaktadır.

#### **4.7. Çalışma Hayatında Yükselmeye İlişkin Bulgular**

1. Bu meslekte yükselmeyi düşünüyor musunuz? Evet, ise, hedefleriniz nelerdir?
2. Güvenlik görevlisi mesleğinde işe girme ve yükselmede eşitsizlik/ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Evet, ise, bu eşitsizlik/ayrımcılıktan bahseder misiniz?
3. Güvenlik amirliği/güvenlik müdürlüğü hakkında düşünceleriniz nelerdir?

4. Güvenlik amirliği/müdürlüğü pozisyonuna yükselmede karşılaşacağıız engeller size göre neler olabilir?
5. Güvenlik amiri/güvenlik müdürü kavramları size göre ne ifade ediyor, başarılı bir güvenlik amiri/müdürünün sahip olması gereken özellikler neler olmalıdır?
6. Erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştığınız sorunlar, kariyer geliştirme hedeflerinizi etkiledi mi?
7. Kadın vardiya amiri/müdürle çalıştınız mı? Evet, ise onunla cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik konusunda sorunlar yaşadınız mı? Ne gibi sorunlar yaşadınız?
8. Aynı dönemde sizinle işe başlayan arkadaşlarınız hangi pozisyonlardalar?
9. Kadınların erkeklere göre yönetici pozisyonunda daha az yer almasının nedenleri size göre nelerdir?

Bu sorular, kadın güvenlik görevlilerinin meslek yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları ve ayrımcılık deneyimlerini anlamak, meslekte yükselme hedeflerini belirlemek ve cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak amacı ile katılımcılara yöneltilmiştir. Sorular aynı zamanda, güvenlik sektöründe kadınların daha fazla temsil edilmesi için nelerin yapılması gerektiği konusunda fikirleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Kadın güvenlik görevlilerinin mesleklerinde karşılaştıkları zorluklara ve cinsiyete dayalı ayrımcılık sorunlarına odaklanarak, bu konulardaki farkındalığı artırmayı hedeflemektedir.

**Soru 1: “Bu meslekte yükselmeyi düşünüyor musunuz? Evet ise, hedefleriniz nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların mesleklerinde ilerleme düşüncelerini ve gelecekteki hedeflerini keşfetmek amacı ile katılımcılara yöneltilmiştir. Kadın güvenlik görevlilerinin kariyer yolculuklarını ve meslekteki yükselme potansiyellerini anlamak, motivasyonlarını ve hedeflerini ortaya çıkarmak hedeflenmektedir. Katılımcıların yanıtları, meslekteki fırsatları değerlendirme, kişisel ve profesyonel gelişim hedefleri belirleme ve başarıya ulaşma yollarını keşfetme konusunda önemli bilgiler sağlayacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

K1: “Emeklilik beklediğim için şu an düşünmüyorum. Daha önce yükselmeyi düşündüm. Ama avantajlarını ve dezavantajlarını düşündüğüm zaman vazgeçtim. Amir olmak çok sorumluluk istiyor ve ücret olarak da tatmin edici olmayabiliyor. Evli ve çocuklu bir kadın gece nöbetlerinde sıkıntı yaşayabilir. Bu yüzden yükselmeyi çok düşünmedim”.

K3: “Bu çok zor. Sorumluluktan kaçmam ama çalışanlara haksızlık yaparım diye korkarım”.

K4: “Yükselmeyi tabii ki düşünüyorum. Verimli olmayı ve insanlara destek olmayı düşünüyorum. Bayanları öne çıkarmak için yükselmek istiyorum. Çocuklarım küçükken yükselmek istemiyordum. Çünkü çocuklarımla ve evimle ilgilenemeyecektim, kafam hep dolu olacaktı, rahat edemeyecektim. Bir de duygusal yönüm var, mesela yetersiz çalışanı işten çıkaramam, vicdanen yapamam”.

K6: “Hayır. Çok zaman lazım. Mesai bitse bile personel arayacak, mesaj yazacak vs. Geliyorum işimi yapıyorum, sonra evime gidiyorum”.

K9: “Amir ya da müdür olmak istiyorum. Daha adaletli olmak ve iş arkadaşlarımı daha iyi anlayabilmek için”.

K11: “Düşündüm, önümü kestiler. Sonra vazgeçtim”.

K15: “Bu meslekte amir olmak isterim. Çalışanlarımın hakkını iyi savunmak onlarla güzel bir ekip olmak isterim”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, kadınların güvenlik mesleğinde yükselmeyi düşünme konusunda farklı düşüncelere sahip oldukları görülmektedir. Bazı katılımcılar, yükselmenin beraberinde getireceği sorumlulukları ve zorlukları göz önünde bulundurarak tereddüt yaşadıklarını ifade etmiştir. Özellikle evli ve çocuklu olan katılımcılar, gece nöbetleri gibi çalışma saatlerinin aile yaşamını olumsuz etkileyebileceğini ve maddi tatminin yetersiz olabileceğini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise yükselme düşüncesine olumlu yaklaşmış ve farklı hedefler belirlemiştir. Bu hedefler arasında, etkili liderlik sergileme, çalışanlara destek olma, kadınların meslekte öne çıkmasını sağlama ve adil bir çalışma ortamı oluşturma gibi unsurlar ön plandadır. Bu katılımcılar, yükselme sürecinde duygusal faktörleri ve

vicdani kaygıları dikkate alırken, güçlü bir liderlik becerisiyle çalışanlarının haklarını savunma amacını gütmektedir. Katılımcıların bazıları ise yükselme konusunda engellerle karşılaştıklarını ve bu nedenle planlarını değiştirdiklerini belirtmiştir. Bu engeller arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, algılanan yeteneksizlik, destek eksikliği ve kısıtlı fırsatlar yer almaktadır. Bu durum, kadınların kariyer gelişiminde önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların yükselme düşüncesi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında sorumluluklar, maddi tatmin, aile sorumlulukları, duygusal faktörler ve engeller yer almaktadır. Katılımcılar, kendi deneyimlerine ve değerlerine dayanarak yükselme kararlarını şekillendirmekte ve kendi hedeflerini belirlemektedir. Özellikle kadınların meslek içinde daha fazla liderlik rolü üstlenmeleri ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmaya yönelik çabaları, meslekte ilerlemelerini etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

**Soru 2: “Güvenlik görevlisi mesleğinde işe girme ve yükselmede eşitsizlik/ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Evet, ise, bu eşitsizlik/ayrımcılıktan bahseder misiniz?”**

Bu soru, kadın güvenlik görevlilerinin meslek yaşamlarında karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik deneyimlerini anlamak amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Kadın güvenlik görevlilerinin meslekteki işe alım süreci ve yükselme konularında ne tür zorluklarla karşılaştıklarını ve potansiyel ayrımcılık deneyimlerini keşfetmek hedeflenmektedir. Katılımcıların yanıtları, cinsiyete dayalı ayrımcılık, fırsat eşitliği eksikliği, cinsiyet stereotipleri ve diğer engeller gibi konuları ele alacak ve sektördeki eşitsizlikleri anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “İş ilanlarına baktığımız zaman yaş olarak da cinsiyet olarak da her türlü kadınların alanı daha dar. Bu sektörde kadın güvenlik görevlisi, amir ya da müdür zaten çok az sayıda. Amir ve müdür zaten göremeyeceğimiz kadar az. Güvenlik mesleği erkek işi olarak görülüyor. Kadın kavgalarda ya da diğer olaylarda zayıf kalır veya gece çalışmaz, evine zaman ayırması lazım diye düşünülüyor. Kadın çalışan ruhen de bedenen de bizim işimize çok yaramaz diye düşünülüyordur”.*



K3: “Senelerdir çalışıyorum. Ama ben hiç bayan güvenlik amiri ya da müdürü görmedim ve duymadım. Bunun sebebini bilmiyorum. Bu meslekte kadın yönetici olmaz diye düşünüyorum”.

K4: “Kadınları güvenlik olarak alıyorlar ama bir amir olabilir gözüyle bakmıyorlar. Bence bu bir cinsiyet ayrımcılığı. Bir projede 10 tane erkek güvenlik varsa 2 bayan güvenlik var. Bu büyük sorun”.

K7: “Hostes görevi görüyoruz. Müşteri memnuniyeti için kadınlar daha yumuşak, daha naif. Kadın daha bir davetkar. Bazı yerlerde kadınlar için bazı kriterler koyuyorlar. Yaş, boy, kilo gibi özellikler arıyorlar. Bunlar tamamen ayrımcılıktır”.

K8: “Mesela bir erkek bir kadın iş başvurusu yapsa, kadın daha çok tecrübeli olsa bile kadını ellerle erkeği alırlar. Erkekler her zaman ön planda bu meslekte. Bence bunun sebebi ise erkekler her görevi yapar, gecede kalabilir. Ama kadınlar sorun çıkarır, mızızlanır düşüncesi”.

K9: “Kadın erkek ayrımcılığı var. Özellikle belli yaştan sonra bayan personel çalıştırmıyorlar. Kadının tecrübeli olabileceğini düşünmüyorlar”.

K12: “Evet. Eşitsizlikten ve kendilerine güvenleri olmadığı için kadınların hiçbiri bu meslekte yükselemiyor. Bir amir açığı olduğu zaman kadın düşünülüyor. Direkt erkeklerin arasından seçiliyor. Kadınlarımızın da bu sorunda suçu var. “Ben yapamam. Ben beceremem. Ben o kadar kişinin sorumluluğunun altına giremem” gibi düşünceleri dile getiriyorlar”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Güvenlik görevlisi mesleğinde kadınların işe giriş ve yükselme süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadığına dair ifadeler, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerin mesleki tercihler ve kariyer ilerlemesi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Toplumumuzda güvenlik mesleği, genellikle erkeklikle ilişkilendirilen bir meslek olarak algılanmaktadır. Bu toplumsal algı, iş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde kadınların sınırlı sayıda yer almasına ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmemesine yol açmaktadır. Kadın katılımcılar, güvenlik sektöründe liderlik pozisyonlarında sınırlı sayıda kadın olduğunu belirtmiştir. Bu durum, hem kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirme fırsatlarından mahrum kalmasına hem de kadınların liderlik yeteneklerinin tanınmamasına neden olmaktadır. Kadınların liderlik

becerileri, yönetim yetenekleri ve güvenlik alanında sahip oldukları bilgi ve deneyim, sıklıkla göz ardı edilmekte veya küçümsenmektedir. İş ilanlarında kadınların yaş, cinsiyet veya fiziksel özellikler gibi sınırlayıcı kriterlere tabi tutulması da cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesidir. Bu tür kriterler, kadınların işe alım süreçlerinde dezavantajlı bir konuma düşmesine ve yeteneklerine dayalı değerlendirmeler yerine dışsal faktörlere odaklanılmasına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri, kadınların güvenlik görevlisi olarak çalışırken karşılaşılabileceği zorlukları da etkilemektedir. Bazı katılımcılar, meslekte yükseldikleri zaman kadınların gece çalışma saatlerinde veya aile sorumlulukları nedeniyle zorluklar yaşayabileceğini ifade etmiştir. Bu durum, kadınların iş-yaşam dengesini sürdürmelerini zorlaştırmakta ve yükselme potansiyellerini etkilemektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin işe giriş ve yükselme süreçlerinde karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve eşitsizliğin bir yansımasıdır. Toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri, kadınların meslek seçimlerini etkilerken, iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık da kadınların kariyer ilerlemesi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği için daha fazla farkındalık, eğitim ve politika önlemlerinin alınmasının önemini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, güvenlik görevlisi mesleğinde kadınların işe giriş ve yükselme süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadığı açıkça görülmektedir. Toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri, güvenlik mesleğinin erkeklikle ilişkilendirilmesi, iş ilanlarında kadınlara yönelik sınırlamalar, liderlik pozisyonlarında kadın temsilinin eksikliği gibi faktörler ve cinsiyet temelli stereotipler kadınların kariyerlerini ilerletmelerini zorlaştırmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların fırsatlara erişimi konusundaki sorunları vurgulamaktadır.

**Soru 3: “Güvenlik Amirliği/güvenlik müdürlüğü hakkında düşünceleriniz nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik Amirliği ve müdürlüğü pozisyonları hakkındaki görüşlerini ve düşüncelerini anlama amacıyla katılımcılara yöneltilmiştir. Güvenlik Amirliği ve müdürlüğü, güvenlik sektöründe liderlik pozisyonları olarak kabul edilir ve bir organizasyonun güvenlik stratejilerini yönlendirme, personel yönetimi, operasyonel planlama ve karar verme gibi önemli rolleri üstlenir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar, güvenlik Amirliği ve müdürlüğü pozisyonlarının meslekteki

önemini, sorumluluklarını, gereksinimlerini ve potansiyel zorluklarını anlamamıza yardımcı olacaktır. Ayrıca, bu pozisyonlara yükselme hedefleri, motivasyonları ve engelleri hakkında da bilgi edinmemizi sağlayacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Genel olarak kendini yetiştirip işini çok iyi yapanlar var. Sadece asker olduğu için veya polis emeklisi olduğu için amir/müdür olanlar da var. Sadece lisans diploması olduğu için tecrübesi olmadığı halde amir/müdür olanlar da var”.*

*K4: “Onlara kolaylıklar diliyorum. İnsan yönetmek çok zor insanlarla uğraşmak çok zor”.*

*K7: “Güvenliğin psikolojisinden iyi anlamalı. Gerçekten işini yapan insanlara sahip çıkmalı. Sorunlu olan personeli bence işten çıkarabilmeli. Tamam acıma etkeni var ama kişi sorunlu olduğu için zarar verebilir. Nedense bu sektörde çok psikolojik sorunu olan insanlar var ve insanları korkutuyor. Bu gibi şeyleri iyi analiz edebilmeli”.*

*K8: “Güvenlik amiri/müdürü; güvenliğinden sorumlu olduğu bölgenin güvenlik prosedürlerini hazırlar. Ayrıca personelin sevkini ve görev yerini de yine güvenlik amiri/müdürü belirler. Mekânın güvenlik açıklarını da bularak gerekli iyileştirmeyi yapan amir/müdür, bu sayede genel düzeni korur”.*

*K13: “Hepsi için söylemiyorum ama çoğunluğu çok havalılar. Kendileri de zamanında bizim gibi saha personeli olduklarını unutuyorlar”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcılar pozisyonlarda başarılı olmak için kişisel yetkinliklerin ve kendini geliştirme çabasının önemini vurgulamaktadır. İyi bir iş çıkaran, kendini yetiştiren ve işini iyi yapan kişilerin bu pozisyonlarda yer alması beklenmektedir. Ayrıca, güvenlik amirleri ve müdürleri, insan yönetimi ve iletişim becerileri gerektiren zorlu bir rol üstlenmektedir. İnsanlarla çalışmak ve onları yönlendirmek konusunda deneyim ve bilgi sahibi olmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Güvenlik amirlerinin aynı zamanda güvenlik prosedürlerini belirleme, personel yönlendirme ve güvenlik açıklarını tespit edip düzeltme gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Bu pozisyonlarda başarılı olmak için planlama, organizasyon ve analitik becerilerin önemli olduğu ifade edilmektedir. Bazı katılımcılar, güvenlik amirlerinin güvenliğin psikolojisine iyi hâkim olması ve

sorunlu personeli işten çıkarabilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu, güvenlik amirlerinin riskleri analiz edebilme, kriz durumlarında etkili kararlar alabilme ve personel yönetimi konusunda yetkin olma beklentisini yansıtmaktadır. Son olarak, bazı katılımcılar güvenlik amirlerinin zaman içinde güç ve statülerine bağlı olarak değişebileceğini ve saha personelini göz ardı edebileceğini ifade etmektedir. Bu, güvenlik amirlerinin pozisyonlarının getirdiği sorumluluk ve yetkileri etik ve adil bir şekilde kullanması gerektiği konusunda bir farkındalık oluşturmaktadır.

Genel olarak, güvenlik amirliği/güvenlik müdürlüğü pozisyonlarındaki başarı için kişisel yetkinlikler, insan yönetimi becerileri, planlama ve analitik yeteneklerin önemli olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, etik ve adil davranışlar, güvenlik prosedürlerine hakimiyet ve sorunları etkin bir şekilde yönetme beklentisi bulunmaktadır.

**Soru 4: “Güvenlik amirliği/müdürlüğü pozisyonuna yükselmede karşılaşacağınız engeller size göre neler olabilir?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik sektöründe yönetim pozisyonlarına ilerlerken karşılaşabilecekleri potansiyel engelleri ve zorlukları anlamayı hedeflemektedir. Bu soruya verilen yanıtlar, güvenlik sektöründe liderlik pozisyonlarına yükselirken karşılaşılan engelleri ve bu engellerin nedenlerini anlamamıza yardımcı olacaktır. Ayrıca, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği için yapılması gereken iyileştirmeleri belirlemek ve kadınların güvenlik sektöründe liderlik rollerine ulaşmasını desteklemek amacıyla önemli bir bilgi kaynağı oluşturacaktır.

Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Birçok engelle karşılaştım. Birincisi kadını amir olarak istemeyeceklerini düşünüyorum. Benden başka diğer amirler zaten hepsi erkektir ve ben amir/müdür olmak istediğimde bana bıyık altı bir gülerler. Amir ya da müdür olabileceğimi kanıtlasam bile kadın olduğum için bir tane destekçim olursa, on tane köstekçim olur. Güvenlik işi daha çok ağırlıklı erkek mesleği olarak düşünülüyor”.*

*K2: “Mesela yönetici olmak istediği zaman kadınlar engelleniyor. Amir açığı olduğu zaman kadın düşünülüyor. Kadın çocuk için izin alıyor ya da rahatsızlanıyor sürekli izin aldığı için eleştiriliyor. Doğal olarak böyle birini de yönetici yapmak istemiyorlar”.*

K4: “3,5 yıllık güvenlik şefliğim beni çok yıprattı. Her gün bir açığımlı aradılar. Saçımı, yürüyüşümü, mesaide yaptığım her şeyimi eleştirdiler. Bunun sebebi kadın olmamdı. Kadın yöneticiyi erkekler kabullenmiyor. Benim eğitim durumum da düşük. Bana şöyle dediler “ben üniversite mezunuyum başıma getirmişler ortaokul mezunu”. Sürekli eleştiriliyorsunuz. Kadın zayıftır, kadın iyi yönetemez, kadın olaylarda soğuk kanlı olamaz, gibi düşünceler var. Bu yüzden amirler ve müdürler erkek seçiliyor. Bence bayan müdür bayan amir olmalı çünkü sorunları daha iyi çözebilirler. Bayan çok eziliyor, yıpranıyor, geri planda kalıyorlar”.

K5: “Kadın olduğumuz için “bu kadın yapabiliyor mu, yapamaz, yürütemez” gibi tepkiler alırız. Burada amir eksiği vardı. Amir olmayı talep ettim ama caydırıcı cümlelerle beni etkilediler. “Yapamazsın, burada kartallar(mafya) var, kalabileceğin bir yer yok, erkekler çoğunlukta” gibi söylemlerle fikrimi değiştirmeye çalıştılar ve başardılar. Başka bir proje olsaydı fikrimi değiştiremezlerdi”.

K7: “Amir olmak istedim. Sahayı öğrenmem gerektiğini söylediler. Elimden geleni yaptım. Sonra sahayı öğrenmek için devriye olmak istedim. Eğitimli bir insanım, bana öğretirseniz ben öğrenirim dedim. Böyle bir oyalama süreci oldu”.

K8: “Zaten hep ikinci plandasınız. Bu meslekte kadın amir/müdür olamayacağına böylece bizi inandırıyorlar ve biz de bunun için çabalamıyoruz”.

K10: “Kadın olduğum için liderlik ve yöneticilik kapasitemin olmadığı, ev içi sorumluluklarımın işimi etkileyeceği, her vardiyada çalışamayacağım, kriz anında soğukkanlı olamayacağım ve krizi yönetemeyeceğim gibi düşünceler. Bir diğer konu ise kadınların duygusal olması. Bu duygusallık iş ile karışınca personele mantıklı yaklaşılmayacağı, ödün verilebileceği ve gereken mevzuatın bu nedenle uygulanamayacağı gibi düşünceler engel teşkil edebiliyor”.

K11: “Boşanmış olmam, çocuklarıma olan sorumluluğum ve kadın olmam benim yükselmemde eksi değerler”.

K15: “Erkek çalışanlar kadından emir almak istemezlerdi. Kadına amirliği yakıştırmazlardı”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların ifadelerine göre, güvenlik sektöründe hala erkek egemen bir ortamın varlığından bahsedilmektedir. Bu nedenle, kadınların amirlik pozisyonlarını kazanmaları ve bu pozisyonlarda kabul görmeleri zorlaşmaktadır. Kadınlar, amirlik becerileri ve yetkinliklerine yönelik güvensizlikle ve kadınların liderlik potansiyellerini sorgulayan ön yargılarla karşılaşmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların aile sorumlulukları ve çocuk sahibi olmaları gibi faktörler, onların yönetici pozisyonlarına yükselirken karşılaşılabilecekleri engeller arasında yer almaktadır. Kadınlar iş-yaşam dengesini sağlamaları ve profesyonel kariyerlerini sürdürebilmeleri konusunda toplumsal beklentiler ve ön yargılarla karşılaşmaktadırlar.

Katılımcıların ifadelerinde, kadınların yönetici pozisyonlarına yükselirken eleştiriye daha fazla maruz kaldığı ve sürekli sorgulandığı belirtilmektedir. Duygusal olmaları, kriz anlarında soğukkanlılık gösteremeyecekleri düşüncesi ve mevzuatın uygulanmasında sorunlar yaşayabilecekleri beklentisi, kadınların yükselme sürecinde karşılaşılabilecekleri engeller arasındadır. Ayrıca, bazı katılımcılar kadınların saha deneyimi eksikliği gibi konularla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Bu durum, kadınların bu pozisyonlara yükselirken erkek meslektaşlarına göre daha fazla kendini kanıtlama ve ispatlama ihtiyacı duyduklarını göstermektedir.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların güvenlik amirliği/müdürlüğü pozisyonuna yükselmede karşılaşılabilecekleri engellerin cinsiyet rolleri, toplumsal beklentiler ve cinsiyete dayalı ön yargılarla ilişkili olduğu görülmektedir. Kadınların liderlik ve yöneticilik yeteneklerine olan güvensizlik, erkek egemen bir ortam, aile sorumlulukları ve cinsiyete dayalı ön yargılar kadınların yükselme sürecinde karşılaşılabilecekleri zorlukları ve engelleri artırmaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği çabaları güvenlik sektöründe daha fazla odaklanmayı gerektiren bir konudur.

**Soru 5: “Güvenlik amiri/güvenlik müdürü kavramları size göre ne ifade ediyor, başarılı bir güvenlik amiri/müdürünün sahip olması gereken özellikler neler olmalıdır?”**

Bu soru, katılımcıların güvenlik amirleri ve müdürlerinin rol ve niteliklerini nasıl tanımladıklarını ve başarılı bir güvenlik amiri/müdürünün hangi özelliklere sahip olması gerektiğini anlamayı amaçlamaktadır. Bu soruya verilen yanıtlar, güvenlik amiri ve müdürlerinin rolünü daha iyi anlamamıza ve başarılı bir güvenlik

amiri/müdürünün ne tür özelliklere sahip olması gerektiğini belirlememize yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, güvenlik sektöründe liderlik pozisyonlarına yönelik gereksinimleri ve geliştirme alanlarını belirlemek için önemli bir bilgi kaynağı olacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Başarılı bir güvenlik amiri müdürü işini iyi bilmelidir. Tepeden inme olmamalıdır. Tabiri caizse çekirdekten gelmelidir. Amir/müdür olmak için yasallarımız üniversite mezunu olma şartını koyuyor. Eğitimli olmalıdır. Eğitimli insanı biz de küçük göremeyiz. İşinde iyi olmalıdır. İnsan ilişkilerinde iyi, adaletli ve savunucu olmalıdır. Hatta psikolojiden bile anlamalıdır”.*

*K2: “Adaletli ve liyakatli bir sistem oluşturabilmeli”.*

*K4: Önce insan olsun, herkese eşit davransın, prosedürler neyse onu uygulasin. En önemlisi karşısındakini yargılamadan dinlemeliler.*

*K8: “Başarılı bir amir/müdür çalışanların hakkını savunmalı. Çalışanları ezmeme ve empati kurup onları anlamaya çalışmalı”.*

*K9: “Bence çok güzel bir şey. Adaletli, anlayışlı ve disiplinli olmalılar. Hem öğretici hem de savunucu olması lazım. Ama çoğu amirlerimiz böyle değil”.*

*K10: “Eğer iyi bir amiriniz ve müdürünüz varsa hem işinizi iyi yaparsınız hem de kariyerinizi geliştirme şansınız daha yüksek olur. Başarılı bir yönetici benim için eşitlik, adalet, hürriyettir. Yani öncelikle personelini korumalı kollamalıdır. İyi bir lider olmalıdır. Personelin gelişmesi için desteklemelidir. Çözüm odaklı olmalıdır. Herkesi dinlemelidir. Personele fırsatlar vermelidir. Onların inisiyatif alabilmelerini sağlamalıdır. Yani tam anlamı ile lider özellikleri taşımalıdır”.*

*K13: “İnsanları eşit ve adaletli bir şekilde yönetebilmeli. Disiplinli olmalı ama baskı yapmamalı”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcılar, güvenlik amiri/müdürünün işini iyi bilmesi ve eğitimli olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu, yetkinlik ve uzmanlık gerektiren bir pozisyon olduğunu göstermektedir. İşin bilgisi ve eğitimi, başarılı bir amir/müdürün etkili bir şekilde liderlik yapabilmesi için önemli bir temel sağlar. Bazı katılımcılar güvenlik amiri/müdürünün adaletli ve liyakatli olması gerektiğini ifade etmiştir. Adaletli ve

liyakatli bir sistem oluşturabilme yeteneği, başarılı bir güvenlik amiri/müdürünü karakterize eden önemli bir özelliktir. Liyakate dayalı terfi ve eşit fırsatlar sunma, çalışanların motivasyonunu artırır ve işyerinde adil bir ortam yaratır. Katılımcılar, başarılı bir amir/müdürün önce insan olması ve insanları anlaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu, çalışanlara eşit davranmak, onları dinlemek, ihtiyaçlarını anlamak ve savunmak anlamına gelmektedir. İnsan ilişkilerinde becerikli olmak, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artıracakını göstermektedir. Bazı katılımcıların ifadesine göre, başarılı bir amir/müdür, çalışanların gelişimini desteklemeli, çözüm odaklı olmalı, inisiyatif almalarını teşvik etmeli ve fırsatlar sunmalıdır. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanların katılımını artırmakta ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedir. Katılımcılar, başarılı bir amir/müdürün insanları eşit ve adaletli bir şekilde yönetmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu, cinsiyet, etnik köken, yaş veya diğer farklılıklar temelinde ayrımcılığa yer vermemek anlamına gelmektedir. Katılımcılar, amir/müdürün disiplinli olmasını, ancak baskı yapmamasını vurgulamışlardır. Bu, işyerinde kuralların ve prosedürlerin uygulanmasını gerektirirken, çalışanları zorlayıcı bir ortamda çalışmaktan kaçınmayı ifade eder.

Sonuç olarak, güvenlik amiri/güvenlik müdürü pozisyonunda başarı için toplumsal beklentilerin ve değerlerin önemli olduğunu göstermektedir. Eşitlik, adalet, liyakat, savunuculuk, insan odaklı yaklaşım, liderlik becerileri ve destekleyici bir yaklaşım prensiplerine uygun davranma yeteneği gibi çeşitli özellikleri içermesi gerektiğidir.

**Soru 6: “Erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştığımız sorunlar, kariyer geliştirme hedeflerinizi etkiledi mi?”**

Bu soru, kadın güvenlik görevlilerinin erkek amirleriyle karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların kariyer ilerlemelerine nasıl yansıdığını anlamak amacı ile katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, kadın güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların kariyer gelişimlerine olan etkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, cinsiyet eşitliği ve adaleti sağlamak için güvenlik sektöründe yapılması gereken iyileştirmeleri belirlememize ve kadın güvenlik görevlilerinin kariyer fırsatlarına erişimlerini artırmak için gerekli adımları atmamıza yardımcı olacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:



K4: “Tabii ki etkiledi. Psikolojik baskı uyguluyorlar. Bu sektörde cinsiyet gerçekten çok önemli. Mesela diyorlar ki sen bayansın yapamazsın. “Sen kadınsın oraya sen gitme erkek güvenlik gönderelim” diyorlar bunlar gerçekten insanı iş hayatından bile soğutuyor. Beni çok engellediler. Benim müdürüm bir hırsızlık vakasında olay yerine ben gitsem daha kısa sürede orada olacağım ama müdürümüz “hayır sen gitmeyeceksin erkek güvenlik gidecek” dedi ve erkek güvenlik gönderdi. Ama erkek güvenlik olaya yetişemedi. Kadını her zaman geri planda tutuyorlar bu baskılar yüzünden çok şeyden soğuyoruz”.

K7: “Yükselmek istediğim dönemde beni oyalamaları ve önüme çıkardıkları şartlar şevkimi kırdı”.

K8: “Tabii ki etkiliyor. Geri adım atıyorsunuz. Zaten hep ikinci plandasınız. İkinci planda olmak birçok hedefe ulaşmak için çabalamamız gerektiğini hissettiriyor”.

K9: “Bir amirim projede beni hizmetçi gibi kullanmıştı. Kadın olduğum için çay-kahve servisi, yemek ve temizlik yapmak gibi işleri bana yaptırıyordu. O zamanlar kendimi çok değersiz hissetmişim ve meslekten soğumuştum”.

K10: “İyi ve kötü olarak etkileyebiliyorlar. Ya ezmek istiyorlar ya da korumak. Her iki durum da kariyer hedeflerimi asla etkilemedi. Aksine daha da hırslandım. Daha çok mücadele ettim”.

K12: “Bazı amirler ayrımcılık yapıyor. Kendine yakın hissettiği kişilere iyi davranıyor ve en rahat noktaya gönderiyor. Mesela bazen amir ve kadın güvenliğinin bir ilişkisi oluyor. O amir o kadına daha iyi davranıyor”.

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadın katılımcılar, erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürüyle karşılaştıklarında çeşitli sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedir. Kadın katılımcıların erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştıkları sorunlar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve cinsiyet normlarının etkisini yansıtmaktadır. Katılımcıların belirttiği gibi, cinsiyet stereotipleri ve inançları, erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü tarafından kadınların yetenekleri ve kabiliyetleri hakkında yanlış ön yargılara neden olmaktadır. Kadınların belirli görevleri yapamayacaklarına dair inançlar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yanıtlardan bazıları, kadın katılımcıların erkek

güvenlik görevlilerine karşı tercih edilmediğini veya sınırlı görevlere yönlendirildiğini ifade etmektedir. Bu durum, kadınların işyerinde belirli cinsiyet rollerine hapsedilmesi ve liderlik veya daha yüksek pozisyonlara erişimlerinin engellenmesi şeklinde kendini göstermektedir. Kadın katılımcılar, cinsiyetlerinden dolayı değersiz hissettiklerini ve daha düşük muamele gördüklerini dile getirmiştir. Bu, kadınların işyerinde eşitlik ve adil bir şekilde değerlendirilmediklerini hissetmelerine ve kendilerine olan güvenlerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bazı katılımcılar, bu zorluklara rağmen motivasyonlarını koruduklarını ve kariyer geliştirme hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla mücadele ettiklerini belirtmiştir. Bu, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etme isteği ve direncin bir ifadesidir.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştıkları sorunlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık, psikolojik baskı, geri planda tutulma ve değersiz hissettirme gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar, kadınların kariyer geliştirme hedeflerini etkilemekte, motivasyonlarını azaltmakta ve işten soğumalarına neden olmaktadır. Kadın katılımcıların ifadeleri, erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştıklarında cinsiyet temelli sorunlarla karşılaşabildiklerini ve bu durumun kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

**Soru 7: “Kadın vardiya amiri/müdürle çalıştınız mı? Evet, ise onunla cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik konusunda sorunlar yaşadınız mı? Ne gibi sorunlar yaşadınız?”**

Bu soru, kadın katılımcıların kadın üst yöneticilerle çalışırken cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik konusunda yaşadıkları sorunları anlamayı amaçlamaktadır. Bu soruya verilen yanıtlar, kadın güvenlik görevlilerinin kadın vardiya amiri/müdürleriyle yaşadıkları sorunları ve bu sorunların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikle nasıl ilişkili olduğunu daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yapılması gereken iyileştirmeleri belirlememize ve kadın güvenlik görevlilerinin desteklenmesi ve liderlik rollerine yükselmesi için gerekli adımları atmamıza yardımcı olacaktır.

*Önemli not: Katılımcıların çoğu kadın vardiya amiri/müdürü ile çalışmadığını belirtmiştir. Katılımcılara, kadın vardiya amiri/müdürü ile çalışsalar nasıl bir deneyim yaşayacakları hakkında bir sondaj soru yöneltilmiştir. Bu soru, kadın*

*liderliğinin etkisini ve cinsiyete dayalı ayrımcılık konusundaki deneyimleri anlamak amacıyla dahil edilmiştir.*

Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Ben güvenlik sektörüne 2009’da girdim, halen devam ediyorum ama hiçbir bayan amir ile çalışmadım. Eğer bayan amirim olsaydı yükselmeyi isterdim”.*

*K3: “Hayır çalışmadım. Bayan yöneticim olsaydı ben de amir ya da müdür olmak için çabalardım”.*

*K4: “Ben güvenlik amiri ya da müdürü bayan görmedim. Bir bayan müdürüm oldu. Onunla hiçbir sorun yaşamadım. Kadın müdürümle, çok rahat çalıştım ve öz güvenim onunla çalışırken yerine geldi. İki bayan çok iyi çalışıyorduk. İnsanda çalışma isteği artıyor. Kadınlar, kadın müdür ya da amir görmedikleri için bu meslekte kadın müdür ya da amir olmaz düşüncesine sahip ve bu yüzden çabalamıyorlar. Kadın müdürle çalışmasaydım ben güvenlik şefi olamazdım. Bu fırsatı bana kadın müdürüm verdi”.*

*K5: “Olmadı ama olmasını isterdim. Eğer kadın amir ya da müdürüm olsaydı daha da azimli olurdu. Mesela örnek göstereyim “bu kadın yapabiliyor, ne güzel yürütüyor ben de yapabilirim, ben neden yapamayacağım?” diye düşünürdüm. “Ne tür yollardan geçtiniz, neler yaptınız, neler yapabilirim?” diye sorular sorardım”.*

*K6: “Bir tane kadın yöneticim oldu. Hiç sorun yaşamadım. O dönem yükselmeyi çok istedim”.*

*K7: “Oldu oryantasyondaydım. Üçüncü günü mesai bitmesine son 10 dakika kala duygularını tatmin etmek için beni azarladı. Eğer önümde iyi örnek olabilecek kadın müdür olursa tabii ki yükselmeyi çok isterim”.*

*K10: “Bir tane kadın vardiya amirim oldu. Ama kadınlara fırsat vermek yerine daha çok erkeklere fırsat veriyordu. Aslında bu meslekte yükselme isteğimi doğuran bu yönetici oldu. Çünkü ben bu amirden farklı olacağıma ve kadınlara fırsat verilince neler yapabileceklerini göstermek istedim ve başardım. Bir kadın personelimi amir yardımcısı yaptım. Ve onu destekledim. Şu an görüştüğümüzde “siz olmasaydınız” diye cümleler kurar. Ve bu gurur verici”.*

*K12: “Olmadı. Örnek veriyorum, kadın amir ya da müdür olsaydı, ona özenerek daha çok iş yapardım. Yükselmek isterdim”.*

*K14: “Hiç olmadı. Kadın amir ya da müdürüm olsaydı öz güvenim daha da artar ve yükselmeyi daha çok isterdim”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların çoğunluğu kadın vardiya amiri veya müdür ile çalışmadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, güvenlik sektöründe kadın liderlerin sayısının hala sınırlı olduğunu göstermektedir. Kadın liderlerin azlığı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansıması olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların yükselme fırsatlarından yeterince yararlanamamasına neden olmaktadır. Ancak, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, eğer bir kadın amir veya müdürleri olsaydı, daha fazla çaba sarf edeceklerini ve kariyer hedeflerine daha fazla odaklanacaklarını belirtmiştir. Bu durum, kadın liderlerin varlığının kadın çalışanları motive edebileceğini ve kendilerini daha fazla geliştirmelerini sağlayabileceğini göstermektedir. Kadın liderler, rol modelleri ve ilham kaynakları olarak görülmekte ve diğer kadın çalışanlara kariyerlerinde ilerlemeleri için destek sağlayacağı ön görülmektedir.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların çoğunun kadın vardiya amiri veya müdür ile çalışmadıkları belirtilmiştir. Ancak, eğer bir kadın amir ya da müdür ile çalışsalar, katılımcılar daha fazla çaba sarf edeceklerini ve kariyer hedeflerine daha çok odaklanacaklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, kadın liderlerin varlığının kadın çalışanları motive edebileceğini ve kariyer gelişimlerine olumlu etkileri olabileceğini göstermektedir.

**Soru 8: “Aynı dönemde sizinle işe başlayan arkadaşlarınız hangi pozisyonlardalar?”**

Bu soru, katılımcıların aynı dönemde işe başladıkları diğer arkadaşlarının hangi pozisyonlarda olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Örneğin, bazı arkadaşlar güvenlik görevlisi pozisyonunda kalırken, diğerleri farklı birimlerde veya yönetici pozisyonlarında çalışmış olabilirler. Bu bilgiler, katılımcıların işe başladıkları dönemdeki iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, kariyer gelişimlerini ve fırsat eşitliğini değerlendirmemize yardımcı olacaktır. Aynı dönemde işe başlayan arkadaşlar arasındaki pozisyon farklılıkları, güvenlik sektöründe yükselme ve terfi fırsatlarının

nasıl dağıldığını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyet temelli eşitsizlikler veya ayrımcılık konularında da önemli bilgiler sunacaktır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: "Hepsi hala güvenlik görevlisi. Mesela aynı yerde çalıştığım erkek güvenlik direkt güvenlik amiri oldu".*

*K4: "Hala güvenlik görevlisi amir ya da müdür olmadılar".*

*K6: "Erkek arkadaşlarımın bazıları yükseldi ama kadınların hepsi hala güvenlik görevlisi".*

*K7: "Kimse yükselmedi. Sadece bu çalıştığım yerde otomasyona çıktılar. Otomasyona çıkmak amirliğe giden ilk adımdır. Otomasyona 3 tane arkadaşı gönderdik. Erkek ve burada otomasyon hep erkek, kadın almıyorlar. Oraya gitme şansım yok".*

*K10: "Görüştüğüm kişiler hala güvenlik görevlisi maalesef".*

*K12: "Kadınlar hala güvenlik. Erkeklerin bir kısmı amir oldu".*

*K14: "Hala güvenlik görevlisi olarak devam ediyorlar".*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Kadın katılımcılar aynı dönemde işe başladıkları kadın arkadaşlarının hala güvenlik görevlisi pozisyonunda olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, erkek arkadaşlarının bazılarının yükseldiğini ve güvenlik amiri veya müdürü pozisyonuna geldiğini belirten katılımcılar da bulunmaktadır. Bu durum, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği konularında bir dengesizliğin olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri, kadınların yükselme fırsatlarının sınırlı olduğunu ve erkeklerin terfi etme şansının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bazı katılımcılar, otomasyonun yükselme için bir adım olduğunu belirtmiş ancak bu adımda kadınlara fırsat verilmediğini ifade etmişlerdir. Bu durum, güvenlik sektöründe kadınların terfi etme ve ilerleme konusunda engellerle karşılaştığını göstermektedir.

Sonuç olarak, kadın katılımcıların çoğunluğunun hala güvenlik görevlisi pozisyonunda olduğu, erkek arkadaşlarının ise daha yüksek pozisyonlara terfi ettiği görülmektedir. Bu durum, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği konularında güvenlik sektöründe daha fazla çaba ve dikkat gerektiğini vurgulamaktadır.

**Soru 9: “Kadınların erkeklere göre yönetici pozisyonunda daha az yer almasının nedenleri size göre nelerdir?”**

Bu soru, katılımcıların kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmesinin nedenlerini düşünmelerini ve ifade etmelerini amaçlamaktadır. Bu soru, kadınların iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikle ilgili deneyimlerini ve algılarını anlamak için bir fırsat sunmaktadır. Ayrıca, katılımcıların kariyer geliştirme hedeflerini ve yönetici pozisyonlarına olan ilgilerini de açığa çıkararak, gelecekteki adımlarını ve hedeflerini belirleme konusunda önemli bir ipucu sağlamaktadır. Bu soruya bazı katılımcı yanıtları şu şekildedir:

*K1: “Kadınlar daha narin, dayanıksız, kadın yönetemez, kadının öyle bir vasfı yoktur, kadın yönetilir diye düşünülüyor ve bazı durumlarda cinsel obje olarak görülüyorlar. Kadın işine fazla zaman ayıramaz. Çünkü evine, eşine ve çocuğuna zaman ayırması gerekiyor. Çocuğunu büyüme dönemi olur, izin ister, hasta olur işini aksatır diye düşünüyorlar. Erkekten kadından emir almak istemiyor. O yüzden biraz doğal yapılarından biraz da ülkemiz şartlarından. Bazen de kadınlar öyle tercih ediyor”.*

*K4: “Kadınlar işinde daha iyi. O yüzden erkekler her zaman kadının çalışmasını ve kadının bir yere gelmesini istemiyorlar. Çünkü işini iyi yapan bir kadın olduğu zaman hep ikinci plana düşüyorlar. Kadınlar işlerini ciddiye alıyorlar. Erkekler öyle değil. Kısacası, kadınların her zaman arka planda kalması ve kadınların hiçbir şeyi beceremeyeceğinin düşünülmesidir”.*

*K5: “Kadın olduğu için. “Kadın başına bunu nasıl yönetecek, gece bir olay olduğunda olayı kadın başına nasıl çözecek?” gibi düşünceler var. Kadını güçsüz görüyorlar. Şu düşünce de hâkim “kadın evinde otursun çamaşır yıkasın, bulaşık yıkasın, çocuğuna baksın, kocasına hizmet etsin”. “Elinin hamuruyla erkek işine karışmasın” diyenleri çok duydum”.*

*K7: “Kadınların okuma oranları ve cinsiyet olarak anne olma isteği buna paralel olarak evlenip yuva kurup ev hanımı olmak istemeleri. Bu saydıklarım kültürel olarak kadına atfedilen rolleri üzerinden bir yorumdu. Çalışan kadının kariyer planlamasında yine cinsiyet farkı nedeniyle başka beklentiler beklenmesi ya da cinsiyet farkı bakımından yetersiz olacağı düşüncesi. Kadına iş dünyasındaki bakışın,*

*bazı kadınlarda mücadelecı yapılarını köreltmesi bunun sonucunda da kariyer planlarındaki güdülenmelerini perçinleyen motivasyon kaynaklarının az olması ya da hiç olmaması”.*

*K9: “Kadınlara baskı altında olması ve toplumun kadınlara olan bakış açısı. Şöyle bir beklenti var: “gitsin evinde yemeğini yapsın, çocuk büyütsün”.*

*K10: “Bunun cevabını da daha önceki sorularda verdim. Toplumsal olarak öğretilen birçok şey. Aslında bu bize doğuştan veriliyor. Biz kadınız ve kadın gibi yaşamalıyız”.*

*K13: “Kadınlara pasif görüyorlar. Kadınlara her olaya müdahale edemeyeceğini ve herhangi bir olayı çözemeyeceğini düşünüyorlar”.*

İfadeler sonucunda ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Katılımcıların bazı ifadeleri, kadınların yönetici pozisyonunda daha az yer almasının arkasında cinsiyet stereotiplerinin etkili olduğunu gösteriyor. Bu stereotipler, kadınların duygusal, narin veya zayıf olduğu gibi algılanmalarına ve liderlik yeteneklerine yönelik şüphelerin oluşmasına neden olmaktadır. Katılımcıların belirttiği gibi, toplumun kadınlara yönelik rolleri ve beklentileri, kadınların kariyerlerinde sınırlamalara yol açmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş hayatında daha az zaman ve enerji harcadığının düşünülmesine sebep olmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve eşitsizliğin, kadınların yönetici pozisyonlarında temsil edilmelerini engellediği görülmektedir. Terfi fırsatlarının erkeklere daha çok sunulması, kadınların fikirlerine ve yeteneklerine güvensizlik duyulması, kadınların kariyer ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların liderlik potansiyellerine olan özgüvenlerinin düşük olması, kadın liderlerin yetersiz görülmesi ve etkili rol modellerin eksikliği, kadınların yönetici pozisyonlarına adım atmalarını zorlaştırmaktadır. Toplumsal beklentiler, esnek çalışma düzenlerinin yetersiz olması, aile sorumlulukları nedeniyle tercih edilmemeleri veya kadınların kariyerlerine odaklanmalarının sınırlandırılması, kadınların yönetici pozisyonlarında daha az yer almalarına yol açmaktadır.

Sonuç olarak, kadınların erkeklere göre yönetici pozisyonlarında daha az yer almasının nedenleri çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Cinsiyet stereotipleri, toplumsal beklentiler, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik, özgüven eksikliği ve rol

modellerin yetersizliği, aile ve iş dengesi gibi etkenler bu durumu etkilemektedir. Kadınların liderlik potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için bu engellerin aşılması ve cinsiyet eşitliğini destekleyici önlemlerin alınması önemlidir.

#### **4.8. Kadın Yönetici Motivasyonuna Dair Kavramsal Bir Önerme**

Kadın yöneticilerin kadın çalışanlar için bir motivasyon ve yükselme kaynağı olacağı açık bir biçimde görülmüştür. Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda kadın çalışanların birbiri üzerinde olumlu etkiler bırakmasına dair herhangi bir terim ya da kavram bulunamamış ve değerlendirmelerin “cam tavan sendromu” başlığı altında sabitlendiği görülmüştür. Bu bakımdan kadın yönetici ve kadın çalışan arasında kariyer destekleyici bir örnek alma modellemesini temellendirmek için yeni bir kavram geliştirme ihtiyacı saptanmıştır. Bu kavramla birlikte araştırmanın literatüre yeni bir katkıda bulunması planlanmaktadır.

##### **4.8.1. Cinsiyet Eşitliğinde Kadın Yöneticilerin Rolü**

Günümüzde kadınların iş hayatında daha fazla yer almaları ve kariyer hedeflerine odaklanmaları, cinsiyet eşitliği ve toplumsal gelişim açısından önemli bir adımdır. Ancak, bazı sektörlerde hala kadınların karşılaştığı zorluklar ve engeller bulunmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada, kadınların güvenlik sektöründeki kariyer deneyimlerine odaklanarak, kadın yöneticilerin etkisinin kariyer gelişimi ve hedefler üzerindeki olumlu etki sağladığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, yeni bir kavramın tanımlanması ve açıklanması gerektiği fikri ortaya çıkmıştır. Bu kavram, kadın yöneticilerin varlığının kadınların kariyer gelişimine olan olumlu etkisini ayrıntılı olarak açıklayacaktır.

##### **4.8.2. Gölge**

Gölge, bir cismin ışık kaynağına göre aydınlık ve karanlık bölgelerini belirleyen bölümdür. Işık kaynağına yaklaştıkça cismin gölgesi büyür, uzaklaştıkça küçülür. Fiziksel anlamda, gölge bir cismin ışığın yolunu keserek oluşan zayıflamış ya da yok olmuş ışık bölgesidir. Sembolik olarak düşünöldüğünde, gölge genellikle bilinçdışı, gizli, karanlık ya da saklanmış olan anlamları ifade etmek için kullanılır.

Carl Jung (2005), insanın bilinçli benliğinin yanı sıra, gizli benliğinin de olduğunu söyler. Bu gizli benlik, bilinçaltı veya gölge olarak adlandırılır. Bilinçli



benliğimiz, toplumun ve ailemizin beklentileriyle şekillenirken, gölge benliğimiz ise toplumsal kabullerin ve ahlaki değerlerin dışında kalan, karanlık ve bilinmeyen taraflarımızı içerir.

Jung'a (2006) göre, gölge benliği, kişiliğimizin bilinmeyen taraflarını yansıtır ve baskılanmış, inkâr edilmiş ve bastırılmış duyguları, düşünceleri ve davranışları içerir. Bu nedenle, insanlar genellikle gölge benliklerini inkâr ederler veya bastırmaya çalışırlar, ancak bu, psikolojik sorunlara ve ruhsal sıkıntılara yol açabilmektedir.

Jung'a (2006) göre, gölge benliğinin inkâr edilmesi, insanın bütünlüğünü tehdit eder ve uzun vadede kişisel ve kolektif sorunlara yol açmaktadır. Bireylerin, gölge benliklerini kabul etmeleri ve onlarla yüzleşmeleri, daha bütünsel ve dengeli bir kişilik geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu yüzleşme süreci, insanın kendini daha iyi anlamasına ve kendi düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmasına yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak, Jung'un gölge benliği kavramı, insanın psikolojik ve sosyolojik gelişiminde önemli bir rol oynamakta ve kişinin kendini daha iyi anlaması ve kişisel bütünlüğünü korumasına yardımcı olmaktadır.

Şamanizm'de "gölge" kavramı oldukça derin ve anlamlıdır. Şamanizm'de, insanın içindeki "gölge" kavramı, Carl Jung'un analitik psikolojisindeki "kişisel bilinçdışı" kavramına benzerdir. Gölge, kişinin kendisiyle yüzleşmekten kaçındığı, kabul etmediği, bastırdığı veya inkâr ettiği yönlerini ifade etmektedir. Gölge, genellikle negatif özelliklerimizi, karanlık ve yıkıcı düşüncelerimizi, utanç ve suçluluk duygularımızı, yasaklanmış dürtülerimizi ve diğer istenmeyen özelliklerimizi sembolize etmektedir. Bu yönlerimiz, genellikle çocukluk dönemimizde oluşan, toplum tarafından yargılanan ya da kabul edilmeyen özelliklerimiz olarak tanımlanmaktadır.

Şamanik uygulamalarda, gölgeye yolculuklar yaparak, kişi kendini kabul etme, özgürleşme ve bütünleşme sürecine girer. Gölgeye yolculuk, kişinin kendisiyle yüzleşerek korkularını, endişelerini ve inkâr ettiği yönlerini keşfetmesine yardımcı olmaktadır. Bu süreçte kişi, kendisine uygun bir yol seçer ve kendini iyileştirmeye başlar.

Özetlemek gerekirse, Şamanizm’de gölge kavramı, kişisel dönüşüm ve şifa yolculuğunda önemli bir rol oynamakta ve kişinin kendisini tanıması, kabul etmesi ve bütünleşmesi için bir fırsat sunmaktadır.

### 4.8.3. Bozon

Higgs bozonu, atom altı parçacıkların kütlelerini oluşturan Higgs alanı ile etkileşerek varlığı tahmin edilen, standart model adı verilen teorik fizik kuramının bir parçasıdır. İlk kez 1960'larda İskoç fizikçi Peter Higgs tarafından öngörülmüş ve 2012 yılında CERN'deki Büyük Hadron Çarpıştırıcısı'nda yapılan deneylerle keşfedilmiştir. Higgs bozonu, madde yapısını oluşturan temel parçacıkların kütlelerinin oluşumunda önemli bir role sahip olduğu düşünülen Higgs alanı ile etkileşerek kütle kazanır. Bu sayede, atom altı parçacıkların kütsüz olmadığı, kütlelerinin varlığına Higgs alanı ve Higgs bozonunun etkileşimi yoluyla ulaşıldığı keşfedilmiştir. Higgs bozonunun keşfi, fizikteki standart modelin doğruluğunu kanıtlamış ve bilim insanlarına madde yapısının daha derin anlaşılmasına olanak sağlamıştır.

Higgs bozonu, madde yapısının oluşumunda önemli bir rol oynar ve maddeye kütle kazandırır. Bu kavram, sosyal hayatta da birçok alana uyarlanabilir. Örneğin, toplumsal yapıların oluşumunda belirli unsurların bir araya gelerek kütleye dönüştüğünü düşünebiliriz. Toplumların da tıpkı atomlar gibi yapısını oluşturan bireylerin birleşimiyle meydana geldiği söylemek mümkündür. Bu bağlamda, bir toplumsal yapıda bireylerin katkısı ve etkisi, kütlelerini oluşturan parçacıkların Higgs alanı ve Higgs bozonu ile etkileşimi gibi düşünülebilir.

Higgs’e göre;

- Parçacıklar Higgs alanı ile etkileşince kütle kazanırlar.
- Parçacıklar Higgs alanı ile ne kadar çok etkileşirlerse o kadar fazla kütle kazanırlar.
- Higgs parçacığı, Higgs alanından doğan parçacıktır (aktaran, Sekmen, 2015).

Ayrıca, toplumun birçok alanında (örneğin sanat, bilim, teknoloji), belirli kişilerin etkisi, diğer bireyler üzerinde önemli bir kütle oluşturur. Örneğin, bir liderin toplumda yarattığı etkiyi, Higgs alanının kütleli parçacıkların etkileşimleri gibi birçok farklı faktörün bir araya gelerek oluşturduğu bir kütle gibi düşünebiliriz. Bu bağlamda,

Higgs bozonu kavramı, toplumsal yapıların oluşumunda ve insanların birbirleri üzerindeki etkileşimlerinde kullanılabilecek bir metafor olarak düşünülebilir.

Kadın liderlerin diğer kadınları ilham vererek, cesaretlendirerek ve destekleyerek liderliklerinin etkisini arttırmaları düşüncesiyle, "Higgs Liderlik Bozonu" gibi bir metafor kullanabiliriz. Bu metafor, kadın liderlerin varlığıyla ortaya çıkan "bozonsal etki" sayesinde, diğer kadınların da liderlik rollerine yükselmelerine ve toplumsal cinsiyet kalıplarının dışına çıkmalarına katkıda bulunabilmelerini ifade eder.

Higgs bozonunun evrende bulunması için birçok çaba harcanması ve nihayetinde bulunması gibi, kadın liderlerin de varlıklarının fark edilmesi ve takdir edilmesi için mücadele ettikleri düşünülür. Bu metafor aynı zamanda, kadın liderlerin varlığının diğer kadınları cesaretlendirdiği ve onlara yol gösterdiği fikrini de yansıtır.

#### **4.8.4. Gölge Etkisi Bozonu**

Bu metafor, kadın liderlerin varlığı ile diğer kadınların liderlik rollerine yükselmesindeki etkilerini vurgulamak amacıyla kullanılacaktır. Alanda yapılan araştırmalar sonucunda cam tavan imgelemi içinde kadın liderler ve çalışan kadınlar arasındaki etkileşimi önerecek bir kavram bulunamadığı için böyle bir kavramı inşa etme gereği görülmüştür.

"Gölge Etkisi Bozonu" metaforu, kadın liderlerin varlığıyla oluşan bir "bozonsal etki" üzerinde durmaktadır. Kadın liderler, diğer kadınların liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmak için gölge etkileriyle onları destekleyecek ve cesaretlendirecektir. Bu şekilde, kadın liderlerin varlığı, diğer kadınların toplumsal cinsiyet kalıplarının ötesine geçmeleri ve liderlik rollerine yükselmeleri için gerekli olan motivasyonu sağlayacaktır.

Metafor, kadın liderlerin diğer kadınların bütünsel varlıklarını oluşturan yapıtaşları olduğunu ifade edecektir. Kadın liderler, diğer kadınların kendilerini tam anlamıyla ifade edebilmeleri, özgüven kazanmaları ve toplumsal cinsiyet kalıplarını yıkarak daha bütünsel bir varlık haline gelmeleri için gereken yapıtaşlarını sağlayacaklardır.

Metaforun "gölge" kısmı, kadın liderlerin etkisi altındaki kadınların liderlik potansiyellerinin gölgelenmiş olabileceği fikrine atıfta bulunmaktadır. Ancak, kadın liderlerin gölgesi aynı zamanda koruyucu bir özellik de taşımaktadır. Gölgenin koruyucu özelliği, kadın liderlerin diğer kadınları destekleyerek onların liderlik potansiyellerini koruma ve geliştirme rolünü vurgulamaktadır.

Metaforun "bozon" kısmı ise, madde parçacıklarının kütlelerini oluşturan temel parçacıklardan biridir. Bir başka deyişle, bu bozon, evrendeki her şeyin fiziksel yapıtaşlarından biridir. Bu fiziksel yapıtaşı kendi ağırlığı ve konumunu korurken, aynı zamanda kendisine yaklaşan herhangi bir etkiyi takiben daha güçlü ve hareketli hale gelmektedir. Bu durumda, her iki yapı da daha güçlü hale gelmektedir. Gölge etkisi bozonu bastırılmış olan etkilerin güçlenerek kendilerine yeni bir alan açması ve hareket etmesini temellendirmektedir. Böyle bir metafor, kadın liderlerin diğer kadınlar üzerindeki etkilerini ve liderlik rollerine yükselmelerine katkılarını vurgulayacak ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli olan motivasyonu sağlayacaktır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuçlar

Bu araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden güvenlik görevlisi mesleğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın temel amacı, kadınların güvenlik sektöründeki deneyimlerini, çalışma şekillerini, zorluklarını belirlemek, önemli faktörleri anlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliği için potansiyel adımları görmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Kadın güvenlik görevlilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerin sadece bireysel tercihlerden değil, toplumsal ve yapısal faktörlerden de kaynaklandığı görülmektedir. Kadınların mesleki tercihleri üzerinde aile baskısı, toplumsal normlar, iş koşulları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi etkenler etkili olmaktadır. Ayrıca, güvenlik görevlisi mesleği toplum tarafından düşük statüye sahip bir meslek olarak algılanmaktadır. Bedensel özelliklere dayalı ayrımcılık deneyimleri ve işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkta kadın güvenlik görevlilerinin karşılaştığı diğer sorunlar arasında yer almaktadır. Bu sorunların kaynağı, toplumsal cinsiyet normları, toplumun genel algısı ve aile içi rol modelleri gibi faktörlerdir. Güvenlik görevlisi mesleğinin genellikle erkek egemen bir meslek olarak algılanması, kadınların mesleki tercihlerinde ayrımcılık ve ön yargılarla karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Toplumsal normlar, cinsiyet beklentileri, sosyal yapılar ve iş bölümü, kadınların iş ve aile rolleri arasında denge sağlamalarını etkilemektedir. Bu dengeyi sağlama çabaları, bireysel düzeydeki stratejilerin yanı sıra sosyal politikalar, işyeri politikaları ve aile içi ilişkilerin destekleyici hale getirilmesini gerektirmektedir. Çalışan kadınların mesai ve aile hayatı dengesini kurma süreci, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla da bağlantılıdır. Kadınların meslek hayatında ilerlemesi ve aile sorumluluklarını yerine getirmesi arasında denge sağlamak, kadınların daha fazla çaba harcamasını gerektirmektedir ve bazı durumlarda da kadınların iş hayatının sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sosyal destek sistemlerinin eksikliği veya aile içi ilişkilerin zayıflığı, çalışan kadınların yaşadığı zorlukları ve sıkıntıları göstermektedir.

Çalışan kadınların aileleriyle zaman geçirmek, sosyal etkinliklere katılmak ve dinlenmek gibi ihtiyaçlarını karşılamaları, çalışma saatleri ve esnek olmayan programlar nedeniyle zorlaşmaktadır. Dolayısıyla, resmî tatillerde ve hafta sonları çalışma, aile birliğini, kültürel değerleri, sosyal ilişkileri ve psikolojik refahı etkilemektedir.

Araştırmada, kadının çalışmasını destekleyen bir perspektif gözlemlenmiştir. Kadının bağımsızlığı, özgürlüğü, kendi ayakları üzerinde durması ve maddi özgürlüğü gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Kadının özgürlüğünü, gücünü ve bağımsızlığını elde etmesi, ataerkillik kalıplarına meydan okuyan ve kadının kendi hayatını yönetebilmesini destekleyen bir perspektifi yansıtmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsiyet temelli stereotipler gibi faktörlere dayanmaktadır. Evlilik, boşanma ve ailevi sorunlar gibi durumlar, kadınların maddi bağımsızlık sağlama ve kendi ayaklarının üzerinde durma konusunda zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum, ataerkillik, cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal normlar ile ilişkilidir.

Kadınların belirli görevlerle sınırlandırılması ve yeteneklerinin küçümsenmesi sorunların bir parçasıdır. Ayrıca, kadınların iş ve özel hayat arasında denge kurmakta zorlandıkları ve toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisinin baskısı altında oldukları görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle güvenlik sektöründe çalışan kadınlar, cinsiyet temelli ön yargılarla mücadele etmek durumunda kalmaktadır.

Kadınların iş hayatına geçişleri sonrasında ev işleri yapma konusunda karşılaştıkları sorunlar aile üyelerinin yardım veya destek seviyelerine bağlı olarak değişmektedir. Bu durum, kadınların iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlama konusunda zorluklar yaşadıklarını ve aile üyelerinin yardım veya destek rolünün önemli olduğunu göstermektedir. Toplumsal beklentiler ve aile içi rol paylaşımı, kadınların iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlama sürecini etkilemektedir.

Kadınların iş hayatına dahil olmaları, özgüvenini artırmakta, sosyal ilişkilerini genişletmekte, kişisel gelişimlerini desteklemekte ve bağımsızlık hissini güçlendirmektedir. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanarak aile içindeki rollerinin yeniden tanımlanmasına ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın azalmasına katkı

sağladığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında yer alması, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden değerlendirilmesine ve kadınların toplumsal statülerinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır.

Geleneksel cinsiyet normlarının hala birçok evlilikte etkili olduğu görülmektedir. Bu normlara göre, erkeklerin ev içinde karar yetkisi ve otoriteye sahip olduğu, kadınların ise daha pasif bir rol oynadığı görülmektedir. Toplumsal normlar, güç ilişkileri ve cinsiyete dayalı ayrımcılık bu süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır. Kadınlar evlilik öncesi ve sonrası dönemlerde karar süreçlerinde farklı deneyimler yaşamaktadır. Bu deneyimler, kadınların önce babalarının, sonra eşlerinin hakimiyeti altına geçtiklerini ve kendi seçimlerinin kısıtlandığını göstermektedir. Başlangıçta kadının çalışmasına karşı olumsuz bir tutum sergileyen eşler, kadının ekonomik katkı sağlamaya başlamasıyla birlikte daha saygılı, destekleyici ve değer veren bir tutum sergilemeye başlamaktadır. Ayrıca, kadının ekonomik özgürlüğünü kazanması şiddet eğilimini azaltabilmektedir. Eşler arasındaki güç ilişkilerinin dönüşümü, kadının kendini ifade etmesini, kendi hakkını savunmasını ve şiddetin önüne geçebilmesini sağlamaktadır.

İş yükü konusunda, kadın güvenlik görevlileri genellikle iş yükünü daha fazla sahiplenme eğilimindedir. İletişim üslubu gereklilikleri ise kadın güvenlik görevlilerinin kendilerini savunmasız hissetmelerine ve güç dengesinde dezavantajlı konuma düşmelerine neden olmaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, yöneticilerle iletişimde zorluklar yaşayarak, itibar sorunlarıyla karşılaşarak ve cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele ederek mesleki deneyimlerini etkileyen sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin yöneticiler tarafından tecrübelerinin küçümsendiği, izin alma konusunda zorluklar yaşadığı ve haksız değerlendirmelere maruz kaldığını göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri, kadınların yeteneklerinin sorgulanmasına ve güçsüz görülmesine neden olmaktadır. Cinsel objeleştirme, iş ortamında güvende hissetmeyi engellemektedir. İş birliği eksikliği, rekabet ve cinsiyet temelli hiyerarşiler arasında içsel zorbalık ve eziyet yaşandığı görülmektedir. Kadın güvenlik görevlileri, cinsiyetlerinden dolayı sorgulanma, dışlanma ve küçümsenme riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet normlarının iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelini oluşturduğu ve kadınların güvenlik görevlisi olarak potansiyellerini tam olarak gerçekleştiremediklerini ortaya koymaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele etmek zorunda kalmakta ve mesleki fırsatlardan eşit şekilde yararlanamamaktadır. Kadınların mesleki deneyime ve yetkinliğe sahip olmalarına rağmen işe alımlarda ve terfi süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Güvenlik mesleği hala erkek egemen bir alan olarak görülmektedir. Kadınlar, zayıf, duygusal veya sorun çıkarıcı olarak algılanmakta ve yetenekleri küçümsenmektedir.

Kadınların sadece yasal gereklilik nedeniyle işe alındığı algısı ve düşük beklentiler, cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele etmelerine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, kadın güvenlik görevlileri haklarını savunmanın ve taleplerini dile getirmenin olumsuz sonuçlar doğurabileceği endişesi taşımaktadır. Kadınların giyim tarzı, davranış ve yaşayış şekilleri, toplumsal cinsiyet normları tarafından şekillenmekte ve belirli bir standart veya ideal beklentisi bulunmaktadır. Bu beklentiler, kadınların bedenlerinin nesneleştirilmesine, giyim tercihlerinin eleştirilmesine ve cinsiyet rollerine uyumlu davranmalarının beklenmesine yol açmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının, belirli kalıplara uymayan kadınları dışlama ve değersizleştirme eğilimini yansıtmaktadır.

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, kadınların güvenlik görevlerinde erkeklerden daha zayıf olduğu veya riskli durumlarla başa çıkamayacağı inancını pekiştirmektedir. Kadınlar işten çıkarılma, taciz veya diğer olumsuz sonuçlarla karşılaşma korkusu nedeniyle seslerini duyurmakta ve haklarını savunmakta zorlanmaktadır. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılık mücadelesinde önemli bir engeldir.

Kadınlar güçsüz ve yeteneksiz olarak algılanmakta, olaylara müdahale etmeleri sorgulanmakta ve otoriteleri itibarsızlaştırılmaktadır. Ayrıca, kadın güvenlik görevlilerine erkek meslektaşlarına göre daha az sorumluluk verilmektedir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin otorite kurma ve görevlerini yerine getirme süreçlerini zorlaştıran cinsiyet temelli ön yargılar ve stereotiplerden kaynaklanmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının hala var olduğunu ve kadınların deneyimlerinin ve yeteneklerinin göz ardı edildiğini göstermektedir. Kadınlar, cinsiyet temelli



stereotipler ve ön yargılar nedeniyle kariyer gelişimlerinde sınırlamalarla karşılaşmaktadır.

Evli ve çocuklu katılımcılar, aile sorumlulukları ve çalışma saatlerinin uyumsuzluğu gibi nedenlerle meslekte yükselmek için tereddüt etmektedirler. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, algılanan yeteneksizlik, destek eksikliği ve kısıtlı fırsatlar ise yükselme konusunda karşılaşılan engeller arasında yer almaktadır. Kadınların güvenlik görevlisi mesleğinde işe giriş ve yükselme süreçlerinde karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik, toplumsal cinsiyet normları ve beklentilerin etkisi altındadır. Bu mesleğin genellikle erkeklikle ilişkilendirilmesi, iş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde kadınların sınırlı sayıda yer almasına ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmemesine neden olmaktadır. Kadınların liderlik becerileri ve bilgi birikimleri sıklıkla göz ardı edilmekte veya küçümsenmektedir. İş ilanlarında kadınların sınırlayıcı kriterlere tabi tutulması da cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesidir.

Kadın çalışanların güvenlik amirliği/müdürlüğü pozisyonuna yükselmede karşılaşılabilecekleri engellerin cinsiyet rolleri, toplumsal beklentiler ve cinsiyete dayalı ön yargılarla ilişkili olduğu görülmektedir. Kadınların liderlik ve yöneticilik yeteneklerine olan güvensizlik, erkek egemen bir ortam, aile sorumlulukları ve cinsiyete dayalı ön yargılar kadınların yükselme sürecinde karşılaşılabilecekleri zorlukları ve engelleri artırmaktadır.

Kadın çalışanlar, erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştıklarında cinsiyet temelli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar, cinsiyet stereotipleri, kısıtlı görevlere yönlendirme, değersiz hissetme ve düşük muamele gibi şekillerde kendini göstermektedir. Kadınlar motivasyonlarını korumak ve kariyer hedeflerine ulaşmak için daha fazla mücadele etmektedir.

Güvenlik sektöründe kadın liderlerin sayısının hala sınırlı olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın devam ettiği görülmektedir. Kadınların yükselme fırsatlarından yeterince yararlanamamaları ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmemeleri, kadın çalışanların motivasyonunu ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Kadın liderlerin varlığının, kadın çalışanları motive edebileceği ve kendilerini daha fazla geliştirmelerini sağlayabileceği düşünülmektedir. Kadın liderler, rol modelleri ve

ilham kaynakları olarak görülmekte ve diğer kadın çalışanlara kariyerlerinde ilerlemeleri için destek sağlayabileceği öngörülmektedir.

Güvenlik sektöründe erkek güvenlik görevlileri hızlı bir şekilde güvenlik amiri/müdürü gibi daha yüksek pozisyonlara terfi etmektedir. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve fırsat eşitliği konularında bir dengesizlik olduğunu göstermektedir. Güvenlik sektöründe kadınların terfi fırsatlarının sınırlı olduğu ve mesleklerinde ilerlemekte zorlandıkları görülmektedir.

Kadınların yönetici pozisyonlarında daha az temsil edilmelerinin nedenleri çeşitli faktörlere dayanmaktadır. Birincil faktörlerden biri cinsiyet stereotipleridir. Toplumda yaygın olan cinsiyet stereotipleri, kadınların duygusal, narin veya zayıf olarak algılanmalarına neden olmakta ve liderlik yeteneklerine yönelik şüphelerin oluşmasına yol açmaktadır. Bu da kadınların yönetici pozisyonlarına yükselme konusunda engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, toplumun kadınlara yönelik rolleri ve beklentileri, kadınların kariyerlerinde sınırlamalara yol açmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, özellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş hayatında daha az zaman ve enerji harcadığı düşüncesini desteklemektedir. Bu da kadınların terfi fırsatlarının sınırlı olmasına ve yönetici pozisyonlarda temsil edilmemelerine yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık da kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmede engel teşkil etmektedir. Terfi fırsatlarının erkeklere daha fazla sunulması, kadınların fikirlerine ve yeteneklerine güvensizlik duyulması, kadınların kariyer ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların liderlik potansiyellerine olan özgüvenlerinin düşük olması, kadın liderlerin yetersiz görülmesi ve etkili rol modellerin eksikliği, kadınların yönetici pozisyonlarına adım atmalarını zorlaştırmaktadır.

Sonuç bölümünün tamamlanmasıyla birlikte bu çalışmanın ana noktaları ve bulguları özetlenmiştir. Bu çalışmanın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmaya, ilgili politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlamaya yönelik olduğunu umuyoruz.

## **5.2. Öneriler**

Bu çalışmada, güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadın çalışanların deneyimlerini iyileştirmek amacıyla çeşitli öneriler sunulmuştur.

Güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı zorlukların anlaşılması ve bu zorluklara çözüm bulunması hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli bir adımdır. Bu öneriler, cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması, eşit iş fırsatlarının sağlanması ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek üzerine odaklanmaktadır. İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sadece kadın çalışanlar için değil, aynı zamanda güvenlik sektörünün genel verimliliği ve etkinliği açısından da önemlidir. Bu nedenle, aşağıda sunulan önerilerin uygulanmasıyla sektörde olumlu değişikliklerin gerçekleşmesi hedeflenmektedir.

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Programları: Güvenlik sektöründe çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi için kapsamlı eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, cinsiyet rollerinin sorgulanması, cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi, kadınların liderlik rollerine erişimi ve eşit iş fırsatları hakkında bilgilendirme içermelidir. Eğitimler düzenli olarak güncellenmeli ve tüm çalışanlara erişilebilir hale getirilmelidir.
2. Düzenleyici Politikaların Uygulanması ve Mevcut Düzenlemelerin Güncellenmesi: Güvenlik sektöründe cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için politika ve düzenlemeler güncellenmelidir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesini sağlayacak hükümler eklenmeli, kadınların eşit fırsatlara erişimini sağlayan politikalar benimsenmeli ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi hedefleyen politikalar, terfi ve ödül sistemleri, iş yükü dağılımı ve fırsat eşitliği gibi uygulamaların izlenmesi için mekanizmalar oluşturulmalıdır.
3. Kadınların Desteklenmesi ve İstihdam Fırsatları: Kadınların güvenlik sektöründe ilerlemelerini desteklemek için programlar ve kaynaklar sunulmalıdır. Mentorluk programları oluşturulmalı, kadınların liderlik rollerine hazırlanmaları için eğitim ve gelişim fırsatları sağlanmalı ve işyerinde eşitlikçi bir ortamın oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca bu programlar, deneyimli profesyonelin yeni gelen kadın personele rehberlik etmesini sağlayarak kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemelidir. Buna ek olarak, kadınların profesyonel ağlarını genişletmeleri ve tecrübelerini

paylaşmaları için etkili platformlar sağlanmalıdır. Ayrıca, kadınların istihdam edildiği projeler ve iş birlikleri teşvik edilmelidir.

4. **Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Entegrasyonu:** Güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet perspektifi, politika oluşturmadan iş süreçlerine kadar tüm düzeylere entegre edilmelidir. Güvenlik sektöründe çalışanların, toplumsal cinsiyet meseleleri konusunda duyarlı ve hassas olmalarını sağlamak için eğitimlere daha fazla önem verilmelidir. Cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, cinsiyet temelli şiddetin tanınması ve müdahale edilmesi, kadınların güçlendirilmesi gibi konuları içeren eğitimler düzenlenmelidir. Bu sayede çalışanların, kadınların haklarını koruma ve destekleme konusunda daha etkili olabileceği ön görülmektedir.
5. **İstihdam Fırsatlarının Artırılması:** Güvenlik sektöründe kadın istihdamını artırmak için teşvik edici politikalar ve programlar geliştirilmelidir. Kadınların güvenlik sektöründe kariyer yapmalarını teşvik etmek için staj programları, meslek içi eğitimler ve işe alım süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlamaya yönelik önlemler alınmalıdır. Ayrıca, iş yerinde esnek çalışma saatleri, kreş olanakları gibi destekleyici politikalar uygulanarak kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelemeleri kolaylaştırılmalıdır.
6. **Araştırma ve İzleme:** Güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının etkinliğini değerlendirmek için sürekli araştırma ve izleme yapılmalıdır. Veri toplama mekanizmaları oluşturulmalı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın izlenmesi ve sonuçların değerlendirilmesi için göstergeler belirlenmelidir.
7. **Kadınların birbirini desteklediği bir uygulamanın veya platformun oluşturulması:** Kadınların birbirleriyle bağlantı kurmalarını, desteklemelerini ve güçlerini birleştirmelerini sağlayacak bir ortam oluşturulmalıdır. Bu uygulama veya platform, kadınların birbirleriyle iletişim kurmalarını, bilgi ve deneyimlerini paylaşmalarını, birlikte çalışmalarını ve birbirlerine ilham vermelerini sağlayacaktır. Ayrıca, profesyonel veya kişisel hedeflerini desteklemek için mentorluk veya koçluk ilişkileri kurmalarına da olanak tanıyacaktır. Bu, kadınların birlikte büyüyebileceği ve başarılarına birlikte ulaşabileceği bir platform sunarak, toplumun genelinde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için önemli bir adım olacaktır.

## KAYNAKÇA

- "Ataerkillik". (2023). Vikipedi Özgür Ansiklopedi: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Ataerkillik#:~:text=Ataerkillik%20s%C3%B6z%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20T%C3%BCrk%C3%A7e%20k%C3%B6k%20enlidir.,%22%20veya%20%22patriarkal%22%20denir.> adresinden alındı
- "Cinsiyet". (2022, 12 23). *Cinsiyet*. Vikipedi Özgür Ansiklopedi: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsiyet#:~:text=Toplumsal%20cinsiyet%20kavram%C4%B1%2C%20bu%20anlamda,tarif%20etmek%20i%C3%A7in%20ortaya%20at%C4%B1lm%C4%B1%C5%9F%C4%B1r.> adresinden alındı
- "Glass ceiling". (2023). <https://www.phrases.org.uk/https://www.phrases.org.uk/meanings/glass-ceiling.html> adresinden alındı
- "Türk Dil Kurumu Sözlükleri". (2022, 12 28). <https://www.tdk.gov.tr/https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Akdoğan, R. (2007, Haziran). *Farklı Cinsiyet Rollerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Öfke Yaşama Biçimleri ve Utangaçlık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Akdoğanlı, Ç. (2019). *Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: (Yüksek lisans tezi). [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=AF\\_h-uFGvrMpKC3rXG7vxA&no=6-aYwGgPqzN9w5CCWIU7Sg](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=AF_h-uFGvrMpKC3rXG7vxA&no=6-aYwGgPqzN9w5CCWIU7Sg) adresinden alındı
- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet Ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev akademi Dergisi*, 97-118.
- Akyüz, Y. G. (2022). Kadınların Ataerkil Gözetim ve Kentsel Mekanda Güvenlik Deneyimleri. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. Eskişehir.
- Alhas, F., Sakal, Ö., Yıldız, H., & Yıldız, S. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), s. 1119 - 1146.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), s. 66-81.
- Asch, S. (1951). Effects Group Pressure and the Modification of Judgments. H. Guetzkow içinde, *Groups, Leadership and Men: Research in Human Relations* (s. 177-190). Pennsylvania: Carnegie Press.

- Aslıhan, Ü. (2015). *Cam Tavan Etkisinin Aşılmasında Dönüşümcü Liderliğin Rolü - Bilişim Sektöründe Çalışan kadın Liderler Üzerine Bir Araştırma*. Düzce: (Yüksek lisans tezi). [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=tisLqUJ\\_57kR43-wtKtsnQ&no=5xbCeeFpgh4uvsH53xFuyQ](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=tisLqUJ_57kR43-wtKtsnQ&no=5xbCeeFpgh4uvsH53xFuyQ) adresinden alındı
- Ataselim, F. (2022). Ataerkil Pazarlık Nedir? I Fidan Ataselim ile Neydi O. *Neydi O.* (Y. Kadınlar, Röportaj Yapan) [https://www.youtube.com/watch?v=G5sd9Yd\\_lEc&t=255s&ab\\_channel=Ya%20C5%9Fas%20C4%B1nKad%20C4%B1nlar](https://www.youtube.com/watch?v=G5sd9Yd_lEc&t=255s&ab_channel=Ya%20C5%9Fas%20C4%B1nKad%20C4%B1nlar) adresinden alındı
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: an International Review*, 53(3), s. 453-477.
- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y., & Boratav, H. B. (2012). Attitudes Towards Women Managers: Development and Validation of a New Measure With Turkish Samples. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), s. 426-455.
- Ayranpınar, S. K., & Bağcık, A. K. (2018). Kadınların Pantolon Giyme Eğilimleri Ve Günümüzde Tasarım Sektörüne Etkisi: İstanbul Örneği. *Journal of International Social Research*, 11(57), s. 932-945. doi:10.17719/jisr.2018.2504
- Bailey, B., Leo-Rhyme, E., & Morris, J. (2000). Why Theory? E. Barribeau, P. Connelly, & J. Parpart içinde, *Theoretical Perspectives on Gender and Development* (s. 15). Canada: International Development Research Centre.
- Baxter, J. (2003). *Positioning Gender in Discourse A Feminist Methodology*. New York: Palgrave Macmillan.
- Beauvoir, S. (1962). *Kadın Nedir?* (O. Suda, Çev.) İstanbul: Ekin Basımevi.
- Becker, H. S. (1973). *Outsiders: Studies In The Sociology Of Deviance*. New York: The Free Press.
- Blomberg, T. G. (2010). *Becoming Deviant David Matza: With a new introduction by Thomas G. Blomberg*. New Brunswick. [https://kupdf.net/download/becoming-deviant-matzad\\_5af4f34ae2b6f561686a2c94\\_pdf](https://kupdf.net/download/becoming-deviant-matzad_5af4f34ae2b6f561686a2c94_pdf) adresinden alındı
- Boudieu, P. (2015). *Eril Tahakküm*. (B. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bozok, M. (2011). *Soru ve Cevaplarla Erkeklikler*. İstanbul: Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği.
- Brown, C. S. (2014). *Parenting Beyond Pink & Blue: How to Raise Your Kids Free of Gender Stereotypes*. New York: Ten Speed Press.
- Bulut, D., & Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), s. 81-102. doi:10.11611/yead.321237

- Butler, J. (2014). *Cinsiyet Belası*. (B. Ertür, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Büyüköztürk, D. Ş. (2012). <http://w3.balikesir.edu.tr/~msacks/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf> adresinden alındı
- Calogero, R. M., & Jost, J. T. (2011). Self-subjugation among women: Exposure to sexist ideology, self-objectification, and the protective function of the need to avoid closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, s. 211-228.
- Ceylan, İ. (2014). *idilceyhan.wordpress*. <https://idilceyhan.wordpress.com/2014/11/04/moda-akimlarinin-kisa-tarihi/> adresinden alındı
- Cloward, R., & Ohlin, L. (2007). *Delinquency and Opportunity: A Theory of Delinquent Gangs*. Abingdon: Routledge.
- Cohen, A. K. (2010). Delinquent Boys. F. T. Cullen, & P. Wilcox (Dü) içinde, *Encyclopedia of Criminological Theory* (s. 180-184). Thousand Oaks: Sage Publications. doi.: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412959193.n50>
- Colapinto, J. (2000). *As Nature Made Him: The Boy Who Was Raised as a Girl*. Harper Collins E-Books.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.
- Coser, L. A. (2008). *Sosyolojik Düşüncenin Ustaları*. (H. Hülür, S. Toker, & İ. Mazman, Çev.) Ankara: De Ki Basım Yayım.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (3 b.). (S. B. Demir, Dü.) Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadınlar Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), s. 25-47.
- Çelik, E. N. (2018). *Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör İstanbul İl Örneği*. İstanbul: (Yüksek Lisans Tezi).
- Çıvık, B., & Sezerel, H. (2018). Araştırma Paradigmaları ve Turizm yazını. *Turizm Akademik Dergisi*, 1-14.
- Deflem, M. (2015). Deviance and Social Control. E. Goode (Dü.) içinde, *The Handbook of Deviance* (s. 30-44). Massachusetts: Wiley-Blackwell.
- Delamont, S. (2003). *Feminist Sociology*. London: Sage Publications.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), s. 760-784.

- Demir, S. A. (2021). Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Dışlanma ve Dezavantajlılık. *Tezkire Dergisi*, s. 41-55.
- Deviance, C. a. (2023). Deviance, Crime, and Social Control. *Sociology: Comprehensive Edition* (s. 223-268). içinde 2023 tarihinde alındı
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dunn, D. S., & Elliott, T. R. (2005). Revisiting a Constructive Classic: Wright's Physical Disability: A Psychosocial Approach. *Rehabilitation Psychology*, 50(2), s. 183-189. doi:10.1037/0090-5550.50.2.183
- Dursun, H. (1997). Damgalama Teorisi ve Suş. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 3(4), s. 309-323.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, s. 61-76.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal. T. Eckes, & H. M. Trautner içinde, *The Developmental Social Psychology of Gender* (s. 123-174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Eagly, A., & Carli, C. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), s. 62-71. doi:10.1037/e664062007-001
- Ecevit, Y. (2008). İşgücüne Katılım ve İstihdam. TÜSİAD içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri* (s. 113-207). İstanbul: Graphis Matbaa.
- Eken, H. (2006, Eylül). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), s. 247-279. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/issue/view/24/showToc> adresinden alındı
- Elgün, A., & Pira, A. (2004). Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracıılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi. *2nd International Symposium Communication in the Millennium: A Dialogue Between Turkish and American Scholars* (s. 525-537). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Erdem, B. K., & Sayılğan, Ö. B. (2011). Ataerkil ve Anaerkil Toplumun Tarihsel Savaşımının "Avatar" Filmi Bağlamında İncelenmesi. *İletişim Çalışmaları Dergisi*(1), s. 111-132.
- Erdoğan, E., & Semerci, P. U. (2021). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri için Bir Rehber: Gereklilikler, Sınırlılıklar ve İncelikler*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.



- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), s. 39-60.
- Farmer, H. S. (1976). What Inhibits Achievement and Career Motivation in Women? *SAGE Social Science Collections*, 6(2), s. 12-15. doi:10.1177/001100007600600204
- Fiske, S. T., & Glick, P. (2001). Ambivalent sexism. doi:10.1037/10277-008
- Forum, W. E. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. Geneva: World Economic Forum.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T.-A. (1997). Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), s. 173-206. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x
- Giddens, A. (2008). *Soyoloji*. (C. Güzel, Çev.) Ankara: Kırmızı Yayınları.
- Goffman, E. (2022). *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar*. (L. Ünsaldı, Dü.) Ankara: Heretik Yayınları.
- Gökkaya, V. B., & Kocacık, F. (2015). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), s. 195-219.
- Gurbetoğlu, A. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. www.agurbetoglu.com: <http://www.agurbetoglu.com/files/3-%20ARA%C5%9ETIRMA%20S%C3%9CREC%C4%B0.pdf> adresinden alındı
- Güldü, Ö. (2020, 5 7). Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları, Önyargıları ve Cinsiyet Ayrımcılığı 2. Ankara: Yayımlanmamış ders notu, Davranış Bilimleri ve İletişim Bölümü, Ankara Üniversitesi. [https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/158712/mod\\_resource/content/0/KONU%207.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/158712/mod_resource/content/0/KONU%207.pdf) adresinden alındı
- Gürçan, N. (2021). Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), s. 133-158. doi:10.33708/ktc.1007817
- Güven, Ö. (2018). Suçun Sosyolojisi ve Haber Söyleminde Temsili. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), s. 176-195. doi:10.21547/jss.340042
- Hirschi, T. (1974). *Causes of Delinquency*. California: University of California Press.
- Hirschi, T. (2010). Key Idea: Hirschi's Social Bond/Social Control Theory. T. C. Pratt, J. M. Gau, & T. W. Franklin içinde, *Key ideas in criminology and criminal justice* (s. 55-69).

- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- ILO. (2013). *Gender dimensions of national employment policies*. Geneva: International Labour Office. ISBN: 9789221279761 adresinden alındı
- ILO. (2015). *Women in Business and Management: Gaining Momentum: Global Report*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2020). *Empowering Women at Work*. Turin: International Labour Office. ISBN: 9789220330647 adresinden alındı
- ILO. (2022). *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings*. Geneva: International Labour Office. ISBN:9789220367292 adresinden alındı
- Ingerman, S. (2006). *Soul Retrieval: Mending the Fragmented Self*. Norwalk: Harper Collins Publishers.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., & Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), s. 686-709.
- İslamoğlu, E., & Yıldırım, S. (2014). "Yolcu Hizmetleri Memurluğu" Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), s. 150-177.
- Jung, C. G. (2005). *Dört Arketip*. (Z. A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Jung, C. G. (2006). *Analitik Psikoloji*. (E. Görol, Çev.) İstanbul: Payel Yayınevi.
- Jungfleisch, J. (2023). *Gender-Competent Legal Education*. Switzerland: Springer Textbooks.
- Kamin, L. J., Lewontin, R. C., & Rose, S. (2019). *Genlerimizden İbaret Değiliz: Biyoloji, İdeoloji, İnsan Doğası*. (G. K. Gevinç, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Kandiyoti, D. (2019). *Cariyeler, bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), s. 334-356.
- Kenet, B. N. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Türkiye Youtube Mecrasına Yansıması: En Çok Takip Edilen On İçerik Kategorisi Kapsamında Youtuber'ların Cinsiyet ve Yaşlarına Göre Dağılımı. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*(14), 106-132.
- Lemert, E. M. (2003). Primary and Secondary Deviation. P. Bean içinde, *Crime: Critical Concepts in Sociology* (s. 8-11). New York: Routledge.

- Management, H. R. (1987). Men and Women of the Corporation Revisited: Interview with Rosabeth Moss Kanter. *Human Resource Management*, 26(2), s. 257-263. doi:10.1002/hrm.3930260209
- Marcotte, A. (2015). *TPM*. <https://talkingpointsmemo.com/https://talkingpointsmemo.com/cafe/fox-news-defense-megyn-kelly-backfire> adresinden alındı
- Matza, D. (2017). *Delinquency and Drif*. New York: Routledge.
- McIntosh, P. (1989). White privilege: Unpacking the invisible knapsack. *Peace and Freedom Magazine*, 10-12.
- Milgram, S. (1973). *Obedience to Authority*. Paris: Harper Perennial.
- Moss-Racusin, C. A., van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2016). "Scientific Diversity" Intervention to Reduce Gender Bias in a Sample of Life Scientists. *CBE Life Sci Educ*, 15(3), s. ar29-ar29. doi:10.1187/cbe.15-09-0187
- Mukhopadhyay, A. K. (2012). God Particle to Consciousness. *Science and Spiritual Quest*, 108-123.
- Murray, M. (1995). *the Law of the Father? Patriarchy in the transition from feudalism to capitalism*. New York: London and New York.
- O'Sullivan, K. (2019). "Holding up Half the Sky"—Women and the Glass Ceiling at a University in China. *Journal of Education, Teaching and Social Studies*, 1(2), s. 58-74. doi:10.22158/jetss.v1n2p58
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler : Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), s. 56-78.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), s. 117-135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13687/165643> adresinden alındı
- Öztürk, U. C., & Cevher, E. (2015). İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), s. 151-174.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), s. 1217-1230.
- Ramazanoğlu, C., & Holland, J. (2002). *Feminist Methodology: Challenges and Choices*. London: Sage Publications.
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2015). *Çağdaş Soyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri*. (I. H. Ertuna, Çev.) Ankara: De Ki Basım Yayım.

- Rose, H. (2007). *Love, Power and Knowledge*. Cambridge: Polity Press.
- Ruchi, D. (2014). Pushing Through the Glass Ceiling: Facilitating Women Empowerment Leads to Organizational Development. *International Research Journal of Business and Management*, 7(10), s. 24-32. <https://irjbm.org/irjbm2013/Oct2014/Paper4.pdf> adresinden alındı
- Sade Kadınlar. (2022). <https://sadekadinlar.com>: <https://sadekadinlar.com/2018-maskulen-tarz-giyim-kombinleri-sik-ve-dikkat-cekici/2018-maskulen-tarz-giyim-kombinleri-13/#main> adresinden alındı
- Sapan, S. (2021). *Gazete Bilkent*. <https://www.gazetebilkent.com>: <https://www.gazetebilkent.com/hobi-yasam/825/modada-bir-devrim-coco-chanel/> adresinden alındı
- Saylor, F. (2016). The Problem of Crime. <https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/141> adresinden alındı
- Sekmen, S. (2015). *Higgs ve Higgs Buluşu*. CERN Hızlanan Bilim: <https://indico.cern.ch/event/344432/contributions/1743176/attachments/678196/931756/SekmenHiggsTTP1501.pdf> adresinden alındı
- Slattery, M. (2014). *Sosyolojide Temel Fikirler*. (G. Demiriz, & Ü. Tatlıcan, Çev.) Bursa: Sentez Yayıncılık.
- Sokullu, A. F. (2002). *Suç Nedenleri*. [www.kriminoloji.com](http://www.kriminoloji.com): [https://www.kriminoloji.com/Sucun\\_Nedenleri\\_Sosyolojik-Fusun\\_Sokullu.htm](https://www.kriminoloji.com/Sucun_Nedenleri_Sosyolojik-Fusun_Sokullu.htm) adresinden alındı
- Sorkin, A. D. (2014). *The New Yorker*. <https://www.newyorker.com>: <https://www.newyorker.com/news/amy-davidson/megyn-kelly-dominates-on-fox> adresinden alındı
- T24 . (2019). <https://t24.com.tr>: <https://t24.com.tr/yazarlar/irfan-yalin/kadin-pantolonunun-tarihi,21897> adresinden alındı
- Taşlıyan , M., Arı, N. Ü., & Duzman , B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 231-241. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16338/171064> adresinden alındı
- TheUnstitchd.* (2020). <http://www.theunstitchd.com>: <http://www.theunstitchd.com/fashion/10-cool-date-outfit-ideas-for-men/> adresinden alındı
- Tobach, E. (2001). *Development of sex and gender, Encyclopedia of Women and Gender Sex Similarities and Differences and The Impact of Society on Gender: Development of Sex and gender* (Cilt 1). Academic Press.

- Toruk, İ., Güran, S., & Sine, R. (2013). Boş Zaman Aktivitelerinin Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Medya Temsili. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*(33), 301-324.
- TÜİK. (2022). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Karacık, N. E., & Özbay, D. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Sonçağ Yayıncılık.
- Vatandaş, C. (2011, 09 13). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Dergipark Akademik*(35), s. 29-56. <https://dergipark.org.tr/pub/iuoskon/issue/9517/118909> adresinden alındı
- Walby, S. (1991). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Watson, J. B., & Rayner, R. (1921). Studies in Infant Psychology. *The Scientific Monthly*, 13(6), s. 493-515.
- Williams, C. L. (2013). The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer. *Gender & Society*, 27(5), s. 606-629. doi:<https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- Wolf, N. (2002). *The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women*. New York: HarperCollins Publishers.
- Yaman , M. (2019). *Ataerki: Bir Kavramın Feminist Yeniden İnşası*. Feminerva: <http://feminerva.com/2019/02/ataerki-bir-kavramin-feminist-yeniden-insasi/#> adresinden alındı
- Yaman, M. (2012). Ataerki: Bir Kavramın Yeniden İnşası “Eski” Ataerki’den Ataerki Kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum*, 72-115.
- Zimbardo, P. (2008). *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. New York: Random House Trade Paperback.

